

Lønpolitik

Formål

Formålet med Lønpolitikken er at skabe attraktive arbejdspladser i Naturens Rige indenfor de givne økonomiske rammer. Derved rekrutteres og fastholdes dygtige medarbejdere, som sikrer høj kvalitet i løsningen af kerneopgaven.

Værdier

- Vi er ordentlige og overholder den aftalte lønforhandlingsprocedure.
- Vi er nysgerrige og sikrer, at lønnen understøtter såvel faglig som personlig udvikling.
- Vi handler og tilbyder en årlig lønsamtale, evt. i forbindelse med MUS-samtalen.

Generelt

Lønpolitikken er den overordnede ramme for løndannelsen i Ringkøbing-Skjern Kommune.

Vi ønsker, at løndannelsen skal ske ud fra klare kriterier og på en sådan måde, at den fremmer opfyldelsen af kommunens vision og overordnede mål. Vi ønsker desuden at honorere medarbejdere, som løser deres opgaver med et klart afsæt i kommunens værdigrundlag.

Løndannelsen sker gennem kvalifikationsløn, funktions- og resultatløn efter aftale med de forhandlingsberettigede organisationer. Dette skal ske med respekt for de enkelte organisationers uddelegering af forhandlingskompetencen.

Lønpolitikken skal fungere i hverdagen og på den enkelte arbejdsplads. Vi lægger vægt på, at så stor en del af løndannelsen som muligt sker decentralt.

For at sikre en fortsat lokal løndannelse sættes det økonomiske råderum i spil og afstemmes mellem de lokale forhandlingsparter.

Rekruttering og fastholdelse med kvalifikationsløn

Ringkøbing-Skjern kommune ønsker, at kvalifikationsløn medvirker til, at vi kan rekruttere og fastholde medarbejdere, der

- er innovative i opgaveløsningen og bidrager til et positivt arbejdsmiljø og derudover også sætter sig selv i spil som kulturbærere.
- er i stand til at arbejde på tværs og skabe høj faglig kvalitet i løsningen af kerneopgaven sammen med borgere, virksomheder, politikere og samarbejdspartnere
- er nysgerrige og derfor udvikler sig på jobbet og/eller gennem videreuddannelse.
- kan videreformidle viden til kolleger og samarbejdspartnere.
- er handlekraftige og initiativrige.

Aftale om funktions- og resultatløn

Ringkøbing-Skjern kommune ønsker, at aftaler om funktions- og resultatløn understøtter de mål og delmål, som fastsættes for de enkelte enheder

Det er ikke muligt at give en udtømmende beskrivelse af de funktioner, som kan indgå i løndannelsen. Følgende bør dog prioriteres:

- Komplexitet i opgaveløsningen
- Særlige ulemper eller belastninger ved opgaveudførelsen

- Uddannelses- og vejledningsopgaver
- Budget- og personaleansvar
- Tværgående koordinering og vejledning

Der kan indgås aftaler om resultatløøn, hvor det er muligt på en hensigtsmæssig måde at kæde honorering sammen med opfyldelsen af beskrevne mål og delmål for en given periode.

Lokal lønpolitik

Den overordnede lønpolitik understøttes af uddybende kriterier for kvalifikationsløøn, resultatløøn og funktionsløøn på de enkelte områder.

På denne måde sikres sammenhæng mellem løøndannelsen, de politiske mål, enhedernes mål og kommunens organisationsgrundlag, som det kommer til udtryk gennem Organisationsgrundlaget.

Det forventes, at ledere, tillidsrepræsentanter og medarbejdere arbejder videre med udformning af lokale løønpolitikker i overensstemmelse med den overordnede løønpolitik.

Løønsamtaler i forbindelse med MUS-samtaler

Lederne gennemfører en årlig løønsamtale med hver enkelt medarbejder evt. i forbindelse med MUS-samtalen.

Formålet med løønsamtalen er ikke at indgå aftaler om løønnen eller at forhandle men alene at skabe klarhed om gensidige forventninger til løønudviklingen og den nødvendige udvikling i opgaver og kvalifikationer.

Samtalen bør således belyse sammenhængen mellem løønudviklingen og medarbejdernes bidrag i form af funktioner og kvalifikationer til opfyldelse af de beskrevne mål for den pågældende afdeling, institution

Der henvises til dokumenterne "Forhandlings og procedureaftale" samt "Den gode løønforhandling" på RSKS Forum/ RSKS Info/ Personale / Personalevejledninger og hjælpeværktøjer / Løønforhandling.

Hvis der skal følges op på løønsamtalen, vil det fremgå af referatet fra MUS-samtalen.

Vedtaget i HovedMEDudvalget 27. november 2023