

Lønpolitik i SKAT

Indholdsfortegnelse

1. Indledning
2. Grundprincipper
3. Performance management
4. Lønpolitiske redskaber

1. Indledning

SKATs lønpolitik beskriver, hvordan SKAT ønsker at anvende løn i samspil med de øvrige personalepolitiske værktøjer til at indfri SKATs målsætninger. Lønpolitikken er derfor et af flere værktøjer, som skal være med til at understøtte SKATs drift og udvikling.

SKATs lønpolitik 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. Lønpolitikken skal understøtte, at SKAT kan tilbyde en konkurrencedygtig løn til medarbejdere, der besidder de faglige og personlige kompetencer, som SKAT gerne vil tiltrække og fastholde.

Der skal være sammenhæng mellem lønnen og den enkelte medarbejders ansvar, kompetencer og værdiskabelse.

I SKAT 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.

Jo højere løn en medarbejder har erhvervet, desto større krav stilles før yderligere lønforbedring kan finde sted. Derudover vil der være en forventning om, at

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

medarbejderen løbende udbygger sine kompetencer, f.eks. gennem at påtage sig nye arbejdsopgaver uden at der nødvendigvis sker stigning i tillæg.

Lønpolitikken dækker alle SKATs medarbejdere bortset fra ledere, og danner rammen for drøftelser af, hvordan direktionen og det enkelte forretningsområde ønsker at prioritere lønmidlerne og udmønte lønpolitikken inden for rammerne af decentral lønsumsstyring.

2. Grundprincipper

Lønpolitikken skal sammen med personalepolitikken og kompetencestrategien bidrage til at fremme SKATs overordnede strategi – enkelt, effektivt og korrekt:

- SKAT gør det nemt at betale den rigtige skat til tiden
- SKAT sætter målet ind over for manglende skattebetaling
- SKAT inddriver offentlig gæld effektivt
- SKAT er en professionel offentlig virksomhed.

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 SKAT
- Præstationer præget af initiativ, faglighed og ansvarlighed, som er forankret i målene for forretningsområdet og SKAT som helhed
- Udviklingen af SKAT som arbejdsplads i overensstemmelse med SKATs strategier og politikker
- Udvikling af kompetence i organisationen og den enkelte medarbejders faglige og personlige udvikling, til at understøtte SKATs opgaveløsning.

Mål for SKAT og forretningsområderne konkretiseres gennem ledelsesgrundlaget og målsættende ledelse.

3. Performance management

I SKAT efterspørger vi medarbejdere, der yder en løbende høj performance. Høj performance i SKAT 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 SKATs målsætninger, vide hvordan de bidrager til at indfri dem, have de rette kompetencer for at opnå dem og anerkendes for deres resultater gennem varige tillæg og engangsvederlag. SKATs performancekoncept er det værktøj, der anvendes til at understøtte dialogen om og forklaringen bag tillægstildelingen til medarbejderne.

Derfor arbejder SKAT målrettet på at:

- Omsætte SKATs strategiske målsætninger til medarbejdernes mål, blandt andet gennem målsættende ledelse
- Følge op på og vurdere performance
- Identificere SKATs talenter

- Sikre en højere grad af løbende udvikling af medarbejdernes kompetencer i takt med de behov SKAT har og får fremadrettet
- Sikre, at medarbejdernes kompetencer, bliver anvendt, hvor de gør bedst gavn baseret på mål og performance
- Honorere sine medarbejdere baseret på opnåede resultater, anvendelse af faglighed, samarbejdsevner og god kollegial adfærd.

SKAT anvender lønmidlerne aktivt i forhold til rekruttering, fastholdelse og anerkendelse.

4. Lønpolitiske redskaber

I SKAT 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 SKAT aflønnes medarbejderne med:

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

Samt

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

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 SKAT 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 tillægstyper, der anvendes i SKAT er:

Varige tillæg

SKAT 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 SKATs 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.

Det er muligt at aftale et varigt tillæg i forbindelse med en rekruttering.

Varige tillæg er pensionsgivende og reguleres med generelle lønstigninger.

Midlertidige tillæg

SKAT 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 lokalaf tale 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/resultatløn

SKAT ønsker med engangsvederlag at honorere medarbejdere, der i særlig grad bidrager til, at SKAT når sine mål. 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. Tillægget kan ligeledes udmøntes som resultatløn til grupper, hvis der på forhånd er indgået aftale om mål, der skal opfyldes.

Engangsvederlag er ikke pensionsgivende.