

Lønpolitik for ansatte på SOSU C.

De overordnede mål:

Lønpolitikken er en integreret del af SOSU Cs personalepolitik, og bygger på de værdier og visioner der præger denne.

Lønpolitikken omfatter samtlige medarbejdere på SOSU C.

Lønpolitikken skal understøtte og udvikle kerneydelsen for de forskellige personalegrupper på SOSU C, og derved sikre, at SOSU C nu og i fremtiden kan løse sin mission.

Lønpolitikken skal være med til at sikre sammenhæng mellem medarbejdernes kvalifikationer, indsatser og de målsætninger SOSU C fastlægger. Lønpolitikken medvirker således til at arbejdsglæde, engagement og anerkendelse for udført arbejde præger dagligdagen.

Lønpolitikken skal stimulere den fortsatte udvikling og fastholdelse af et godt arbejdsmiljø på SOSU C.

Principper i lønpolitikken:

Lokallønnen

Lokallønnen skal medvirke til at tiltrække, fastholde og udvikle kvalificerede medarbejdere.

Lokallønnen fremmer SOSU C udvikling, mål og opgaveløsning, ved fleksibel og dynamisk aflønning af medarbejdere.

Lokallønnen skal afspejle medarbejdernes faglige og personlige kvalifikationer og kompetencer, stillingsindhold og medarbejdernes indsats og resultater. Det er således muligt for alle medarbejdere at opnå tillæg.

Lokallønnen skal afspejle sammenhæng mellem kvalitet og jobindhold.

Lokallønnen skal udmøntes efter synlige, objektive og fremadrettede kriterier, der skal være tilgængelige for alle medarbejdere.

Midler til lokalløn på SOSU C afsættes indenfor SOSU C økonomi. Den givne økonomiske ramme udmeldes en gang årligt. Det er ledernes ansvar gennem prioritering at sikre, at der er midler til rådighed til lokalløn.

Tillæg Indledning:

Lønssystemet består af basisløn, centralt aftalte tillæg og på SOSU C aftalt tillæg. Basislønnen og de centralt aftalte tillæg er fastlagt i henhold til centrale forhandlinger mellem de forhandlingsberettigede faglige organisationer og finansministeriet. Derudover kan SOSU C yde individuelle tillæg, som fremgår af rammeaftalen om nye lønsystemer, lokale lønaftaler og nedenstående.

Tillægstyper

Kvalifikationstillæg

Kvalifikationstillæg forhandles på SOSU C og fastsættes på baggrund af den enkelte medarbejders faglige og personlige kvalifikationer. Tillægget er varigt, men kan i særlige tilfælde ydes som midlertidigt tillæg.

Funktionstillæg

Funktionstillæg forhandles på SOSU C og anvendes til at aflønne varetagelse af særlige arbejds- og ansvarsområder. Funktionstillæg er typisk tids eller opgaverelateret.

Engangstillæg

Engangstillæg ydes for en særlig indsats ud over det sædvanlige, og kan ikke ydes for en indsats af mere varig karakter.

Resultatløn

I særlige tilfælde kan der aftales resultatløn.

Resultatløn medfører, at løntillæg tildeles og udmøntes på baggrund af en række på forhånd aftalte kvalitative og kvantitative resultatmål.

Rekrutterings/fastholdelsestillæg

Rekrutteringstillæg kan eksempelvis gives i situationer, hvor markedsforholdene nødvendiggør en højere aflønning end normalt for den pågældende stillingskategori.

Fastholdelsestillæg kan gives i forbindelse med fastholdelse af erfarne medarbejdere.

Tillæggene kan ydes som varige og midlertidige tillæg, samt engangsvederlag.

Pension

Alle tillæg aftalt på SOSU C er pensionsgivende.

Procedure for forhandling af lokalløn på SOSU C:

Aftaler om tillæg indgås mellem SOSU Cs ledelse og de pågældende faglige forhandlingsberettigede tillidsrepræsentanter.

Lønforhandlinger gennemføres som udgangspunkt en gang om året efter en fastsat termin.

Initiativ til lønforhandling uden for den fastlagte termin kan komme fra såvel ledelse som tillidsrepræsentant. Forhandlingen kan begæres som led i fastholdelse af en medarbejder, eller hvis en medarbejders stillingsindhold ændres væsentligt.

Det er både ledelsens og tillidsrepræsentanternes ansvar, at lønforhandlinger forløber i en god og åben dialog, samt i overensstemmelse med overenskomst og lønpolitik/lønftaler. Begge parter skal bidrage til en forsvarlig og effektiv afvikling af lønforhandlingerne.

Tillæg eller afslag skal kunne begrundes af både ledelsen og tillidsrepræsentanten.

Proces ved nyansættelser

Lønniveauet skal fremgå ved alle stillingsopslag, og ses i relation til de efterspurgte kompetencer. Der er altid lønforhandling i forbindelse med nyansættelser.

SOSU Cs og ansøgerens forventning til eventuelle tillæg drøftes under ansættelsessamtalen. Det skal under drøftelsen tydeligt fremgå, at lønnen først berammes efter forhandling med den forhandlingsberettigede tillidsrepræsentant og derfor ikke kan aftales under ansættelsessamtalen.

For at opnå et hurtigt ansættelsesforløb orienteres ansøger under ansættelsessamtalen om, hvilken tillidsrepræsentant, der inddrages i forhandlingen af lønnen. Lønforhandlingen skal foregå før ansættelsesaftalen underskrives.

Faser i forhandlingsforløbet vedr. lokalløn i 2009.

Der indkaldes til et ekstraordinært MIO-møde i april, hvor den økonomiske ramme for 2009 udmeldes af ledelsen.

På mødet drøftes forslag til kriterier og indsatsområder for udmøntningen af lokallønnen.

På mødet drøftes mulige fordelingsnøgler for udmøntningen af lokallønnen.

Efterfølgende planlægges der en række forhandlingsmøder, hvor de konkrete lokallønsmidler fordeles.

Hele forløbet evalueres på det sidste MIO-møde i 2009.

(Indføjes i Dortes årshjul.)

April 2009/MIO ved SOSU