



Lønpolitik for Helligåndskirken

Formål

Formålet med lønpolitikken er

- at beskrive, hvilke principper vi i Helligåndskirken lægger vægt på i udmøntningen af de lokale lønmidler
- at beskrive processen for lønforhandling i vores sogn.

Principper for lokalløn

Administration af lokale lønmidler tager udgangspunkt i den visions- og målsætningsplan, som Menighedsrådet (MR) i dialog med medarbejderne fastlægger.

Her er formuleret, hvilke indsatsområder, der er prioriteret i perioden og hvad det betyder for medarbejdernes arbejdsindsats og dermed også udvikling i denne periode.

Det betyder, at følgende områder indgår som, centrale elementer i principper for lokalløn

- Bred kompetenceudvikling, specielt inden for indsatsområderne
 - arbejdet med børn og unge,
 - diakoni,
 - kommunikation
- Tværgående områder og funktioner, hvor den enkelte medarbejder udviser proaktiv initiativ for faglig og geografisk fleksibilitet, f.eks. ved
 - Effektivisering af drift – ude og inde
 - herunder god planlægning og optimering
 - rationelle og fremadrettede procedurer vedr. indkøb og ressourceplanlægning
 - ved ekstraordinær arbejdsindsats til gavn for helheden
- Personlige kvalifikationer
 - fleksibilitet – både fagligt og geografisk
 - omstillingsparathed.

Lokallønsformer

I henhold til de nye overenskomster kan lokale lønmidler være af forskellig karakter:

- funktionsløn – det vil sige en særlig tidsbegrænset funktion i forbindelse med et indsatsområde, eller et særligt projekt.



Den type lokalløn kan tildeles, når der foreligger en funktionsbeskrivelse eller en projektbeskrivelse for den pågældende funktion.

- kvalifikationsløn – det vil sige at en medarbejder har en særlig efterspurgt kompetence, som ligger uden for de relevante forventninger til den konkrete stilling, som vedkommende bestrider, og som kommer kirken til gode i henhold til MRs visioner og mål, og som således ikke i forvejen er aflønnet via aktuel indplacering
- engangsvederlag: en her og nu belønning for en særlig indsats.

Hertil kan man forestille sig mere generel kompetenceudvikling og ændrede ansvarsområder, som kan give anledning til generel lønomplacering (intervallønstrin). Det skal dog tænkes sammen med, hvem der betaler tid og penge for en sådan evt. kompetenceudvikling. Det er næppe realistisk, at kirken både investerer i kompetenceudvikling af en medarbejder og derefter også honorerer i løn, at man har fået den kompetence, som man selv har betalt for...

Hvem er omfattet?

Alle kirkens medarbejdere med overenskomstansættelse eller time-/honorarløn – omfattet af de nye overenskomster.
(Tjenestemandsansatte er ikke omfattet, idet sådanne er omfattet af centrale lønforhandlinger).

Procedure

Alle ønsker om lokalløn indgives til menighedsrådet **skriftligt inden 15. september** (normalt) af medarbejderens organisation.

MR behandler alle ønsker på sit oktobermøde på baggrund af indstilling fra Personaleudvalget, og svarer herefter skriftligt på de fremsatte forslag/ønsker.

Ved enighed træder den forhandlede lokalløn i kraft efterfølgende år pr. d. 1. januar.

Ved uenighed indbringes forhandlingen til Stiftet som **2. Instans forhandling**, som beskrevet i overenskomsten.

Således vedtaget på MRs møde d. 10. juni 2015.