

Lønpolitik



**Hvorfor
og hvordan?**



Haderslev Stifts personalerådgivning
Løn- og personalekonsulenterne

2011

Indhold

Indledning s. 2

Forslag til lønpolitik s. 4

 Løpolitiske mål s. 4

 Dækningsområde s. 5

 Lønssystemer s. 5

 Kriterier for tildeling af tillæg s. 6

 Proces for de årlige forhandlinger s. 7

 Offentlighedspolitik s. 8

 Revision af lønpolitikken s. 8

Indledning

Lønpolitikken beskriver de overordnede retningslinjer for, hvordan løn anvendes og understøtter menighedsrådets strategier og mål i sammenhæng med en evt. personalepolitik. Det er ikke en aftale om konkret udmøntning af løn. En eventuel opstået uenighed om fortolkningen af lønpolitikken kan ikke behandles i det fagretlige system.

Lønpolitikken bør være et dynamisk redskab, som løbende evalueres og udvikles i takt med udviklingen på arbejdspladsen.

Lønpolitikken bør også være let forståelig og gerne med konkrete eksempler. Nævn evt. eksempler på, hvad I som menighedsråd betragter som grundarbejdsydelser for jeres forskellige stillingskategorier, og hvad I betragter som ekstraydelser som evt. kan berettige til tillæg. Tildeling af tillæg eller forhøjelse af intervalløns indplacering bør foretages ud fra en helhedsvurdering af den ansattes arbejdsindsats og generelle indstilling og tilgang til arbejdet.

Hvorfor lave en lønpolitik?

Fordi den medvirker til, at medarbejdere og ledere i sognet forstår principperne bag tildeling af løntillæg. Der bliver nemmere en accept af løndannelsen i sognet, når der er en synlig sammenhæng mellem lønpolitikens principper, kriterierne for ydelse af tillæg og begrundelserne for de faktisk ydede tillæg.

Menighedsrådet bør lave lønpolitikken i samarbejde med personalet. Her får I lejlighed til at drøfte hvilke værdier lønpolitikken skal afspejle for at understøtte jeres mål og fortsatte udvikling. Ved at inddrage medarbejderne opnås en fælles ansvarsfølelse for både principperne bag udmøntning af evt. tillæg og for den lokale forhandlingsproces.

Og husk, at I skal lave en lønpolitik for jeres egen og personalets skyld og ikke for at have en fin politik stående på hylden.

Vedlagte eksempel på lønpolitik er kun et skelet, som viser, hvilke emner eller temaer man typisk har med i en lønpolitik. Lønpolitikken indeholder forskellige valgmuligheder, og I kan alene bruge den som et udgangspunkt for jeres eget videre arbejde med en lønpolitik. Ret den til og gør politikken til jeres egen.

Endelig kan I overveje, om I sammen med de andre menighedsråd i provstiet og provstiudvalget bør igangsætte en proces med henblik på at få udarbejdet en fælles lønpolitik for alle menighedsråd i hele provstiet.

I er velkomne til at kontakte stiftets rådgivningsordning, hvis I har spørgsmål til lønpolitikker i almindelighed eller ønsker konkret hjælp eller vejledning til indhold eller proces omkring udarbejdelse af en lønpolitik.

Lønpolitik for menighedsråd

Indledning:

..... kirkes lønpolitik er udarbejdet af menighedsrådet efter drøftelse med personalet.

Lønpolitikken fastlægger rammerne for lønforhandlingerne, målsætningerne med lønpolitikken, overordnede kriterier for udmøntningen og forhandlingsprocesser.

Lønpolitikken er et værktøj til både medarbejdere, menighedsrådet og evt. tillidsrepræsentanter.

Lønpolitiske mål:

Lønpolitikken skal understøtte de af menighedsrådet formulerede målsætninger for det kirkelige arbejde ved og i kirken og på kirkegården og skal ses i sammenhæng med menighedsrådets almindelige personalepolitik.

Lønpolitikken er uafhængig af de forskellige lønmodeller, medarbejderne er omfattet af. Løndannelsen vil dog afspejle, at de forskellige lønmodeller har forskellige udgangspunkter for, hvad der er indeholdt i basislønnen/grundlønnen.

Vi ønsker ikke at være lønførende, men at løndannelsen afspejler vores prioriteringer. Der tilstræbes en balance i forhold til aflønning af tilsvarende arbejde ved de andre kirker i provstiet og på det øvrige offentlige arbejdsmarked.

Vi lægger vægt på følgende mål:

- Lønpolitikken skal synliggøre og understøtte arbejdspladsens udfordringer og målsætninger
- Lønpolitikken skal understøtte effektivitet, resultatorientering, kvalitet i arbejdet, engagement, nytænkning, motivation og læring
- Lønpolitikken skal sikre, at vi er i stand til at rekruttere og fastholde kvalificerede medarbejdere i menighedsrådet/ene

Dækningsområde:

Alle overenskomstansatte medarbejdere i kirken og på kirkegården er omfattet af lønpolitikken, uanset om den enkelte medarbejder er på intervalløn eller nyt lønsystem.

Lønssystemer:

Intervalløn:

Formålet med intervalløn er at skabe en sammenhæng mellem aflønning og det konkrete stillingsindhold, kravene til kirkefunktionæren og dennes kvalifikationer. Endvidere giver intervallønnen lokal fleksibilitet i forbindelse med rekruttering og fastholdelse af kirkefunktionærer.

Hvert interval angiver henholdsvis den minimale og maksimale løn, der kan aftales. Desuden er der for hvert interval aftalt et fikspunkt, som svarer til stillingens grundløn.

