



## **RIGSPOLITIFORENINGENS STRATEGI FOR LOKAL LØNDANNELSE**

### **Indledning**

Lønstrategien er et udtryk for de principper, hvorefter Foreningen og tillidsrepræsentanterne helt overordnet bør forhandle de lønmidler, som de har fået tildelt forhandlingsretten eller indstillingsretten over.

Løndannelsen skal hvile på et etisk fundament. Det indebærer bl.a.:

- At der er åbenhed omkring løndannelsen
- At løndannelsen sker på baggrund af synlige og kendte kriterier
- At der mellem parter, der aftaler lønnen, er et fælles sagligt grundlag med klart definerede værdier og kriterier.

### **Formål**

Strategien skal være med til at sikre medlemmerne en løn, der modsvarer de krav der stilles til den enkeltes indsats.

Strategien skal synliggøre for medlemmerne, hvilke elementer Rigspolitiforeningen lægger til grund for udmøntningen af de lokale lønmidler.

### **Målgruppe**

Strategien gælder for alle medlemmer i Rigspolitiforeningen

### **Forhandlingsproces**

Forhandlingsprocessen gennemføres med maksimal inddragelse af de lokale tillidsrepræsentanter.

### **Anvendelsesmuligheder**

Ved indstilling og aftale om fordeling af lønmidler skal bestyrelsen være opmærksom på:

- Tillæg skal være med til at sikre medlemmerne en løn, der afspejler, at der blandt dem er forskelle på ansvar, på krav, på arbejdsopgavernes indhold, og på de betingelser arbejdet udføres under.
- Sociale færdigheder, derunder evnen til at samarbejde, være omgængelig, kontaktskabende, og konfliktløsende, skal sidestilles med øvrige færdigheder.
- Tillæg kan udbetales som:
  - Varige tillæg – kvalifikationstillæg
  - Midlertidige tillæg – funktionstillæg + merarbejdstillæg
  - Engangsvederlag – indsats/præstation
- Variabler der kan indgå i vurderingen af en given funktionshonorering:
  - Sværhedsgrad og kompleksitet:
    - Enkle og rutineprægede opgaver
    - Bredde og forskellighed i opgaveløsningen (multifunktioner/generalist)
    - Udviklingsopgaver og strategiske opgaver
  - Selvstændighed og faglig kompetence:
    - Handle efter instruks
    - Selvstændig sagsbehandling
    - Selvstændig kompetence (faglig ledelse)
  - Graden af tværgående arbejdsfunktioner og samarbejdsrelationer:
    - Enkle og interne samarbejdsrelationer (samarbejde i eget regi)
    - Komplekse samarbejdsrelationer (konsulentfunktion/deltagelse i projektgrupper)
    - Særligt belastende samarbejdsrelationer (projektkoordinatorer/projektledelse)
  - Krav til videreformidling/undervisning:
    - Formidling i egen afdeling (viderebringe erhvervet viden)
    - Undervisning i egen afdeling (videnansvarlig med intern undervisning)
    - Ekstern undervisning
  - Graden af ulemper i forbindelse med udførelse af arbejdet:
    - Ulemper der overenskomstmæssigt afregnes for
    - Særlige ulemper, derunder merarbejde.
    - Særlige ulemper af ekstraordinær karakter, derunder merarbejde.
- Funktionstillæg skal genforhandles ved væsentlig ændring af stillingsindhold.
- Engangsvederlag kan ydes for en særlig indsats over en periode, hvor der har været tale om en særlig kvalitativ eller kvantitativ indsats udover den normale stillingsprofil. Endvidere kan engangsvederlag ydes for særlig fleksibilitet eller kreativitet i opgaveløsningen.
- Medlemmerne kan vælge, at deres engangsvederlag kan omkonverteres til et ekstraordinært pensionsbidrag til COII-konto i PFA Pension
- Rigspolitiforeningen arbejder for at medlemmerne kan vælge, at deres tillæg kan omkonverteres til et ekstraordinært pensionsbidrag til COII-konto i PFA Pension.

## Kompetenceudvikling

- Medlemmerne skal sikres mulighed for konkret uddannelse, som kan danne grundlag for honorering.

## **Tillidsrepræsentanter**

- Tillidsrepræsentanterne skal lønmæssigt og lønudviklingsmæssigt sidestilles med andre ansatte, som er omfattet af den lokale løndannelse, og de skal have samme mulighed for at få tillæg ud over basislønnen, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige funktion.

## **Information**

Tillidsrepræsentanterne skal løbende orienteres og medinddrages i/om aktuelle forhandlinger, derunder sikres den nødvendige information i relation til lokale forhandlinger.

Tillidsrepræsentanterne skal løbende holde formand og næstformand i Rigspolitiforeningen orienteret om forløbet af de lokale forhandlinger, derunder sikre at disse besidder de nødvendige informationer i relation til de centrale forhandlinger.

Medlemmerne skal løbende orienteres om konkrete tiltag i relation til løndannelse og lønforhandlinger, og der skal sikres åbenhed omkring resultatet af disse.

## **Administration**

- Der skal løbende føres regnskab med tilstedeværelsen og anvendelsen af de lokale puljer.
- Forhandlingsresultater samles i Rigspolitiforeningen.

## **Ikrafttræden, evaluering og revision**

Strategien træder i kraft d. 02.11.10 i forlængelse af drøftelse og godkendelse i bestyrelsen

Strategien skal evalueres i umiddelbar forlængelse af afslutningen på de årlige lokale lønforhandlinger, og senest i januar måned hvert år. Evalueringen foregår i Lønudvalget.

Resultatet af evalueringen og forslag til evt. revision af strategien forelægges for bestyrelsen til drøftelse og godkendelse senest ved udgangen af februar måned.