

RETNINGSLINJE LØNPOLITIK

Personalegrupper omfattet af retningslinjen	Alle medarbejdere og ledere på Botilbuddene Voksen Handicap <i>Bostedet Høvejen, Bostedet Neptunvej, Bocenter Marienborgvej, Bocenter Harridslev, Bostedet Kastaniebo</i>
Formål	Formålet med den lokale lønpolitik er at sikre at medarbejdere oplever gennemsigtighed i lønforhandlingsprocessen. Lønpolitikken skal danne ramme for lønforhandlingens proces og dialogen i forhandlingerne, ligesom den skal præcisere, hvilke udvalgte fokuspunkter i forhandlingerne, der vægtes i den årlige drøftelse i LMU. Lønpolitikken har til formål at synliggøre sammenhæng mellem medarbejdernes opgaveløsning og honorering herfor og at medarbejdernes initiativ, engagement og evne til at opnå resultater alene eller i fællesskab vil indgå i løndannelsen.
Generelt	Lønpolitikken for Botilbuddene i Voksenhandicap er udfærdiget på baggrund af Randers Kommunes Lønpolitik (<u>Lønpolitik for Randers Kommune</u>) Generelt skal alle medarbejdere i Randers Kommune være sikret lønudvikling knyttet til udvikling af kvalifikationer, funktioner og kompetencer. Det er ikke hensigten, at medarbejdere i en længere periode udelukkende oppebære grundløn uden tillæg af kvalifikations- eller funktionsløn, ligesom engangsvederlag kun skal være et honoreringsprincip i forbindelse med særlig aftalte opgaver. Lønpolitikken skal skabe sammenhæng mellem lønfastsættelse og en samlet vurdering af den enkelte medarbejder/gruppens kvalifikationer, funktioner og kompetencer. Resultatet af lønforhandlingen skal fremme indsatsen omkring borgeren, faglig kvalitet, effektivitet samt organisatorisk udvikling. Lønpolitikken skal være medvirkende til, at der er overensstemmelse mellem lønnen og medarbejdernes arbejdsopgaver, ansvar, kompetencer og opfyldelse af organisationens mål - herunder opgavernes karakter og indhold af kerneydelser. Der kan indgås forhåndsaftale om særlige funktioner mellem de faglige organisationer og Randers kommune. Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter skal følge samme lønudvikling, som de medarbejdere de repræsenterer. Lønsamtale: Alle medarbejdere har ret til en årlig lønsamtale. Denne samtale har til hensigt at give medarbejdere mulighed for at fremlægge sine forventninger til løn i forhold til egne kompetencer og hvordan medarbejderen omsætter dem i praksis. Medarbejderen skal tage initiativ til denne samtale med afdelingsleder. Lønforhandling: Processen om lønforhandling igangsættes hvert år i 2. kvartal. Der laves et beslutningsreferat ml. forhandlingsparterne til lønsamtalerne. Medarbejderen skal tage initiativ til denne samtale gennem tillidsrepræsentant eller faglig organisation.

Information og vejledning	Information og yderligere vejledning findes på Botilbuddenes lokale bro: https://broen.randers.dk/lokale-broer/socialomraadet/center-for-handicap-og-myndighed/botilbuddene-voksenhandicap-bvh/retningslinjer/	
Forhandlingsparter	Forhandlingsparterne i lønforhandlinger sker med medarbejderens faglige organisation eller dennes repræsentant på arbejdspladsen (TR). Forhandlingen sker på medarbejdernes vegne. Forhandlingen sker overfor botilbudsleder, der repræsenterer arbejdsgiver.	
Forhandlingstidspunkt	Der forhandles 1 gang årligt i september måned med opstart af forhandlingsprocessen i 2. kvartal. Der forhandles ligeledes løn ved nyansættelser eller hvis der opleves væsentlige ændringer i stillingsbetegnelser. En nyansat har altid krav på en forhandling.	
Proces Før forhandlingen	Handling • På LMU drøftes der i 1. kvartal, hvilke fokusområder, der bør have særlig opmærksomhed ved de kommende forhandlinger • Botilbudsleder orienterer organisationen samlet omkring lønforhandlingsprocessen i starten af 2. kvartal • TR har ret til at indhente løn oplysninger på sine kollegaer ved HR-afdelingen • TR kontakter sine kollegaer eller bliver kontaktet om ønsker for lønforhandling • Indstillingsskema udfyldes af medarbejdere (evt. i samarbejde med TR) • TR sender indstillingsskemaer samlet til botilbudsleder inden september måned	Ansvarlig • LMU • TR for flere fagorganisationer • Botilbudsleder • Faglige organisationer
Hvordan finder lønforhandlingen sted?	Forhandlingen foregår på aftalt tidspunkt, i god tone og med respekt for parternes ret til, at have forskellige tilgange til forhandlingen. Der udarbejdes referat fra lønforhandlingerne som underskrives af forhandlingsberettigede organisation. Referatet bør minimum indeholde: • Ved funktionstillæg præcis beskrivelse af hvilke funktioner, der honoreres for • Ved kvalifikationstillæg beskrivelse af hvilke faglige og/eller personlige kvalifikationer den pågældende honoreres for • Ved engangsvederlag en begrundelse for, hvorfor der ydes engangsvederlag • Ved resultatløn en begrundelse for, hvorfor den pågældende honoreres herfor • Eventuelle klausuler eller forudsætninger knyttet til de enkelte aftaler • Ikrafttrædelsesdato for lønændringerne	
Efter forhandlingen	• Information om forhandlingens resultater gennemgås af botilbudsleder og TR inden udmelding • Information om det overordnede resultat af forhandlingen orienteres til alle medarbejdere • De medarbejdere, der vil blive tilgodeset med lokale lønmidler, vil få direkte besked pr. e-boks • Udmøntningen sker efter aftale mellem TR og botilbudsleder • Medarbejdere der har anmodet om løn men ikke får del i midlerne bør også få besked af TR	

Godkendelse og opfølgning	Godkendt på LMU 1. kvartal 2024 Opfølgning på LMU 1. kvartal 2025
--------------------------------------	--