Der henvises til ”Organisationsaftale for kirkefunktionærer med kerneopgaver som kordegn, sognemedhjælper, kirkemusiker, kirketjener og graver”.

Indplacering i interval, centralt fastsatte tillæg og evt. rådighedstillæg fremgår af protokollat for kordegne, protokollat for sognemedhjælpere, protokollat for kirkemusikere, protokollat for kirketjenerne og protokollat for gravere.

Basisløn:

Det nye basislønsystem bygger på en centralt fastsat basisløn og en tillægsoverbygning bestående af lokalt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg og eventuelt resultatløn (for gravermedhjælpere).

Derudover kan der ydes engangsvederlag.

Kvalifikationstillæg er varige, mens funktionstillæg ydes, så længe funktionen varetages.

Den lokalt aftalte løn vil være individuel og forskellig, da den afspejler forskelle i hastigheden af kvalifikationsudviklingen og opgaveløsningen samt den enkelte medarbejders evne til at udvikle og vedligeholde de kvalifikationer og kompetencer, der er prioriteret af menighedsrådet.

Der henvises til overenskomst for organister, overenskomst for gravermedhjælpere på landsbykirkegårde og cirkulære om organisationsaftale for landbrugsarbejdere, gartneriarbejdere, gartnere og forsøgsmedarbejdere.

Kriterier for tildeling af tillæg:

Fikspunktet og basislønnen er de grundlønninger, der som udgangspunkt er passende og rimelige lønninger for de pågældende arbejdsfunktioner. Såfremt der foreligger særlige eller ekstraordinære forhold, kan der indgås aftale om kvalifikations- eller funktionsløn eller engangsvederlag.

Kvalifikationstillæg/fravigelse af fikspunkt gives på grundlag af en helhedsvurdering af medarbejderens effektivitet, resultatorientering, kvaliteten i arbejdet, medarbejderens engagement, nytænkning, faglige og geografiske fleksibilitet samt medarbejderens motivation og læring.

Ved rekruttering kan der gives et kvalifikationstillæg/fravigelse af fikspunkt, hvis medarbejderen har specielle kompetencer i forhold til opgavevaretagelsen på det konkrete fagområde.

Funktionstillæg/fravigelse af fikspunkt er tillæg, der knytter sig til varetagelsen af bestemte funktioner og ikke til personen, der udfører dem. Tillægget bortfalder uden videre, når funktionen ikke længere varetages. Funktionstillægget skal i givet fald opsiges med et varsel, som mindst svarer til opsigelsesvarslet for vedkommende medarbejder.

Engangsvederlag gives for en særlig indsats, der baserer sig på opnåede resultater på bestemte områder. Det kan også gives for den konstante og sikre opgaveløsning. Det er som hovedregel bagudrettet og som udgangspunkt ikke pensionsgivende.

Engangsvederlag opgives i nutidskroner, mens funktions- og kvalifikationstillæg/fravigelse af fikspunkt opgives i 1. oktober 1997-niveau.

Der aflønnes som udgangspunkt efter fikspunktet/basislønnen i de pågældende overenskomster/aftaler.

Vedlæg eventuelt bilag med eksempler på, hvad der betragtes som grundarbejdsydelser i de enkelte stillingskategorier, og dermed omfattet af basislønnen/fikspunktsafløningen, og eksempler på tillægsformer/fragigelser af fikspunktet. (hvis der er eksempler!)

Proces for de årlige forhandlinger:

Medarbejderne kan, forinden lønforhandlingerne begynder, fremsende ønsker om at blive indstillet til tillæg af deres faglige organisation, som kan anmode menighedsrådet om en konkret forhandling.

Menighedsrådet har såvel forhandlings- som aftaleretten. På medarbejdersiden er det den forhandlingsberettigede organisation, der har forhandlings- og aftaleretten.

Forslag fra organisationen skal være modtaget i menighedsrådet senest den 15. september for at kunne komme med i betragtning. Forslaget skal være begrundet og sendes skriftligt til menighedsrådet.

Senest 15. november skal menighedsrådet fremsende svar eller eventuelle modforslag til den forhandlingsberettigede organisation.

Ansatte efter overenskomst for gravermedhjælpere på landsbykirkegårde har selv forhandlingskompetencen jfr. § 4 stk. 2 i overenskomsten. Der skal finde forhandling sted en gang om året, hvis en af parterne anmoder om det. Den ansatte kan anmode den lokale afdeling af den faglige organisation om at deltage i forhandlingen.

Forløbet i de årlige forhandlinger indeholder mange forskellige parter, forhandlinger og interesser. Det kan betyde, at forhandlingerne kan tage lang tid og at der kan ske ændringer vedr. antal tillæg, beløbsstørrelse, mv. under forløbet. I lønforhandlingen vil den forhandlingsberettigede organisation og menighedsrådet altid være nødt til at forhandle ud fra et helhedssyn.

Menighedsrådet formidler resultatet af forhandlingerne til den enkelte medarbejder senest 14 dage efter forhandlingsafslutningen.

Offentlighedspolitik:

Der er ingen regler om, at tillæg skal offentliggøres, men heller ikke noget, der forhindrer det. Derfor er der følgende to muligheder:

- Alle tillæg til medarbejderne offentliggøres med navn, type tillæg, tillæggets størrelse samt begrundelsen for tildeling en af tillæg
- eller: Der sker ingen offentliggørelse af tillæg.

Revision af lønpolitikken:

Lønpolitikken revideres i samarbejde med medarbejderne efter behov, dog senest efter tre år.