

Notat til dagsordenspunkt

Udvalgsbehandling	
Emne	Lønpolitik
Sagsnr	2012-23702
Dokumentnr	2012-99922
Dato	07-11-2012
Administrativ enhed	Center for Byråd & Ledelse
Sagsbehandler	Birgitte Rømer

Generel lønpolitik i Greve Kommune

Indledning

Greve Kommune skal fortsat være en attraktiv arbejdsplads, hvor medarbejderne har høj trivsel, gode arbejdsforhold, størst mulig indflydelse på eget arbejde og giver borgerne en professionel betjening.

Lønpolitikken er med til at realisere kommunens overordnede strategier og mål, herunder understøtte kommunens mål om at levere en kvalificeret og målrettet borgerbetjening samt fastholde dygtige og engagerede medarbejdere.

Lønpolitikken skal understøtte, at Greve Kommune er en attraktiv arbejdsplads med en åben, gennemskelig og synlig løndannelse. Det skal være klart for medarbejderne, hvilke forhold der fra ledelsens side prioriteres ved lønfastsættelsen, og lønforskelle skal kunne forklares og begrundes med udgangspunkt i objektive kriterier.

Lønpolitikken fastlægger rammerne for, hvordan løn anvendes i samspil med personalepolitikken og øvrige personalepolitiske værktøjer. Lønpolitikken dækker alle ansatte i kommunen og de selvejende institutioner og danner rammen for, hvordan centre og institutioner prioriterer lønmidlerne, og udmønter lønpolitikken lokalt under hensyntagen til forskellige kulturer.

Greve Kommunes lønpolitik bygger på den politiske beslutning om lønsumsreduktion fra 2012-15 og tilpasning af lønniveauet til sammenlignelige kommuner.

Lønpolitikken er et dynamisk værktøj og revideres løbende. Nærværende lønpolitik gælder for perioden 2013 – 2015.

Mål

Lønpolitikken skal understøtte, at Greve Kommune inden for de givne budgetter og de politiske mål kan rekruttere og fastholde kvalificerede medarbejdere og fortsat levere en service af høj kvalitet, der er målrettet forskellighederne i behov og forventninger hos borgerne.

Det betyder, at lønpolitikken skal fremme følgende mål:

- At udvikle en stærk innovativ kultur, som er med til at nytænke og udvikle servicen, så den modsvarer de forskelligartede behov hos borgeren nu og i fremtiden.
- At sikre effektiv, rationel og serviceorienteret opgaveløsning og drift gennem udvikling af nye arbejdsgange og arbejdsmetoder.
- At gennemgå forhånds aftaler løbende med henblik på at vurdere om aftalerne fortsat er hensigtsmæssige.

- At motivere til udvikling af faglige og personlige kompetencer og synliggøre de forskellige karriereveje i Greve Kommune.
- At styrke helhedstænkning og tværfaglighed i relation til udviklings- og driftsopgaver, der er til gavn for borgerne.
- At sammenlignelige stillinger på tværs af organisationen harmonerer lønmæssigt.
- At resultatløns anvendes som et redskab ved lokal løndannelse til såvel enkeltpersoner som grupper.

Lokal lønpolitik

Den generelle lønpolitik er fælles og angiver rammerne for de lokale lønpolitikker.

De lokale lønpolitikker udformes, så kriterierne for lønforhandlingerne tager højde for arbejdsstedets kultur, fagområdernes forskelligheder, ændrede markedsforhold, politiske prioriteringer og organisationsændringer. Desuden skal lønnen skabe en tydelig sammenhæng mellem løn og medarbejdernes opgaver, kompetencer, ansvar og resultater.

Regler og vejledning

Delegationsplanens bestemmelser om forhandling af løn

Vejledning om lokal løndannelse, herunder aftalen mellem KTO og KL om det økonomiske råderum

Rammer for ansættelsesvilkår for ledere og fastsættelse af lønniveau for ledere og specialister

Notat om leder- og cheftitler i administrationen

Procedureaftaler