

Lønpolitik

Billund Kommune ønsker at være en attraktiv arbejdsplads med kompetente, udviklingsorienterede og servicemindedede medarbejdere. Lønpolitikken skal understøtte disse overordnede målsætninger.

Lønpolitikken udgør en værdibaseret ramme for løndannelsen i Billund Kommune fastsat af MED-Hovedudvalget. De lokale MED-udvalg kan supplere denne med lokale aftaler.

Lønpolitikken er baseret på personalepolitikens værdier:

DIALOG

- Ledelsen sikrer, at der tilrettelægges en proces for den lokale løndannelse, der er præget af gennemsækelighed.
- Der afvikles årligt samtaler, hvor leder og medarbejder drøfter, om det aktuelle lønniveau afspejler arbejdsopgavernes ansvars- og sværhedsgrad, samt graden af selvstændighed, engagement og resultatopnåelse.
- Leder og medarbejder er i dialog om, hvad der kan udløse lønforbedringer.
- Lønforhandlingen sker så tæt på den daglige leder, med budget- og personaleansvar, som muligt
- MED-lokaludvalget drøfter principper for, hvad der kan udløse lønforbedringer
- Lønfastsættelsen sker ud fra en samlet vurdering af medarbejderens / medarbejdergruppens ansvarsområde

UDVIKLING

Vi vil bruge lønnen til at sikre:

- Udvikling af den kommunale service og myndighedsudøvelse i overensstemmelse med kommunens visioner, strategier, mål og planer.
- Organisationsudvikling af kommunens administration og institutioner så disse fleksibelt kan tilpasse sig de nye ønsker og krav udviklingen af service og myndighedsudøvelse stiller.
- At kommunen kan rekruttere og fastholde veluddannede, motiverede og fleksible medarbejdere, der arbejder målrettet med både drift og udvikling.

RESPEKT

- Vi respekterer, at lønbegrebet er under stadig udvikling
- Vi respekterer, at medarbejdere har forskellige forudsætninger og præsterer forskelligt.
- Vi respekterer, at medarbejdere, hvor arbejdet i høj grad er teambaseret, kan aflønnes efter en lønprofil i overensstemmelse hermed

Den enkelte medarbejders løn fastsættes efter forhandling mellem kommunen og den forhandlingsberettigede organisation i forbindelse med nyansættelser og ændringer i lønnen til allerede ansatte.

Lønfastsættelsen sker ud fra en samlet vurdering af medarbejderens ansvarsområder, funktioner, kompetencer, effektivitet, fleksibilitet, resultater, indsats og personlige kvalifikationer. Det skal altid være tydeligt for medarbejderen hvordan lønnen er sammensat.

Godkendt i MED-Hovedudvalget 19. maj 2008.