

Lønpolitik for medarbejdere i Skatteministeriets styrelser



Indholdsfortegnelse

1. Indledning.....	2
2. Grundprincipper.....	3
3. Adfærd og Resultater	4
4. Lønpolitiske redskaber	5

1. Indledning

Lønpolitikken beskriver, hvordan Skatteministeriets styrelser ønsker at anvende løn i samspil med de øvrige personalepolitiske værktøjer til at indfri Skatteministeriets visioner og pejlemærker. Lønpolitikken er derfor et af flere værktøjer, som skal være med til at understøtte Skatteministeriets styrelses drift og udvikling.

Lønpolitikken er udformet inden for rammerne af statens lønpolitik og intentionerne om ny løn, jf. den fælles erklæring om nye lønsystemer¹, som har til formål at understøtte udviklingen af effektive og attraktive arbejdspladser. Hensigten med "Ny løn" er, at lønnen ikke kun skal afhænge af anciennitet, men at en del af lønnen fordeles efter nærmere aftalte kriterier fastlagt lokalt.

Lønpolitikken skal understøtte, at Skatteministeriets styrelser kan tilbyde en konkurrencedygtig løn til medarbejdere, der besidder de faglige og personlige kompetencer, som styrelserne gerne vil tiltrække og fastholde. Der skal være sammenhæng mellem lønnen og den enkelte medarbejders ansvar, kompetencer og værdiskabelse.

I Skatteministeriets styrelser vægter vi evnen til at samarbejde og skabe gode relationer højt, uanset hvor man er placeret i organisationen, og vi har alle et fælles ansvar for at bidrage til opgaveløsningen og resultaterne. Det vurderes derfor også værdifuldt, at man gennem sit eget bidrag medvirker til at skabe gode processer og resultater for andre.

Det indgår bl.a. i vurderingen af tildeling af tillæg, om medarbejderen har erhvervet sig nye kompetencer og/eller har forbedret sin samlede indsats i opgaveløsningen. Jo højere løn en medarbejder har erhvervet, desto større forventning er der til medarbejderen og dennes kompetencer, før yderligere lønforbedring kan finde sted. Der er fokus på løbende kompetenceudvikling, hvorfor en medarbejders erhvervelse af nye kompetencer ikke nødvendigvis vil medføre en stigning i løn.

Lønpolitikken dækker alle medarbejdere i Skatteministeriets styrelser bortset fra ledere og danner rammen for drøftelser af, hvordan direktionerne og de enkelte forretningsområder ønsker at prioritere lønmidlerne og udmønte lønpolitikken inden for rammerne af decentral lønsumsstyring.

¹ Dvs. den til enhver tid gældende erklæring herom, pr. 1. april 2015 'Fælles erklæring om nye lønsystemer 2008'.

2. Grundprincipper

Lønpolitikken skal sammen med personalepolitikken og styrelsernes kompetencestrategier og lignende udviklingsindsatser bidrage til at fremme den overordnede strategi – Samarbejde, Faglighed, Ansvarlighed og Udsyn:

De strategiske pejlemærker:

- Der er tillid til Skatteministeriets koncern
- Borgere og virksomheder betaler de korrekte skatter og afgifter til tiden
- Opgaveløsningen og udviklingstiltag i Skatteministeriets koncern skal være præget af realistisk planlægning og effektiv gennemførelse
- Skatteministeriets koncern skal kendetegnes af høj faglighed, som understøttes af langsigtede planer for rekruttering og kompetenceudvikling.

Lønpolitikken skal fremme:

- Mulighederne for at tiltrække, udvikle og fastholde dygtige medarbejdere
- Adfærd præget af serviceorientering, god procesforståelse og evne til at samarbejde, skabe og bevare relationer både internt i og uden for Skatteministeriets styrelser
- Præstationer præget af initiativ, faglighed og ansvarlighed, som er forankret i målene for forretningsområdet og Skatteministeriets styrelser som helhed
- Udviklingen af styrelserne som arbejdsplads i overensstemmelse med strategier og politikker
- Udvikling af kompetence i organisationen og den enkelte medarbejders faglige og personlige udvikling, til at understøtte styrelsernes opgaveløsning.

Mål for Skatteministeriets styrelser og forretningsområderne konkretiseres gennem ledelsesgrundlaget.

3. Adfærd og Resultater

I Skatteministeriets styrelser efterspørger vi medarbejdere, der har en løbende høj performance. Høj performance i Skatteministeriets styrelser er at levere gode resultater og byde ind med sine kompetencer, både selvstændigt og i samarbejde med andre og i den forbindelse udvise god kollegial og samarbejdsorienteret adfærd.

