



NOTAT

Fællesforvaltningen

Personaleafdelingen

Dato	Sagsnummer	Dokumentnummer
01-12-2009	2009-4027	-

Lønpolitik for medarbejdere i Køge Kommune

Køge Kommune er én arbejdsgiver og én arbejdsplads med mange forskellige arbejdssteder, forskellige opgaver og mange faggrupper.

Målene for opgavevaretagelsen og de økonomiske rammer fastsættes af Byrådet. Inden for disse rammer angiver lønpolitikken de fælles mål for løndannelsen og er sammen med overenskomster og aftaler udgangspunkt for lønfastsættelsen for den enkelte. Det betyder at:

- Kommunen har én fælles lønpolitik og én fælles praksis for løndannelsen.
- Økonomiudvalget beslutter den økonomiske ramme for løndannelsen og fastlægger de overordnede principper herfor.
- Der er en sammenhæng mellem opgavevaretagelsen, kommunens økonomi og lønudviklingen både generelt og for den enkelte medarbejder.
- Kommunen overholder de centralt aftalte overenskomster og aftaler.
- Kommunen anvender mulighederne for lokal løn, herunder individuel løndannelse.
- Alle lønelementer – grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn - kan anvendes både i forhold til medarbejdere og ledere.
- Køge Kommune har ikke konkurrence på lønnen mellem de enkelte institutioner eller mellem forvaltninger.

Køge Rådhus
Torvet 1
4600 Køge

www.koege.dk

Tlf. 56 67 67 67
Fax

Kontakt:

Lønpolitikken er en del af personalepolitikken

Lønpolitikken er en del af kommunens personalepolitik. Denne har som overordnet mål at kunne tiltrække, udvikle og fastholde kvalificerede medarbejdere.

Dette mål søges nået ved at give medarbejderne indflydelse på og ansvar for eget arbejde, gode personlige udviklingsmuligheder, et godt arbejdsmiljø samt attraktive ansættelsesvilkår, herunder en løn, der er konkurrencedygtig. Det betyder at:

- Medarbejdernes løn og lønudvikling er ét – og et vigtigt - af flere personalepolitiske instrumenter til at have dygtige medarbejdere ansat.
- Der er en tæt sammenhæng mellem lønpolitikken og kommunens lederpolitik.

- At andre personalepolitiske instrumenter også anvendes til at fremme medarbejdernes effektivitet, engagement, fleksibilitet og udvikling.

Lønpolitikken skal understøtte målene

Lønpolitikken skal understøtte Køge Kommunes målsætninger og udvikling af virksomheden. Det betyder at:

- Løn anvendes til at understøtte opgavevaretagelsen, samt fornyelse, effektivisering og modernisering af den kommunale service og gennemførelse af politiske mål.
- Løndannelsen kan anvendes strategisk til at fremme udviklingen inden for enkelte områder og sektorer.
- Lønnen skal så vidt muligt afspejle den enkelte medarbejders funktion, arbejdsopgaver, indsats, kvalifikationer og resultater.

Sammenhæng med det regionale arbejdsmarked

Lønniveauet og lønudviklingen skal ses i sammenhæng med det regionale arbejdsmarked og være konkurrencekraftig, så kommunen kan rekruttere, udvikle og fastholde medarbejdere. Omvendt ønsker Køge Kommune ikke at være lønførende. Det betyder at:

- Køge Kommune betaler en løn, der er på niveau med aflønningen for sammenlignelige stillinger og kompetencer på det regionale arbejdsmarked.
- Kommunen anvender ikke udelukkende løn til at tiltrække og fastholde medarbejdere.
- Kommunen går ikke direkte i lønkonkurrence med andre offentlige og private virksomheder.
- Der udarbejdes en lønstatistik for sammenlignelige stillinger på det regionale arbejdsmarked.
- Direktører og afdelingschefer følger lønudviklingen i Køge Kommune og på det regionale arbejdsmarked.
- Der er en særlig godkendelsesprocedure for ansættelser på et aflønningsniveau, som er højt over gennemsnittet for tilsvarende stillinger i Køge Kommune og/eller på det regionale arbejdsmarked.

Respekt for sektorer og faggrupper

Løndannelsen og processen i forbindelse hermed skal afspejle den enkelte sektors udfordringer, behov og faggruppernes kultur. Det betyder at:

- Udgangspunktet er en individuel løn, fastsat efter kriterier, som medarbejderne forstår og accepterer.
- Kriterierne for løndannelsen er knyttet til opgavevaretagelsen.
- Lønnen drøftes med den nærmeste leder og søges aftalt lokalt.
- Individualiseringen af og variationerne i lønnen er forskellig fra faggruppe til faggruppe afhængig af arbejdets karakter og faggruppernes traditioner.

- Der kan indgås forhåndsftaler for faggrupper, hvor løndifferencering ledelsesmæssigt er vanskelig eller hvor arbejdets karakter gør det hensigtsmæssigt. Forhåndsftaler kan kun indgås på direktørniveau.
- Lønnen for små faggrupper hvor der er én eller få ansatte på flere/mange arbejdssteder kan forhandles og aftales centralt efter fælles kriterier.

