

## **Greve Lærerforening**

### **Lønpolitik**

**Generalforsamlingen den 16. marts 2022**



## Greve Lærerforenings lokale lønpolitik

Greve Lærerforenings lønpolitik danner, sammen med Danmarks Lærerforenings principper, baggrund for kredsens forhandlingsmandat.

### Det fælles skolevæsen

Denne lønpolitik tager udgangspunkt i Greve som et samlet skolevæsen. Et skolevæsen, hvor interne lønforskelle ikke er et parameter i forhold til valg af arbejdsplads for de ansatte. Greve kommune bør være en arbejdsplads, hvor lønnen er kendt, når man søger en stilling og sikker i årene fremover.

Dette opnås gennem hensigtsmæssige forhåndsftaler, der på objektiv og gennemskelig vis, sikrer en ligelig fordeling af lønmidlerne til gavn for rekruttering og fastholdelse af dygtige lærere m. fl. til alle skoler i Greve. Der tilsigtes en åben, gennemskelig og synlig løndannelse, så lønsystemet ikke får en negativ indvirkning på skolernes arbejdsmiljø.

Lønaftaler skal udvikles og indgås, så der tages hensyn til, at de generelle lønstigninger ikke er den eneste lønfremgang ansatte oplever i Greve Kommune.

Lokalt aftalte funktions- og kvalifikationslønstillæg gives efter objektive kriterier og det bør tilstræbes, at ens, sammenlignelige funktioner og kvalifikationer udmønter samme tillæg.

### **Derfor arbejder Greve Lærerforening 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 løndannelsen sker efter enkle, synlige og gennemskuelige kriterier og fastsættes efter kollektive og objektive kriterier, så individualisering af lønnen modvirkes.
- 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 lønftaler skal vedtages af kredsstyrelsen.

### **Retningslinjer for lønfastsættelse ved ansættelse af pensionerede lærere/børnehaveklasseledere:**

Pensionerede lærere er ikke omfattet af den kollektive overenskomst, derfor skal der indgås individuelle løn- og arbejdstidsftaler. Pensionerede lærere kan ikke omfattes af pensionsindbetalingerne, derfor forhandler vi individuelle løntillæg, når kommunen ansætter pensionerede lærere.

### **Generel lønudvikling**

Greve Lærerforening arbejder for målet i Greve Kommunes lønpolitik om at tilpasse lønniveauet til sammenlignelige kommuner.

## 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 løndeale 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 forenings lønpolitik og lønstrategi.
- Den centrale formulerede lønpolitik og strategi skal udvikles i tæt samspil med medlemmer og kreds, så central og lokale initiativer og aftaler kan understøtte hinanden.
- Lokale løndeale udmøntes på baggrund af objektive og fremadrettede kriterier.