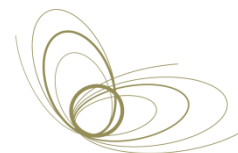


uddannelsesforbundet

# Lokal løn på Erhvervsskoleområdet



## **RAMMEAFTALEN OM NYE LØNSYSTEMER**

<https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2022/9168>

- TR har aftaleret! Der kan ikke udmøntes lokal løn uden en aftale mellem ledelse og TR. (Heller ikke resultatløn).
- Forhandling finder sted minimum en gang årligt hvis en af parterne begærer det
- Hvis der ikke kan opnås enighed, kan forhandlingerne videreføres med deltagelse fra (central)organisationen.
- Der er ikke centralt aftalte puljer til lokal løndannelse
- Det er ikke et formål med det "nye" lønsystemer, at det skal medføre besparelser i lønsummen.
- Det er et element i en god lokal proces, at de lokale parter er i besiddelse af relevant lønstatistisk materiale.

# Fælles erklæring fra OK 2008 om nye lønsystemer



uddannelsesforbundet

- Medarbejdernes løn bør udvikles i takt med den enkeltes faglige udvikling. Det er forudsat, at basislønnen suppleres med en lokal tillægsdannelse.
- Samtidig bør den lokale løndannelse medvirke til at understøtte den enkelte medarbejders kompetenceudvikling, rekruttering og fastholdelse
- Det er ledelsens ansvar gennem prioritering at sikre, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse.

# Indplacering på basisløntrin



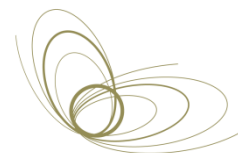
uddannelsesforbundet

Underviserfaring giver anciennitet

Arbejdsgiver kan give lønanciennitet for andre erfaringer eller kvalifikationer

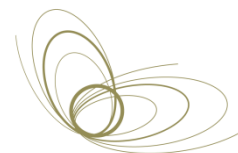
Tillæg frem for høj lønindplacering

# TR'S ROLLE I DET NYE LØNSYSTEM



uddannelsesforbundet

- TR har aftale- og forhandlingsretten (Rammeaftalen om nye lønsystemer § 12, stk. 2)
- TR skal afklare foreningens holdning til lønpolitikken.
- TR skal aftale/drøfte lønpolitik med ledelsen
- TR skal være tovholder i forhold de årlige lønforhandlinger – hvordan indsamles kollegernes lønkrav?
- TR skal forhandle konkrete løntillæg eller forhåndsaftaler
- TR skal løbende forsøge at sikre, at der er midler til den lokale lønforhandling



## **Lokal aftalt løn – Tillægs typer:**

- Kvalifikationstillæg – varigt personligt tillæg, er normalt pensionsgivende og angives som grundbeløb.
- Funktionstillæg – tillæg haves når funktion varetages, er normalt pensionsgivende og angives som grundbeløb
- Resultatløn - afhængig af bestemte resultater, er kun pensionsgivende hvis det aftales
- Engangsvederlag – engangsudbetaling, er kun pensionsgivende hvis det aftales

# Hvordan inddrages medlemmerne?



uddannelsesforbundet

## Metode:

- Medlemsmøder
- Spørgeskemaundersøgelser
- ??

## Indhold:

- Strategiske spørgsmål
- Hvordan opleves den lokale udmøntning (gennemsigtig, retfærdig, tydelige formål mv.)

## Hvor ofte:

- ??

## Hvorfor:

- Legitimitet over for medlemmer og ledelse – husk skriftlig opsamling

# Hvordan inddrages medlemmerne?



uddannelsesforbundet

## Resultat:

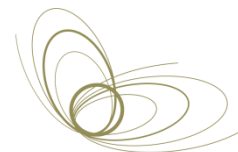
- Hvordan orienteres medlemmerne om resultatet af forhandlingerne?

## Evaluering:

- Evalueres det, om løndannelsen
  - opleves som gennemskuelig
  - begrundes over for den enkelte ansøger
  - ??



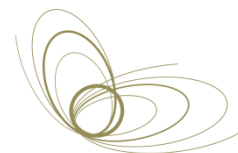
# Strategiske overvejelser



uddannelsesforbundet

- Høj løn til nyansatte?
- Hvor stort må lønspændet være?
- Er engangstillæg og resultatløn ok, hvis de medvirker til en samlet højere lønsum?
- Skal tillæg i højere grad udmøntes til grupper/teams end til enkelte lærere?
- Skal man forsøge at aftale en model, der opgør en lønpulje – eller åben forhandling?
- Fuld åbenhed om løndannelsen?

# Fælles vejledning fra 2007 "Lønssystemer i Praksis" mv.



uddannelsesforbundet

<http://pav.perst.dk/~media/PDF%20filer/Vejledninger/Nye%20Loensystemer%20i%20praksis2007.ashx>

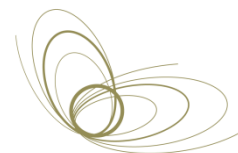
## Uddrag: Hvad kan påvirke det økonomiske råderum:

- Friggjorte midler, når ældre lærere fratræder
- Ændret personalesammensætning – færre ledere/lærere overtager ledelsesfunktioner
- Effektiviseringer – ex.: nedbringelse af overarbejde

## Derudover:

- Mindre sygefravær endt forventet
- Mindre personaleomsætning end forventet

# Formkrav til en lønftale



uddannelsesforbundet

Huskeliste:

1. **Hvem** er omfattet af aftalen?
2. Tidspunkt for **ikrafttrædelse**?
3. Løntillæggets **størrelse**
4. Løntillæggets **type**
5. Løntillæggets **regulering** (grundniveau eller aktuelt niveau)
5. Løntillæggets **varighed**
6. Om der indbetales **pensionsbidrag** af tillægget
7. Eventuelle **betingelser** for ydelse af et løntillæg
8. Bestemmelser om **opsigelse, udløb og/eller bortfald**
9. **Hjemmelsgrundlag**
10. **Dato og underskrifter**