Åbenhed om forudsætninger

Der skal være åbenhed om de økonomiske rammer for løndannelsen. Det betyder at:

- Råderummet for løndannelsen og lønforbedringer bestemmes af kommunens finansieringsmuligheder og produktivitetsudviklingen i kommunen.
- Medarbejdere og ledere informeres om de centralt aftalte rammer for lønudviklingen, og eventuelle særlige forhold og beslutninger i kommunen der har betydning for de lokale lønforhandlinger.
- Den lokale leder har indsigt i og kan redegøre for sit lønbudget, herunder muligheder og begrænsninger i rammen for den lokale lønforhandling.

Gennemsigtighed i løndannelsen

Der skal være gennemsigtighed i lønudviklingen inden for de enkelte sektorer og faggrupper. Det betyder at:

- Der udarbejdes en lønstatistik for Køge Kommune, der belyser lønudviklingen inden for den enkelte forvaltning, sektor og faggruppe.
- Alle har gennem intranettet adgang til kommunens lønstatistik og kan få information om lønniveauet på de enkelte arbejdssteder.
- Efter afslutning af lokal løn-forhandlingerne offentliggøres statistik over faktisk udmøntning fordelt på områder.

Lønfastsættelse

Lønnen skal være koblet til medarbejderens bidrag til virksomheden. Fastsættelse og differentiering af lønnen sker under hensyntagen til kommunens ligebehandlingspolitik.

Udgangspunktet er på den ene side, at lige eller ligeværdigt arbejde honoreres ens og på den anden side at lønnen differentieres efter arbejdets sværhedsgrad, selvstændighed og kvaliteten i udførelsen og det ansvar, som følger med opgaveløsningen. Det betyder at:

- Baggrunden for lønfastsættelsen er både objektive kriterier vedrørende stillingen og en individuel, ledelsesmæssig vurdering af medarbejderen.
- Løn er ét blandt flere ledelsesinstrumenter
- Der tilstræbes en harmonisering af lønniveauet mellem sammenlignelige stillinger på tværs i organisationen. Det gælder såvel for basisstillinger som for specialist- og lederstillinger.

- Harmoniseringen sker efter objektive kriterier. Efter individuel vurdering er der herudover mulighed for honorering af særlige kvalifikationer og/eller funktioner.
- Direktørerne følger lønrelationerne mellem sammenlignelige stillinger og koordinerer løndannelsen, eventuelt ved prioritering og skævdeling af lønpuljer.

Den lokale løndannelse

Medarbejderne skal vide hvordan man påvirker sin løn. Det skal være klart, hvilke funktioner, kvalifikationer og resultater, der giver mulighed for lønforbedringer. Kriterierne for løndannelsen skal være drøftet, synlige og legitime/alment accepterede på arbejdspladsen. Det betyder at:

- Det er en ledelsesopgave at oplyse om og begrunde kriterierne for løndannelsen både generelt på arbejdsstedet og konkret over for den enkelte medarbejder.
- Funktionsløn kan gives til en medarbejder, som varetager særlige arbejds- og ansvarsområder ud over, hvad der kræves af samtlige medarbejdere.
- Kvalifikationsløn kan gives hvis en medarbejders kompetencer og erfaringer ligger ud over, hvad der kræves af samtlige medarbejdere.
- Kvalifikationsløn kan gives for uddannelse og andre kompetencer, der anvendes til opgaveløsningen.

Dialog om løndannelsen

Løndannelsen og lønprocessen skal understøtte at den enkelte medarbejder bidrager til at udvikle og nå virksomhedens mål. Lønnen drøftes mellem lederen og den enkelte medarbejder og søges aftalt lokalt gennem den lokale tillidsrepræsentant. Det betyder at:

- Lederne har et særligt ansvar i lønprocessen. Lederne skal have den fornødne viden og kompetence til at gennemføre en god dialog om lønnen med medarbejderne og konstruktive forhandlinger med tillidsrepræsentanter og organisationer.
- Lønprocessen og lønsamtaler er en integreret del af arbejdet med mål- og rammestyret, virksomhedsplaner og kompetenceudvikling.
- Der afholdes årligt MUS-samtale og efter ønske desuden lønsamtale.
- Medarbejdere og leder kan i fællesskab beslutte, at drøftelse af løn integreres i gruppeudviklingssamtaler. Den enkelte har dog ret til en individuel årlig drøftelse af egen løn, hvis det ønskes.

Proces omkring lønpolitikken

Lønpolitikken er ikke statisk, men må udvikle sig i takt med at rammerne herfor ændrer sig, herunder den økonomiske situation i kommunen samt overenskomst- og aftalesystemet. Der skal derfor ske en regelmæssig evaluering af lønpolitikken.

Evalueringen følger overenskomstperioden, og finder sted op til afslutningen af denne. Lønpolitikken evalueres således i 2010-2011.

Dato

Sagsnummer

Dokumentnummer

01-12-2009

2009-4027

-

Drøftet af Hovedudvalget 3. september 2009

Vedtaget af Økonomiudvalget 8. december 2009