

Lønpolitik

Danmarks Lærerforenings principprogram om løn:

- Lønssystemet skal medvirke til at udvikle og understøtte professionen.
- Der skal sikres et lønsystem, som passer til et arbejde, der ofte udføres som et kollektivt anliggende, og som tager udgangspunkt i de faglige kvalifikationer, der kræves for ansættelsen.
- Resultatet af de centrale forhandlinger skal som minimum sikre reallønnen i en stabil og kendt lønudvikling. Lønniveauet skal som minimum fastholdes i forhold til øvrige grupper på arbejdsmarkedet, hvilket vil medvirke til at fastholde kvalificerede medarbejdere.
- Lønudviklingen skal tilgodese alle medlemsgrupper i foreningen.

- Lønnen skal medvirke til at tiltrække kvalificerede ansøgere til læreruddannelsen.
- Lønnen skal udmøntes, så den understøtter mulighederne for et godt arbejdsklima og arbejdstilfredshed, idet alle løndele aftales mellem arbejdsgiverne og organisationen.
- Medlemmerne skal sikres korrekt løn til tiden samt et bredt kendskab til lønnens sammensætning og have indflydelse på udviklingen og udmøntningen af foreningens lønpolitik og lønstrategi.
- Den centralt formulerede lønpolitik og strategi skal udvikles i tæt samspil med medlemmer og kredse, så centrale og lokale initiativer og aftaler kan understøtte hinanden.
- Lokale løndele udmøntes på baggrund af objektive og fremadrettede kriterier.

Lærerkreds 44's lønpolitik

Lærerkreds 44, Køge og Stevns' lønpolitik danner sammen med Danmarks Lærerforenings principper baggrund for kredsens forhandlingsmandat.

Lærerkreds 44, Køge og Stevns arbejder for,

- at der så vidt muligt indgås kommunale forhåndsftaler, så forskelle mellem lønnen på arbejdspladserne i samme kommune undgås. Kan dette ikke aftales, bør der indgås forhåndsftaler på den enkelte arbejdsplads.
- at lønnen skal være bredt accepteret af alle ansatte.
- at løndannelsen sker efter enkle, synlige og gennemskelige principper og fastsættes efter kollektive og objektive principper, så individualisering af lønnen modvirkes.
- at der fortrinsvis indgås funktions- og kvalifikationsløn.
- at lønnen skal være aftalt, før en arbejdsopgave påbegyndes.
- at der ydes sammenlignelig løn for sammenlignelige opgaver.
- at der sikres lige løn for kvinder og mænd.

Retningslinjer for lønforhandlinger ved nyansættelser:

Der kan kun aftales højere løn end andre sammenlignelige ansatte på arbejdspladsen i særlige tilfælde. Oplæg til sådanne lønaftaler skal vedtages af kredsstyrelsen.

Retningslinjer for lønforhandlinger ved de årlige lønforhandlinger:

Før forhandlinger kan finde sted, skal oversigt over alle ansattes lønindplacering på DLF's overenskomst være fremsendt til Lærerkreds 44.

Retningslinjer for lønfastsættelse ved ansættelse af pensionerede lærere/børnehaveklasseledere:

Lærerkredsen indgår ikke lønaftaler på ringere vilkår end det, læreroverenskomsten tilsiger.

Retningslinjer for lærere med særlige kvalifikationer:

Der er i begge kommuner forhåndsftaler for anciennitetstillæg efter 4, 8 og 12 års ansættelse. Lærerkreds 44, Køge og Stevns arbejder for, at anciennitet før endt læreruddannelse godskrives.