

Lokal lønpolitik A klynge I

Lokal lønpolitik

A klynge I's MED-udvalg ønsker med den lokale lønpolitik i A klynge I at skabe overblik og gennemsigtighed i forhold til form og indhold for lønforhandlinger samt gennemsigtighed i forhold til hvilke indsatser, det tilsigtes at honorere i klyngen. Den lokale lønpolitik skal betragtes som et supplement til faggruppernes forhåndsftaler.

I forhåndsftalerne for klyngens medarbejdere er der beskrevet indsatser, som skal/kan honoreres, og disse vil derfor ikke blive nævnt yderligere i klyngens lokale lønpolitik.

Lønforhandling for klyngens medarbejdere varetages af respektive forhandlingsberettigede parter.

Vi ønsker med vores lokale lønpolitik at fremme:

- ✓ muligheden for at tiltrække, udvikle og fastholde den ønskede arbejdskraft
- ✓ præstationer, ydet af enkeltpersoner eller grupper, præget af initiativ, ansvarlighed og samarbejde forankret i målene for klyngen
- ✓ udvikling af kompetencer i klyngen

Proces omkring udarbejdelse af lokal lønpolitik

1. LokalMED udarbejder forslag til lokal lønpolitik til drøftelse blandt klyngens medarbejdere
2. Forslag sendes til alle medarbejdere
3. Klyngens TR'ere drøfter forslaget i enhederne og blandt faggrupperne og sikrer, at eventuelle bemærkninger og kommentarer kommer tilbage til klyngens MED-udvalg
4. Drøftes igen i LokalMED til efterfølgende beslutning og lægges herefter på KBHmedarbejder
5. Lønpolitik sendes til respektive faglige organisationer, Koncernservice (ADM) samt præsenteres i forældrebestyrelsen til orientering
6. Lokal lønpolitik gælder for 2 år ad gangen

Proces omkring lønforhandling

- A. Alle medarbejdere har mulighed for at komme med forventninger til egen og andres løn hos tillidsrepræsentanten. Dette foregår skriftligt
- B. Det er TR'erne, der begærer lønforhandling
- C. Klyngeleder og TR-kollegiet forhandler løn. Dette kan foregå enkeltvis eller samlet. Dette besluttet internt af TR-kollegiet. Klyngeleder bliver i forbindelse med begæring om lønforhandling gjort opmærksom på dette. I fald der forhandles som kollegium, kan klyngeleder vælge, at der deltager en pædagogisk leder
- D. Forhandlingerne skal ske under hensyn til øvrigt personale, det vil sige, som sikring af at lønspændet mellem ligestillede indenfor samme overenskomst ikke bliver for stort
- E. Forhandlingerne skal senest have fundet sted 01. november aktuelt år



Lokal lønpolitik A klynge I

- F. Det er tillidsrepræsentanterne, der skriver referat fra lønforhandlingen. Referaterne skal være modtaget af klyngeleder senest d. 30. november aktuelt år
- G. Resultatet for lønforhandlinger fremlægges skriftligt med korte begrundelser til de berørte parter. Der er udarbejdet særligt skema til dette
- H. Enhedens tillidsrepræsentant varskoer personalet om kommende lønforhandlinger i rimelig tid. Lønforhandling vil typisk finde sted efter udarbejdelsen af prognose 3. Der kan dog i forbindelse med *ad hoc* tiltag forhandles i løbet af året.
- I. Der henstilles til ved løsning af særlige opgaver, at der på forhånd udarbejdes aftale om løn, i fald dette er muligt.
- J. Der udarbejdes forhandlingsreferat i forlængelse af forhandlingerne. TR udarbejder dette, underskriver og præsenterer for klyngeleder til underskrift.
- K. Hvis der ikke kan opnås enighed fx på grund af uklarheder aftales ny mødedato inden 1. forhandling afsluttes. Referat udarbejdes uanset, at der er tale om uafsluttet forhandling eller uenighed.
- L. Ved uenigheder træder BUF's retningslinjer i kraft, og et uenighedsreferat sendes til MED-sekretariatet og respektive faglige organisationer. TR indsender til faglig organisation.

Principper for fordeling af midler

- a) Den ansatte skal være ansat på forhandlingstidspunktet.
- b) Det drøftes altid, hvorvidt beløbet beregnes ud fra ansættelsesgrad dette under hensyntagen til baggrunden for honoreringen
- c) Perioden der forhandles for går fra 1/11 til 31/10.
- d) Der er åbenhed omkring forhandlingernes resultat vedr. indsatser samt beløb på klyngeni-veau.

Funktionstillæg

Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for medarbejderens grundløn, og som ikke er beskrevet i forhåndsftalen. Tillæggets størrelse afhænger af funktionens karakter, og forhandles mellem TR og klyngeleder. Tillægget oppebæres, så længe funktionen varetages. Funktionen kan opsiges med en måneds varsel, eller varigheden kan aftales ved funktionens start. Tillægget er i 00-beløb hertil kommer pension, undtaget fra dette er en-gangs-beløb, som gives i nutidskroner + pension.

Kvalifikationstillæg

Eventuelle kvalifikationstillæg som fx særlig uddannelse, som ikke er nævnt i forhåndsftalen, kan forhandles ved ansættelsen og skal have relevans for det faglige/pædagogiske arbejde.

Godkendt A klynge I's MED-udvalg:

Dato: 12-01-2021

Underskrifter:

