

Lønpolitik for kriminalforsorgen

Formålet med en fælles lønpolitik for de ansatte i kriminalforsorgen er at anvende lønnen målrettet til at understøtte kriminalforsorgens visioner, værdier og indsatser samt at være med til at sikre, at kriminalforsorgen opleves som en attraktiv arbejdsplads.

Politikken skal særligt fremme en kultur, der motiverer til at øge kvaliteten og effektiviteten i opgavevaretagelsen samt tilskynde til en innovativ og serviceorienteret tilgang til løsningen af arbejdsopgaverne. Det kræver blandt andet, at lønpolitikken bruges aktivt til at sikre, at de rette kompetencer er til stede i kriminalforsorgen, og at den ekstraordinære indsats belønnes.

Lønpolitikken har således til hensigt at understøtte de tværgående mål og værdier, som kriminalforsorgen som arbejdsplads står for:

- at medvirke til at kriminalforsorgen kan rekruttere og fastholde kvalificerede medarbejdere med de fornødne kompetencer.
- at underbygge udviklingen af kriminalforsorgen som en attraktiv og effektiv arbejdsplads.
- at understøtte fortsat kvalitet og effektivitet i opgaveløsningen.
- at sigte efter at medarbejdernes løn modsvarer ansvar, kompetencer og resultater.
- at tilvejebringe sammenhæng med kompetenceudvikling for medarbejderne.
- at sikre at løndannelsen sker på et klart og gennemskueligt grundlag både ved rekruttering af nye medarbejdere og ved de årlige lønforhandlinger.
- at medvirke til en løbende lønudvikling.

Kriminalforsorgen er en del af den offentlige sektor, og derfor sker aflønning inden for offentlige regler og overenskomster.

Generelt

Det er Koncernledelsen, der fastsætter den økonomiske ramme for forhandlinger af Ny Løn.

I forbindelse med Koncernledelsens beslutning høres organisationerne om deres forventninger til årets lønforhandlinger.

Lønpolitikken skal blandt andet sikre, at en medarbejder i kriminalforsorgen oplever, at der ikke er væsentlige forskelle i løndannelsen, hvis medarbejderen skifter arbejdsplads inden for kriminalforsorgen.

Kriterier

For at komme i betragtning til varige lønforbedringer skal medarbejderen opfylde et eller flere af følgende kriterier:

- Faglighed
 - Medarbejderen mestrer sit fag og er fagligt stærk.
 - Medarbejderen tænker i helheder.
 - Medarbejderen tager ansvar for egen opgaveløsning.
 - Medarbejderen udviser god dømmekraft og omtanke.

- Samarbejde
 - Medarbejderen tager initiativ til samarbejde og tværfaglig opgaveløsning.
 - Medarbejderen engagerer sig i og bidrager til et godt arbejdsmiljø.
 - Medarbejderen bakker op om beslutninger og bidrager konstruktivt.
 - Medarbejderen kommunikerer sagligt og fagligt.

- Udvikling
 - Medarbejderen varetager forskellige og nye opgaver.
 - Medarbejderen tænker på tværs af hele kriminalforsorgen.
 - Medarbejderen tilegner sig nye kompetencer og anvender dem i opgaveløsningen.
 - Medarbejderen opsøger og deler relevant viden med kollegaer også på tværs af faggrupper.

For at komme i betragtning til et engangsvederlag skal medarbejderen i det forgangne år have ydet en særlig indsats.

De enkelte kriterier kan underbygges ved lokale drøftelser.

Kriterierne skal endvidere ses i sammenhæng med kriminalforsorgens medarbejder- og ledelsesgrundlag, som beskriver, hvordan medarbejdere og ledere på alle niveauer bidrager til den fælles opgaveløsning. Der er således tale om en samlet vurdering af indsatsen.

Proces

Forhandlinger af Ny Løn i kriminalforsorgen gennemføres som udgangspunkt i fjerde kvartal.

Herudover finder der lønforhandlinger sted i forbindelse med rekruttering og ansættelse hen over året, samt hvis en medarbejders stillingsindhold ændres væsentligt. Initiativet til lønforhandlingen uden for den årlige lønforhandling kan komme fra såvel ledelse som den forhandlingsberettigede organisation.

Områdedirektørerne har forhandlingskompetencen for kriminalforsorgsområderne og direktøren for kriminalforsorgen har forhandlingskompetencen for direktoratet, institutions- og områdechefer samt øvrige medarbejdere i lønramme 35 og derover. Lønforhandlingerne kan med fordel uddelegeres så tæt på medarbejderen som muligt.

Inden den årlige lønforhandling kan medarbejderen bede om en lønsamtale med nærmeste chef. En lønsamtale er ikke en forhandling men en forventningsafstemning, og den er ikke en forudsætning for at komme i betragtning til en lønforbedring. Efter lønforhandlingen har medarbejderen mulighed for at få en samtale med sin leder.

Det er både ledelsens og de forhandlingsberettigede organisationers ansvar, at lønforhandlinger forløber enkelt og tilfredsstillende samt i overensstemmelse med overenskomst, lønpolitik og lønftaler. Begge parter skal medvirke til en forsvarlig og effektiv afvikling af lønforhandlingerne både ved de årlige forhandlinger og ved enkeltstående forhandlinger. Forhandlingerne sker i et gensidigt, respektfuldt samarbejde, og der må ikke refereres fra forhandlingerne.

