

Løn

Silkeborg Kommune er en attraktiv arbejdsplads, der vil fastholde, udvikle og tiltrække kvalificerede medarbejdere. Uden at ville være lønførende ønsker Silkeborg Kommune til stadighed at være konkurrencedygtige på løn.

Løn er et ledelsesredskab. Lønpolitikken skal tilskynde de ansatte til at arbejde effektivt og resultatorienteret samt honorere de ansatte, der i særlig grad medvirker til at realisere arbejdspladsens mål.

Lønnen er åben, synlig og gennemskelig på tværs af organisationen. Lønforskelle kan afhænge af, hvor kompleks stillingerne er, og hvilke kvalifikationer medarbejderne har. Væsentlige forskelle i lønniveau skal kunne begrundes.

Silkeborg Kommune er en helhed. Der er fokus på, at der ikke opstår intern konkurrence på lønnen. Organisation og Personale koordinerer og sikrer, at der er hensigtsmæssig løndannelse på tværs af afdelinger og stabe.

- Medarbejdere har krav på at få deres løn vurderet en gang om året.
- Der gives som hovedregel varige løntrin og tillæg. Alle løntillæg vil som udgangspunkt være pensionsgivende.
- Der kan også gives resultatløn/engangstillæg, hhv. pensionsgivende/ikke pensionsgivende.
- Alle forhandlinger foregår indenfor det lokale økonomiske råderum.
- Forhåndsftaler indgås på overenskomstområder med mange ansatte, hvor opgaverne i høj grad kan sammenlignes.
- Lokalaftaler indgås, når der er ganske særlige forhold på den enkelte arbejdsplads.
- Lønaftaler indgås i alle tilfælde med de forhandlingsberettigede organisationer.