

---

## Aabenraa Kommunes Lønpolitik

Aabenraa Kommunes lønpolitik beskriver, hvordan den lokale løndannelse kan understøtte kommunens værdier, målsætninger og aktiviteter.

Lønpolitikken er en delpolitik til den overordnede personalepolitik og understøtter værdierne, intentionerne og holdningerne, som den bygger på.

Den lokale løndannelse i Aabenraa Kommune baseres på 3 dele, hhv. "Lønpolitikken", "Procedureaftalen med de forhandlingsberettigede faglige organisationer" og "Rammer for de lokale forhandlinger".

### Mål

Aabenraa Kommune ønsker at være en attraktiv arbejdsplads. Aabenraa Kommune skal ikke være lønførende, men lønpolitikken skal medvirke til at sikre, at Aabenraa Kommune tilbyder konkurrencedygtige lønvilkår, så kompetente og dygtige medarbejdere og ledere kan tiltrækkes, fastholdes og udvikles.

Aabenraa Kommune er en sammenhængende organisation, og det skal tilgodeses i løndannelsen. Samtidig skal der være rum til at tilgodese de enkelte arbejdspladsers forskellighed. Der skal være åbenhed og synlighed omkring lønudviklingen og de enkelte lønde.

Aabenraa Kommune ønsker, at lønpolitikken har følgende mål:

- Lønudgifterne er afbalanceret i forhold til institutionens og kommunens økonomi både i forhold til tværgående hensyn, men også i forhold til en fremadrettet opgaveløsning.
- Lønnen er ét af de elementer, som kan fremme en effektiv, rationel og omstillingsvillig organisation, men lønnen kan ikke stå alene, idet også andre af personalepolitikens elementer, som jobudvidelse, jobbrokering, kompetenceudvikling, seniorpolitik m.m. skal inddrages.
- Lønnen medvirker til at fremme og motivere alle ansatte til kontinuerlig kompetenceudvikling i form af personlig og faglig udvikling og uddannelse.
- Løndannelsen afspejler og tilpasses det enkelte områdes særlige forhold og kultur.

- Løndannelsen er åben og gennemsæuelig, så kriterierne for tildeling af lønmidlerne er kendte af medarbejderne i afdelingen/institutionen.
- Løndannelsen underbygger og tydeliggør sammenhængen mellem indsats, præstationer, og den løn der udmøntes.
- Løndannelsen har fokus på at honorere den som i særlig grad medvirker til at realisere kommunens strategiske mål og afdelingernes/institutionernes virksomhedsmål.

## Lønpolitiske principper

Lønpolitikken dækker alle ansatte i Aabenraa Kommune og danner rammen om den lokale dialog mellem ledelses- og medarbejderrepræsentanter og de forhandlingsberettigede organisationer om, hvordan den enkelte arbejdsplads ønsker at prioritere lønmidlerne og udmønte en lokal lønpolitik.

De lønpolitiske principper tager udgangspunkt i anvendelse af lønformerne grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn.

For at sikre størst muligt råderum til de lokale lønforhandlinger sker indgåelse af lønaftaler ud fra følgende principper:

- For at have en aktiv lønpolitik og sikre gennemsigtighed og åbenhed omkring den lokale løndannelse, bør der udarbejdes en oversigt over de indsatsområder, som prioriteres med lokal løn.
- For at understøtte et lokalt økonomisk råderum til de individuelle forhandlinger, ønsker Aabenraa Kommune at binde så få lokale lønmidler i forhåndsftaler som muligt, og indgår derfor kun forhåndsftaler, hvor der er særlige begrundelser.
- Forhåndsftaler kan indgås på overenskomstområder med mange ansatte med høj grad af sammenlignelighed i opgaveindhold, på områder hvor der er SKAL-tillæg i overenskomsterne, eller hvor der er et andet tværgående hensyn.
- Medarbejderne kan forvente at få en samtale med nærmeste leder om deres lønforventning én gang årligt. Lønnen kan ikke forhandles ved lønsamtalen, da medarbejderne ikke har kompetencen til at forhandle løn og indgå aftaler om løn. Lønsamtalen kan eventuelt lægges i forlængelse af MUS-samtalen.
- Der kan i de lokale forhandlinger ikke aftales afvigelser fra de kommunale overenskomsters ufravigelige bestemmelser.

- Løndannelsen sker efter tydeligt beskrevne kompetence – og spilleregler. Tidsfrister for de årlige lønforhandlinger fremgår af Procedureaftalen for lønfastsættelsen i Aabenraa Kommune indgået med de faglige organisationer.
- Lønforhandlinger følger Kompetence til at beslutte ansættelse, afskedigelse og lønfastsættelse (kompetenceplanen).
- Følgende har kompetence til at indgå forhåndsftaler:
  1. Ved indgåelse af forhåndsftaler på tværs af forvaltninger ligger kompetencen hos Personalechefen.
  2. Ved indgåelse af forhåndsftaler inden for forvaltningen ligger kompetencen hos direktør, eventuelt delegeret til afdelingschef. Personaleafdelingen skal inddrages i forhandlingerne.