

HR

Dato: 08-11-2019

Sags nr.: 81.15.00-P22-2-19

Sagsbeh.: Natasha Nygaard

Brønderslev Kommunes overordnede lønpolitik

Formål

Brønderslev Kommunes overordnede lønpolitik tager udgangspunkt i Byrådets overordnede målsætninger, ledelsesgrundlaget, Brønderslev Kommunes værdier og kommunens samlede personalepolitik.

Den overordnede lønpolitik har et langsigtet formål, der bygger på:

- Åbenhed
- Dialog

Ovenstående påvirkes af to faktorer:

1. At de nødvendige midler er til stede og prioriteres
2. At lønnen opleves som retfærdig set i forhold til arbejdsindhold og arbejdsindsats

Udgangspunktet for lønfastsættelsen skal derfor være objektive, kendte og synlige kriterier.

Formålet med Brønderslev Kommunes overordnede lønpolitik er samtidig, at det skal være muligt at tiltrække, fastholde og motivere medarbejdere med høje faglige og personlige kompetencer.

Værdierne i Brønderslev Kommune

Byrådet har vedtaget 3 værdier, som skal kendetegne Brønderslev Kommune og støtte op om "I samspil med borgerne".

Værdierne afspejler forventningerne til, hvordan alle i organisationen skal arbejde og tilgå sine opgaver i mødet med borgerne, ligesom værdierne udtrykker en forventning om, at Brønderslev Kommune er kendetegnet ved at være:

- Nysgerrig
- Fællesskabende
- Modig

Forventninger til medarbejdere og ledere i Brønderslev Kommune

Brønderslev Kommune har en forventningsmodel til medarbejdere og ledere, som beskriver de overordnede forventninger, der er til medarbejdere og ledere i organisationen. Forventningerne beskriver, hvad den ansatte skal imødekomme på individuelt niveau.

Lønde

Størstedelen af lønnen bliver fastlagt i centrale overenskomster. Derudover er der lokalløn, som er løn, som bliver forhandlet lokalt enten som forhåndsftaler eller individuelle lønftaler med de forhandlingsberettigede parter.

Lokalløn skal understøtte den samlede opgaveløsning, herunder løsning af kerneopgaven. Derudover bør der være en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor.

Grundløn:

Grundløn består af centralt aftalte løntrin for stillingsgruppen. De centralt aftalte løntrin kan ikke fraviges.

Jo højere grundløn des flere funktioner og kvalifikationer forudsættes indeholdt i grundlønnen, medmindre andet er aftalt centralt.

Funktionsløn:

Der kan gives funktionsløn for honorering af særlige funktioner. Funktionerne skal være særlige funktioner, som ligger ud over de funktioner, som forudsættes varetaget for stillingsgruppens grundløn.

Funktionsløn gives som et varigt eller en midlertidigt tillæg.

Kvalifikationsløn:

Kvalifikationsløn anvendes til honorering af særlige relevante kvalifikationer og kompetencer, som har betydning for opgaveløsningen, og som ligger ud over de kvalifikationer, som forudsættes af stillingsgruppens grundløn. Dette kan være personlige eller faglige kompetencer.

Kriterierne for kvalifikationsløn tager udgangspunkt i objektive forhold, f.eks. uddannelse eller erfaring.

Kvalifikationsløn gives som udgangspunkt som et varigt tillæg, medmindre andet særligt aftales.

Resultatløn:

Resultatløn anvendes ved honorering af resultater. Resultatløn baseres på opfyldelse af mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg. Resultatløn aftales som udgangspunkt på forhånd.

Forhåndsftaler

Forhåndsftaler er aftaler indgået med den forhandlingsberettiget organisation, hvori kriterierne og formen for lønændringer er fastlagte. Aftalerne udmøntes på det tidspunkt, hvor én eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier. Det kan f.eks. være aftalt, at en bestemt funktion eller kvalifikation medfører en fastlagt lønændring.

Forhandlinger og procedureaftaler

Procedureaftaler aftales centralt mellem Brønderslev Kommune og de forhandlingsberettigede repræsentanter for organisationerne i overensstemmelse med bestemmelserne i Fællesaftale om lokal løndannelse.

Der er som udgangspunkt lønforhandlinger en gang årligt, medmindre andet aftales. Lederen skal i denne forbindelse overveje alle sine medarbejders lønindplacering. Der skal alene ske forhandling, hvis lederen eller organisationen stiller forslag om lønændring.

Økonomi

Den lokale løndannelse sker inden for rammerne af kommunens økonomi. Det økonomiske råderum er nærmere beskrevet i bilag A i Fællesaftale om lokal løndannelse. Det er et ledelsesansvar at prioritere, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse.

Åbenhed

Der skal være åbenhed om, hvorfor bestemte kvalifikationer, kompetencer samt funktioner honoreres. Indhold i sammenlignelige stillinger honoreres ens, hvorimod præstationer er forskellige og kan begrunde forskellig aflønning. Det er lederens ansvar – sammen med tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation – at begrunde, hvorfor noget og nogen får del i de lokale lønde. Det er lederen, der formidler dette videre til medarbejderne.

Forhandlingsparterne er ansvarlige for, at der er gode lønforhandlinger. Dette forudsætter åbenhed og gennemsigtighed om, hvad der forhandles, ligesom begrundelser for honorering af kvalifikationer eller funktioner, skal være tydelige og mulige at formidle.

Lokal lønpolitik

For at skabe frihed til og mulighed for at understøtte særlige forhold på arbejdspladsen, kan den overordnede lønpolitik udmøntes i en lokal lønpolitik, som fastlægger kendte og tydelige værdier og kriterier for tildeling af løn på den enkelte arbejdsplads. De lokale lønpolitikker skabes dog inden for rammerne af den overordnede lønpolitik.

Godkendelse

Politikken er godkendt i Direktionen den 19. november 2019 og orienteret på Hoved MED den 25. juni 2020.