



Lønpolitik for lærere og børnehaveklasseledere i Kreds 13.

Mål:

- Kredsen vil arbejde for at al løn forhandles centralt
- Forskellene i lønsystemet skal mindskes via centrale forhandlinger.
- Lønnen skal fastsættes efter kollektive og objektive principper.
- Kredsen arbejder for at fastholde, at alle lokale lønftaler indgås mellem kredsen og den enkelte kommune.
- Kredsen forhandler for alle de lønmidler, der er afsat til vores overenskomstområde
- Lokallønsmidler skal udmøntes gennem kommunale forhåndsftaler

Lønpolitikens hovedformål er at sikre:

- At alle sikres en lønudvikling.
- Honorering af skolens kerneydelser
- At lønsystemet styrker det kollegiale samarbejde og skolens udvikling
- Lønudvikling for alle medlemsgrupper
- Gennemskelighed for medarbejderne og åbenhed om principperne for lønfastsættelsen
- Funktions- og kvalifikationsløn fordeles efter ensartede principper på alle skoler, således at det fælleskommunale skolevæsen fastholdes også på lønområdet
- At lønsystemet understøtter arbejdstilfredsheden og en positiv udvikling af arbejdsmiljøet
- Fastholdelsestillæg frem for tiltrækningstillæg

Lønpolitikken baserer sig på et sæt værdier, der bl.a. rummer følgende udsagn:

- Løn er betaling for arbejde. Lønforskelle skal derfor være begrundet i forskelle i arbejdets karakter og indhold og i de ansattes kvalifikationer.
- Løndannelsen skal følge princippet: "Lige løn for lige arbejde"
- Løndannelsen skal modsvare den måde arbejdet organiseres og udføres på i folkeskolen.
- Løndannelsen skal fremme udviklingen af folkeskolens kvalitet og faglighed samt understøtte kollektiviteten i opgaveløsningen
- Lønmodellen skal være professionsorienteret
- Løndannelsen skal ske efter klare principper og synlige kriterier. Lønsystemet skal være enkelt og gennemskeligt.

Funktions- og kvalifikationsløn:

Funktions- og kvalifikationsløns skal gives efter kendte og objektive kriterier og tildeles efter ensartede principper – samme løn for samme funktion/kvalifikation
Kriterierne bør, så vidt det er muligt, fastlægges i forhåndsftaler.

Resultatløn:

Aftaler der indgås om **resultatløn** forudsætter, at der er tale om objektivt konstaterbare resultater i forhold til de på forhånd opstillede mål, den skal baseres på objektive kriterier. Der skal indgås aftale om resultatløn inden, man påtager sig opgaven.

Aftalerne skal tilpasses den enkelte skoles kultur og struktur og understøtte skolens udvikling f.eks. ved indgåelse af aftaler for grupper af ansatte, der arbejder med skoleudviklingsprojekter.

Anvendelsen af resultatløn drøftes i relevante medarbejderindflydelsesorganer.

Vedttaget på styrelsesmøde den 26. februar 2020

Ulla Erlandsen