



Lønpolitik

Rebild Kommune skal være et sted, hvor den gode arbejdsindsats anerkendes og honoreres. Vi skal være en attraktiv arbejdsplads. Hvad det betyder, er forskelligt fra medarbejder til medarbejder, men generelt er spændende opgaver, udviklingsmuligheder, gode kolleger og dygtige ledere væsentlige elementer og naturligvis betyder lønnen også noget.

Langt den største del af lønnen bliver fastlagt i centrale overenskomster, som Rebild Kommune har ringe indflydelse på. Lønpolitikken omfatter de dele af lønnen, som vi forhandler lokalt i Rebild Kommune – enten som forhåndsftaler eller som individuelle aftaler. Der er altså tale om en lille del af den samlede løn, men netop den del, som kan have stor betydning for den enkeltes oplevelse af at blive værdsat og honoreret.

De enkelte kontraktholdere har kompetencen til at forhandle lokal løn med de forhandlingsberettigede parter. Kontraktholderne har ansvar for at konkurrencen på løn ikke må blive ødelæggende for den samlede kommunale opgaveløsning.

På de store driftsområder og for medarbejdergrupper, som arbejder med sammenlignelige funktioner på forskellige kontraktområder, kan det være hensigtsmæssigt med forhåndsftaler, der sikrer en aflønning i samme niveau af bestemte funktioner eller kvalifikationer. Forhåndsftaler forhandles endvidere, når der er pligt til det i overenskomsten.

Lokal løn skal bidrage til at nå arbejdspladsens mål, og derfor skal lokale løndelevne begrundes og forklares – ikke kun for den som får, men også for de som ikke får.

Der skal være åbenhed om, hvorfor bestemte kvalifikationer, kompetencer og funktioner bliver honoreret. Vi vil honorere indhold i sammenlignelige stillinger ens, hvorimod præstationer er forskellige og kan begrunde forskellig aflønning. Det er lederens ansvar – sammen med tillidsrepræsentanten – at give begrundelser for, hvorfor noget og nogen får del i de lokale løndelevne.

Det er begge forhandlingsparters ansvar, at der er gode forhandlinger. Det forudsætter åbenhed og synlighed om hvad der forhandles om, ligesom begrundelser for, hvorfor nogen og noget skal honoreres, skal være tydelige og mulige at formidle.

Lokal løn skal understøtte den samlede opgaveløsning

Funktionsløn: benyttes til honorering af særlige funktioner, og kan gives som varige, midlertidige eller engangstillæg

Kvalifikationsløn: bruges til honorering af særlige relevante kvalifikationer og kompetencer, som har betydning for opgavevaretagelsen.

Resultatløn: aftales til at belønne den ekstraordinære indsats og det ekstraordinært gode resultat.

Der er mulighed for at give lokale løndelevne til uddannelse.

Fakta om forhåndsftaler

En forhåndsftale fastlægger hvad en bestemt funktion eller kvalifikation skal aflønnes med. De bliver forhandlet på kommuneniveau eller for et center.

Vejviser

Sådan er den overordnede praksis omkring forhandling af lokal løn

- Kontraktholder får besked når det er tid til at forhandle
HR og Projekt meddeler årligt kontraktholderne, hvornår det er tid for forhandlinger om lokale lønde, og aftaler procedure med organisationerne.
- Drøft principperne lokalt
Kontraktholder og det lokale MEDudvalg drøfter brug af lokalløn, sådan at den understøtter institutionens mål og opgaveløsning.
- Forhandl med den forhandlingsberettigede part
Kontraktholderen afstemmer forventninger, afklarer køreplan og rammer for forhandlingerne med den forhandlingsberettigede part. Vi er indstillet på at forhandle med tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation på området, så vidt det er muligt på det enkelte kontraktområde.
- Vær parat til at fortælle om resultatet af forhandlingerne
Det er lederens ansvar at begrunde hvorfor noget og nogen får lokale lønde. Tillidsrepræsentanten har sammen med lederen et ansvar for, at lokallønnen giver mening på den enkelte arbejdsplads.