Medarbejderne skal kende værdier og pejlemærke, vide hvordan de bidrager til at indfri dem, have de rette kompetencer for at leve op til dem og anerkendes for deres resultater. I forbindelse med tillægsprocessen, vil dialogen mellem leder og medarbejdere bl.a. tage afsæt i parametrene adfærd og resultater, som udgør en performancematrice. Performancematricen kan anvendes til at understøtte dialogen om tillægstilldelingen til medarbejderne.

Skatteministeriets styrelser arbejder målrettet på at:

- Omsætte de strategiske pejlemærker til medarbejdernes mål
- Følge op på og vurdere adfærd og resultater
- Sikre en løbende udvikling af medarbejdernes kompetencer i takt med de behov, Skatteministeriets styrelser har og får fremadrettet
- Sikre at medarbejdernes kompetencer bliver anvendt, hvor de gør bedst gavn
- Honorere medarbejderne baseret på opnåede resultater, anvendelse af faglighed, samarbejdsevner og god kollegial adfærd
- Skabe rammer for retfærdig løndannelse.

Skatteministeriets styrelser anvender lønmidlerne aktivt i forhold til rekruttering, fastholdelse og anerkendelse. Herunder tages højde for medarbejderes markedsværdi, hvor der kan være overefterspørgsel på særlige kernekompetencer.

4. Lønpolitiske redskaber

I Skatteministeriets styrelser ønsker vi en bred anvendelse af de til rådighed værende lønpolitiske redskaber, som er tilpasset den konkrete situation i forhold til rekruttering, fastholdelse og belønning.

I Skatteministeriets styrelser aflønnes medarbejderne med:

- Grundløn fastsat i statens overenskomster
- Rådighedstillæg (AC- og DTS-fuldmægtige)

Samt

- Varige tillæg
- Midlertidige tillæg
- Engangsvederlag, herunder resultatløn.

Lønnen skal ses i lyset af andre varierende goder, såsom fleksible arbejdstider, mulighed for hjemmearbejdsplads, særlige livsfasehensyn mv.

Tillægstyper

I tilknytning til grundløn og rådighedstillæg anvendes forskellige tillægstyper til at understøtte en lønudvikling for og anerkendelse af den enkelte og fremme af værdiskabelsen for Skatteministeriets styrelser som helhed. Alle typer af opgaver og funktioner kan være grundlag for vederlag/tillæg. Kriterierne for at opnå vederlag/tillæg er således ikke alene hvilke opgaver, der udføres, men også hvordan de udføres.

De tillægstyper², der anvendes i Skatteministeriets styrelser er:

Varige tillæg

Skatteministeriets styrelser ønsker med varige tillæg at honorere medarbejdere, der på baggrund af faglige og personlige kvalifikationer er med til at sikre en opgaveløsning af høj kvalitet. Medarbejdere, der har særlige kompetencer inden for en styrelses opgaveområder og vedvarende anvender dem til at løse opgaver på et højt niveau, både selvstændigt og i samarbejde med andre, kan komme i betragtning til et varigt tillæg.

Varige tillæg er pensionsgivende og reguleres med generelle lønstigninger.

² Begreberne funktionstillæg og kvalifikationstillæg anvendes i nogle sammenhænge i stedet for hhv. midlertidige og varige tillæg.

Midlertidige tillæg

Skatteministeriets styrelser kan anvende midlertidige tillæg i forbindelse med varetagelsen af særlige opgaver eller arbejde, der løses under særlige betingelser. Midlertidige tillæg fastsættes for en given periode og/eller en afgrænset opgave.

Der er mulighed for at indgå lokalaftale om tillæg i forbindelse med varetagelsen af en særlig opgave eller arbejde under særlige betingelser.

Tillæg herfor bortfalder, når opgaven ikke længere varetages eller betingelserne ikke længere består.

Midlertidige tillæg er pensionsgivende og reguleres med generelle lønstigninger i perioden for tillæggets tildeling.

Engangsvederlag

Skatteministeriets styrelser ønsker med engangsvederlag at honorere medarbejdere, der i særlig grad, udover hvad der kan forventes af en medarbejder på dennes lønniveau og i pågældende stilling, efterlever pejlemærker og værdier og leverer ønskede resultater. Medarbejdere, som i løbet af året leverer resultater på et særligt højt niveau, både selvstændigt og i samarbejde med andre, kan komme i betragtning til et engangsvederlag. Resultatløn vil også i nogle tilfælde kunne anvendes³.

Engangsvederlag er ikke pensionsgivende.

³ Fsva. Skatteforvaltningen er der indgået aftale om resultatløn i *Aftale mellem Skatteministeriet og Dansk Told & Skatteforbund, HK SKAT samt Skatteministeriets AC Klub om resultatløn for grupper af medarbejdere i Skatteministeriet*.