Lønoplysninger

Forudsætningen for ligeværdige og gode lønforhandlinger er, at begge parter har adgang til og er i besiddelse af de samme oplysninger, herunder oplysninger om den enkelte medarbejders lønniveau og -udvikling. Endvidere oplyses den samlede ramme for institutionen. Det er ledelsens ansvar, at oplysningerne til brug for forhandlingerne tilvejebringes.

Tillægstyper

Ved lønforhandlinger kan der forhandles om følgende, individuelle tillægstyper:

- Kvalifikationstillæg forhandles på baggrund af medarbejderens faglige og personlige kvalifikationer. Kvalifikationstillæg kan forhandles til en medarbejder, der gennem faglig og personlig udvikling har tilegnet sig nye kompetencer, som kan anvendes til løsning af kriminalforsorgens opgaver. Medarbejderen skal evne at sætte de nye kompetencer i spil på en konstruktiv måde i forhold til opgaveløsningen. Kvalifikationstillæg kan også udmøntes i forhold til fastholdelse eller ved rekruttering. Kvalifikationstillæg er som udgangspunkt varige.
- Funktionstillæg forhandles på baggrund af særlige funktioner eller ansvarsområder, den enkelte medarbejder varetager. Funktionen, der honoreres, skal ligge ud over medarbejderens ordinære jobbeskrivelse og kræve særlige kompetencer, eller være forbundet med særligt belastende arbejdsforhold. Funktionstillæg er som udgangspunkt midlertidige og afgrænset til den periode, funktionen varetages.
- Engangsvederlag forhandles på baggrund af en ekstraordinær indsats, som medarbejderen har ydet. Engangsvederlag vil typisk være relevant, hvis der er tale om en efterfølgende honorering af en medarbejder, der tilgodeses for en arbejdsindsats, der ikke har varig karakter, eller som har medført en særlig arbejdsbelastning eller ulempe. Herudover kan der gives engangsvederlag til medarbejdere, der med deres engagement og eksempel har bidraget til at skabe et godt arbejdsmiljø. Engangsvederlag er som udgangspunkt ikke pensionsgivende, medmindre andet er aftalt.
- Resultatløn indebærer, at løntillæg forhandles, tildeles og udmøntes til medarbejderen på baggrund af en række på forhånd aftalte kvalitative og kvantitative resultatomål.
- Skift af løngruppe (ændring af lønindplacering) og pensionsforløb.

Der kan indgås forhåndsftaler mellem kriminalforsorgen og de forhandlingsberettigede organisationer. Forhåndsftaler betyder, at specifikke medarbejdergrupper bliver honoreret for at udføre nærmere specificerede funktioner eller opnåelse af bestemte kvalifikationer. Når de aftalte betingelser er opfyldte, udmøntes de konkrete tillæg til den enkelte medarbejder.

Forhåndsftalerne findes på HR-portalen.

Størrelse af tillæg - Fængselsforbundet

Størrelsen af løntillæg følger de til enhver tid gældende forhåndsftaler for Fængselsforbundet. Aftalerne findes på HR-portalen.

Størrelse af tillæg - øvrige forhandlingsberettigede organisationer

Størrelsen af løntillæg følger de til enhver tid gældende forhåndsftaler for de forhandlingsberettigede organisationer. Forhåndsftalerne findes på HR-portalen. I det omfang størrelsen af løntillæg ikke fremgår af aftalen henvises til allonge for den enkelte aftale.

Offentliggørelse

Efter forhandlingerne om Ny Løn offentliggøres oplysninger om institutionens samlede forbrug af midler samt det samlede antal udmøntede tillæg fordelt på varige tillæg og engangsvederlag. På samme måde offentliggøres oplysninger om forhandlinger for kriminalforsorgsområdet/direktoratet.

Når forhandlingerne er gennemført, udmeldes resultatet endvidere skriftligt til de medarbejdere, der har fået lønforbedringer. Nærmeste leder skal deltage aktivt i tilbagemeldingen, således at medarbejderen orienteres om baggrunden for resultatet af forhandlingerne.

Offentliggørelse af resultater af lønforhandlinger udover ovenstående aftales lokalt mellem forhandlingens parter. Såfremt parterne ønsker at offentliggøre forhandlingsresultatet, skal det ske i henhold til reglerne om databeskyttelse.

Ikrafttræden m.v.

Kriminalforsorgens lønpolitik træder i kraft den 1. oktober 2024.

Lønpolitikken er gældende for hele kriminalforsorgen. I Grønland gælder lønpolitikken dog kun for juridiske kandidater og universitetsøkonomer mv. i statens tjeneste, da øvrige overenskomster i Grønland ikke giver mulighed for lokale forhandlinger af Ny Løn.

Politikken revideres løbende efter behov og drøftes årligt i Det Centrale Arbejdsmiljø- og Samarbejdsudvalg

Tiltrådt af Det Centrale Arbejdsmiljø- og Samarbejdsudvalg den 10. juni 2024.