

Lokal lønpolitik Dagtilbud og Undervisning - Administrationen

Bidrag til den lokale lønpolitik for Dagtilbud og Undervisning er kommet fra TRIO-gruppen, Ledergruppen, Personalemøde med MED status og de forhandlingsberettigede organisationer.

Lønpolitikken er udarbejdet for at skabe gennemsigtighed omkring grundlønssindplacering (jf. bilag 1 & 2) og principperne for tildeling af tillæg ved de årlige lokallønsforhandlinger. Endvidere skitseres processen, som den forventes at forløbe.

Den lokale lønpolitik skal ses i sammenhæng med Ringkøbing Skjerns Kommunes overordnede lønpolitik, hvor formålet er at skabe attraktive arbejdspladser og derved sikre rekruttering og fastholdelse af dygtige medarbejdere, som sikrer høj kvalitet og bidrager til at fremme kommunens visioner og værdier samt den overordnede strategi.

Den lokale lønpolitik for Dagtilbud og Undervisning indeholder følgende afsnit:

- 1) Grundprincipper
- 2) Tillægstyper
- 3) Proces for lønforhandling

1. Grundprincipper

Dagtilbud og Undervisning følger kommunes overordnede lønpolitik, hvor lokal-løndannelse bruges som en del af de overenskomstmæssige lønreguleringer. Lokalløn er derfor ikke en mulighed, som skal bruges til at sikre, at alle flytter sig ligeligt på lønskalaen, men som et instrument til at fastholde høj produktivitet og motivation samt fremme afdelingens strategiske indsatsområder, samt andre særlige indsatser og aktiviteter.

Lønpolitikken skal understøtte kommunens vision samt vores værdier og strategi. I tråd hermed vægter vi evnen til at tænke i overensstemmelse med afdelingens DBA, tænke i helheder og skabe sammenhængskraft og gode relationer, uanset hvor man er placeret i organisationen. Vi har alle et fælles ansvar for at leve op til Dagtilbud og Undervisnings DBA, samt at bidrage til opgaveløsningen og resultaterne - ikke kun i Dagtilbud og Undervisning, men i hele Kommunen. Det vurderes derfor også værdifuldt, at man gennem sit eget bidrag medvirker til at skabe gode processer og resultater for andre - med fokus på øget læring, leg og trivsel for børnene på de decentrale aftaleenheder.

Endvidere efterspørger vi kollegaer, der stabilt og effektivt leverer gode resultater med høj kvalitet, er proaktive og byder ind med sine kompetencer, både selvstændigt og i samarbejde med andre, og i den forbindelse udviser god kollegial og samarbejdsorienteret adfærd.

Derfor lægger vi særligt vægt på at:

- Arbejdet udføres med fokus på afdelingens DBA og afdelingens strategiske målsætninger
- Vores adfærd er præget af ordentlighed, lydhørhed og evnen til at skabe en god dialog
- Vi er nysgerrige og har evnen til at bryde vanetænkningen og skabe løsninger til gavn for hele organisationen
- Vores præstationer er præget af initiativ, faglighed og ansvarlighed forankret i kommunens mål og strategier

Jo højere løn den enkelte får, desto større krav stilles før yderligere lønforbedringer kan opnås. Der vil være en forventning om, at den enkelte løbende udbygger sine kompetencer - uden at der nødvendigvis sker en stigning i tillæg.

Som udgangspunkt er der altid tale om en helhedsvurdering. Det er derfor ikke muligt at angive en præcis facitliste på, hvad der skal til for at komme i betragtning til et tillæg. Det aktuelle råderum i det enkelte år vil også have betydning for hvor mange, der kan komme i betragtning, og hvor store de enkelte tillæg kan blive.

2. Tillægstyper

I tilknytning til den overenskomstmæssige grundløn og de overenskomstmæssige lønreguleringer anvendes forskellige tillægstyper til at understøtte en lønudvikling for- og anerkendelse af den enkelte samt fremme værdiskabelsen for kommunen som helhed. Alle typer af opgaver og funktioner kan danne grundlag for tillæg. Kriterierne for at opnå tillæg er ikke begrænset til hvilke opgaver, der udføres, men også hvordan de udføres, jf. grundprincipperne i pkt. 1.

De 3 tillægstyper, der primært anvendes i Ringkøbing-Skjern Kommune (og i henhold til overenskomsterne) er:

- Kvalifikationsløn
- Funktionsløn
- Engangstillæg

I øvrigt henvises til overenskomsterne omkring resultatløns løn der kan anvendes i særlige tilfælde. Dagtilbud og Undervisning har ikke tradition for at anvende resultatløns løn.

