



## Bilag 1

### Den gældende lønpolitik

Det er Københavns Kommunes politik, at de tilstedeværende lønmæssige muligheder skal bruges aktivt i bestræbelserne på at opnå kommunens mål.

Der skal som en naturlig del af personalepolitikken på forvaltnings-, afdelings- og institutionsniveau formuleres og gennemføres en decentral lønpolitik.

Rammen for den decentrale lønpolitik i Københavns Kommune er, at den - i sammenhæng med den øvrige personalepolitik og med gældende ledelsesprincipper - i særlig grad skal fremme:

- Mulighederne for at tiltrække, udvikle og fastholde den ønskede arbejdskraft
- Opnåelsen af de fastsatte kvalitative og kvantitative mål for den enkelte arbejdsplads og kommunen som helhed
- Udviklingen af arbejdspladser, hvor beslutningskompetence er delegeret mest muligt
- Udvikling af kompetence i organisationen og den enkelte medarbejders personlige og faglige udvikling
- Præstationer - ydet af enkeltpersoner eller grupper - præget af initiativ, ansvarlighed, service og samarbejde, forankret i målene for den enkelte arbejdsplads og kommunen som helhed.

Der skal være åbenhed om alle led i processen og de kriterier, der lægges til grund for lønfastsættelsen, generelt såvel som individuelt. Overalt, hvor der arbejdes med en decentral lønpolitik, skal både lønpolitikken og grundlaget for selve lønfastsættelsen bygge på samarbejde og dialog.

### Den reviderede lønpolitik –tilrådt af CSO 16.6.2011

Det er Københavns Kommunes politik, at de tilstedeværende lønmæssige muligheder skal bruges aktivt i beslutninger

- på **centralt niveau**,
- på forvaltningsniveau, og
- på afdelings-/institutionsniveau

i bestræbelserne på at opnå kommunens mål..

Der skal som en naturlig del af personalepolitikken på forvaltnings-, afdelings- og institutionsniveau formuleres og gennemføres en decentral lønpolitik.

Rammen for den decentrale lønpolitik i Københavns Kommune er, at den - i sammenhæng med den øvrige personalepolitik, ligestillingsprincipper og gældende ledelsesprincipper - i særlig grad skal fremme:

- Mulighederne for at tiltrække, udvikle og fastholde den ønskede arbejdskraft
- Opnåelsen af de fastsatte kvalitative og kvantitative mål for den enkelte arbejdsplads og kommunen som helhed

14-10-2011

Sagsnr.  
2011-146822

Dokumentnr.  
2011-736379

Sagsbehandler  
Kirstine Hovgaard  
Rubinstein

**Center for Økonomi og  
HR, afsnit 5**

Rådhuset  
1599 København V

Telefon  
3366 2218

Telefax  
3366 7013

Mobil  
2637 1508

E-mail  
khr@okf.kk.dk

EAN nummer  
5798009800275

www.kk.dk

- Udviklingen af kommunens arbejdspladser *i overensstemmelse med besluttede politiske strategier.*
- Udvikling af kompetence i organisationen og den enkelte medarbejders personlige og faglige udvikling
- Præstationer - ydet af enkeltpersoner eller grupper - præget af initiativ, ansvarlighed, service og samarbejde, forankret i målene for den enkelte arbejdsplads og kommunen som helhed.

-  
Der skal være åbenhed om alle led i processen og de kriterier, der lægges til grund for lønfastsættelsen, generelt såvel som individuelt. Overalt, hvor der arbejdes med en decentral lønpolitik, skal både lønpolitikken og grundlaget for selve lønfastsættelsen bygge på *aftaleretten*, samarbejde og dialog.