



Forslag til **Lønpolitik for Holbæk Lærerkreds** behandlet på generalforsamlingen d. 27. marts 2025

Afsnittet om løn i DLFs principprogram

- Lønssystemet skal medvirke til at udvikle og understøtte professionen.
- Der skal sikres et lønssystem, 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 tilgodes 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.

Holbæk Lærerkreds' lønpolitik

Holbæk Lærerkreds' lønpolitik danner sammen med Danmarks Lærerforenings principper baggrund for kredsens forhandlingsmandat.

Holbæk Lærerkreds arbejder for:

- At kredsens lønpolitik skal sikre åbenhed og gennemsikuelighed i løndannelsen, således at det psykiske arbejdsmiljø ikke belastes af lønssystemet.
- At løndannelsen skal ske efter enkle, synlige og gennemsikuelige principper og fastsættes efter kollektive og objektive principper, så individualisering af lønnen modvirkes. Eksempler på objektive kriterier kan være: erfaring, teamsamarbejde, varetagelse af tillidsfunktioner og udvikling af fag og organisation.
- At lønnens sammensætning primært skal tilgodes skolens kerneydelse, der er undervisning og derudover de øvrige funktioner, der understøtter folkeskolens udvikling.
- At der så vidt muligt indgås kommunale forhåndsaftaler omkring funktions- og kvalifikationsløn, så lønforskel for sammenlignelige arbejdsopgaver på arbejdspladserne undgås.

- At aftaler om løn skal nå så bredt ud blandt medlemmerne som muligt og være bredt accepteret.
- At der sikres lige løn for kvinder og mænd.
- At hvis en opgave udføres kollektivt, eller bæres af et kollektivt ansvar, skal der aflønnes efter en kollektiv lønprofil.
- At løn ikke kan erstatte den nødvendige tid til arbejdet.
- At lønniveauet i forhold til andre grupper i kommunen skal fastholdes eller forbedres.
- At lønnen skal være aftalt, før en arbejdsopgave påbegyndes.

Retningslinje for lønforhandlinger ved nyansættelser

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

Retningslinje omkring de årlige lønforhandlinger

Før forhandlinger kan finde sted, skal oversigt over alle ansatte på DLF's overenskomst og deres lønindplacering være fremsendt til kredsen.

Retningslinje for lærere med særlige kvalifikationer

Holbæk Lærerkreds har en forhåndsftale for anciennitetstillæg efter 4, 8 og 12 års ansættelse. Kredsen arbejder for, at opnået anciennitet under læreruddannelse godskrives ved endt uddannelse.

Vedtaget på generalforsamlingen d. 27. marts 2025