Kvalifikationsløns løn

Dagtilbud og Undervisning ønsker med kvalifikationsløns løn at honorere medarbejdere, der på baggrund af faglige og personlige kvalifikationer, er med til at sikre en opgaveløsning af høj kvalitet. Dette gælder både erfaringer, der er opnået internt, decentralt eller erfaringer, som er høstet på tidligere arbejdspladser. Ansatte, der har særlige kompetencer inden for Dagtilbud og Undervisnings opgaveområder og vedvarende anvender dem til at løse opgaver på et højt niveau, ud over forventningerne på aktuel grundlønssindplacering, både selvstændigt og i samarbejde med andre, kan komme i betragtning til kvalifikationsløns løn. Også medarbejdere, der vedvarende bidrager til innovation og udvikling af kerneopgaven kan komme i betragtning.

Opgradering af den ansattes faglige kvalifikationer kan opdeles i:

- Almindelige og løbende ajourføring af det videngrundlag vi arbejder ud fra f. eks. ny lovgivning, nye IT-kompetencer - giver ikke anledning til tildeling af tillæg, men ses alene som en nødvendig ajourføring af den enkeltes kompetence.

- En egentlig udvidelse af den ansattes kvalifikationer til at omfatte f.eks. yderligere arbejdsopgaver inden for eget eller andre lovgivningsområder el. lign.

Dertil vurderes sammenhæng mellem indsats, lønniveau og stillingens kompleksitet.

I helt særlige tilfælde hvor udbud og efterspørgsel på arbejdsmarkedet betyder at særlige medarbejdergrupper er vanskelige at tiltrække kan kvalifikationstillæg anvendes til tiltrækning og/eller fastholdelse.

Funktionsløn

Dagtilbud og Undervisning kan anvende midlertidige tillæg i form af funktionsløn i forbindelse med varetagelsen af særlige opgaver, der ligger ud over det normale arbejdsområde, forventninger til stillingen eller grundlønssindplacering. Funktionsløn løses under særlige betingelser.

Funktionsløn fastsættes for en given periode og/eller for en afgrænset opgave og bortfalder, når opgaven ikke længere varetages eller betingelserne ikke længere består – jf. gældende overenskomster.

En funktionsløn vil typisk kunne defineres inden opgaven/ansvaret igangsættes, og anvendes derfor som udgangspunkt ikke med en bagudrettet belønning. Eksempler på en typisk funktion kan være:

- Et øget ansvar for håndtering og administration af ressourcer – enten økonomiske eller tidsmæssige – for at opnå et bestemt resultat inden for en given tid.
- Opgaver der medfører et særligt ansvar for grupper af kollegaer f.eks. oplæring og uddannelse. Der skal i den forbindelse skelnes mellem almindelig løbende sparring og sidemandsoplæring, og uddannelse, der er konkret og målrettet en nyansat for at sikre vedkommende de kompetencer, der er nødvendige for at varetage den stilling, de er ansat i. TR-tillægget er ligeledes et eksempel på et tillæg, der deles på baggrund af et særligt ansvar for grupper af kollegaer.

Engangstillæg

Engangstillæg gives til ansatte, der i særlig grad bidrager til, at Ringkøbing-Skjern Kommune samt Dagtilbud og Undervisning når sine mål. Tillægget kan gives til ansatte, der i årets løb har leveret en helt særlig indsats, der ligger ud over, hvad der burde forventes af den pågældende.

Engangstillæg kan ved særlige omstændigheder indgå som et midlertidigt alternativ for et vedvarende tillæg.

3. Proces for lønforhandling

Aktivitet	Ansvarlig
Gennemgang af afdelingens økonomi og beslutning om størrelsen på det beløb der er til rådighed for årets lønforhandling for hele Dagtilbud og Undervisning. Beløbet fordeles på varige tillæg og engangstillæg.	Ledergruppen i Dagtilbud og Undervisning
Det økonomiske råderum afstemmes mellem de lokale forhandlingspartnere, jf. den overordnede lønpolitik for Ringkøbing-Skjern Kommune. De forhandlingsberettigede udarbejder begrundet indstilling til lønforbedringer. Disse udveksles før forhandling med de relevante indstillinger fra ledergruppen.	Forhandlingsberettigede/afdelingsleder
Forhandlingerne gennemføres og aftalerne underskrives.	Forhandlingsberettigede/afdelingsleder
Individuelle tilbagemeldinger til alle.	Afdelingsleder og TR
Forhandlingsreferater registreres og lønaftaler udsendes	Afdelingsleder/IUP

Godkendt på personalemøde med MED-funktion den 26. oktober 2017