

Løn

TR som forhandler



Program

- Intro til løn
- Regneopgave
- Lønforhandlingscase – Årlig lønforhandling
- Lønforhandlingscase – Lønindplacering
- Lønseddel workshop
- Opsamling

Intro til løn



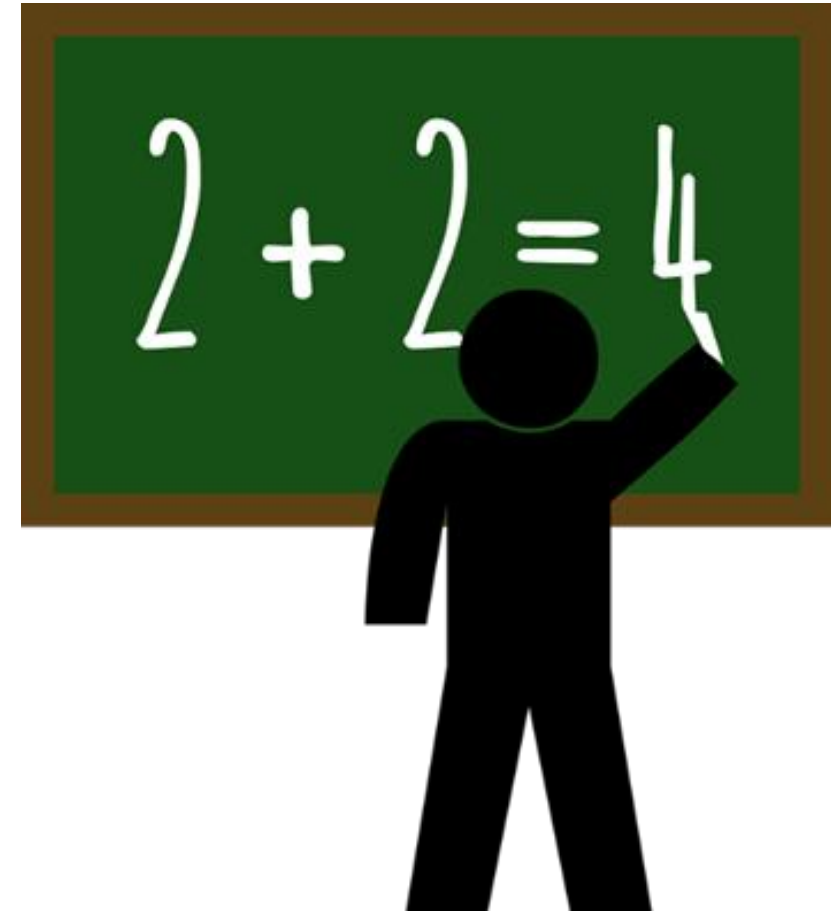
Drøftelse i plenum:



Hvad er jeres erfaringer med løn, lokal løndannelse, lønforhandling, og lønsedler?

Viden om løn

- Overenskomstansat i det offentlige
– kollektivt forhandlet løn
- Lærerløn skal afspejle kvalifikationer og erfaringer samt jobbets indhold
- Løn skal fremgå af ansættelseskontrakten
- Månedsløn eller timeløn
- Lønudbetaling
- Lokal løndannelse





Overenskomst, løn

- Formål og hensigt

Central løn

– aftalt af parterne i overenskomsten

Lokalløn

– aftalt forhandlingsramme for lokal løn

”Lige løn for lige arbejde”

Aftalt minimumsløn

Reallønnen som omdrejningspunkt

Sammenhold gør stærk

Aftale om lokal løndannelse



Aftale om lokal
løndannelse for lærere
m.fl. (09.03) O.13



Forhandling og
indgåelse af lokale
aftaler



Det er ikke et formål at
det medfører
besparelser



Medarbejdernes løn
bør udvikles sig i løbet
af ansættelsen



Ligeløn



Uenighed –
tvistløsningsystem

TR funktionsløn og
kvalifikationsløn ->
aftale om
tillidsrepræsentanter,
samarbejde og
samarbejdsudvalg
(05.80)

Formålet med lokal løndannelse

- Ønske om en mere fleksibel løndannelse
- Løn som ledelsesredskab og motivationsfaktor
- Ledelsesansvar, at der er midler til rådighed
- Understøtte strategiske indsatsområder
- Sammenhæng med
 - Rekruttering, fastholdelse
 - Engagement og udvikling af kompetencer
- Start kapital betalt ved OK-forhandlinger 1999-2010
- Besparelser på lønbudgettet er ikke formålet
- Synliggørelse af forhandlings- og aftaleretten



De lokale tillægsformer

- Lokale tillæg kan ydes som:
 - kvalifikationstillæg
 - funktionstillæg,
 - resultatløn
 - engangsvederlag
- Aftal varighed og pension
- Der kan indgås forhåndsftaler – aftaler der på forhånd fastlægger kriterier, former og beløb
- **Skal** aftales
 - ▶ Kvalifikationstillæg. Hvis relevant udd. / PD (listen) skal der lokalt aftales tillæg.
 - ▶ Funktionstillæg. Hvis skiftende arbejdssteder/ selvtilrettelæggende teams skal der lokalt aftales tillæg



Lokale aftaler skal:

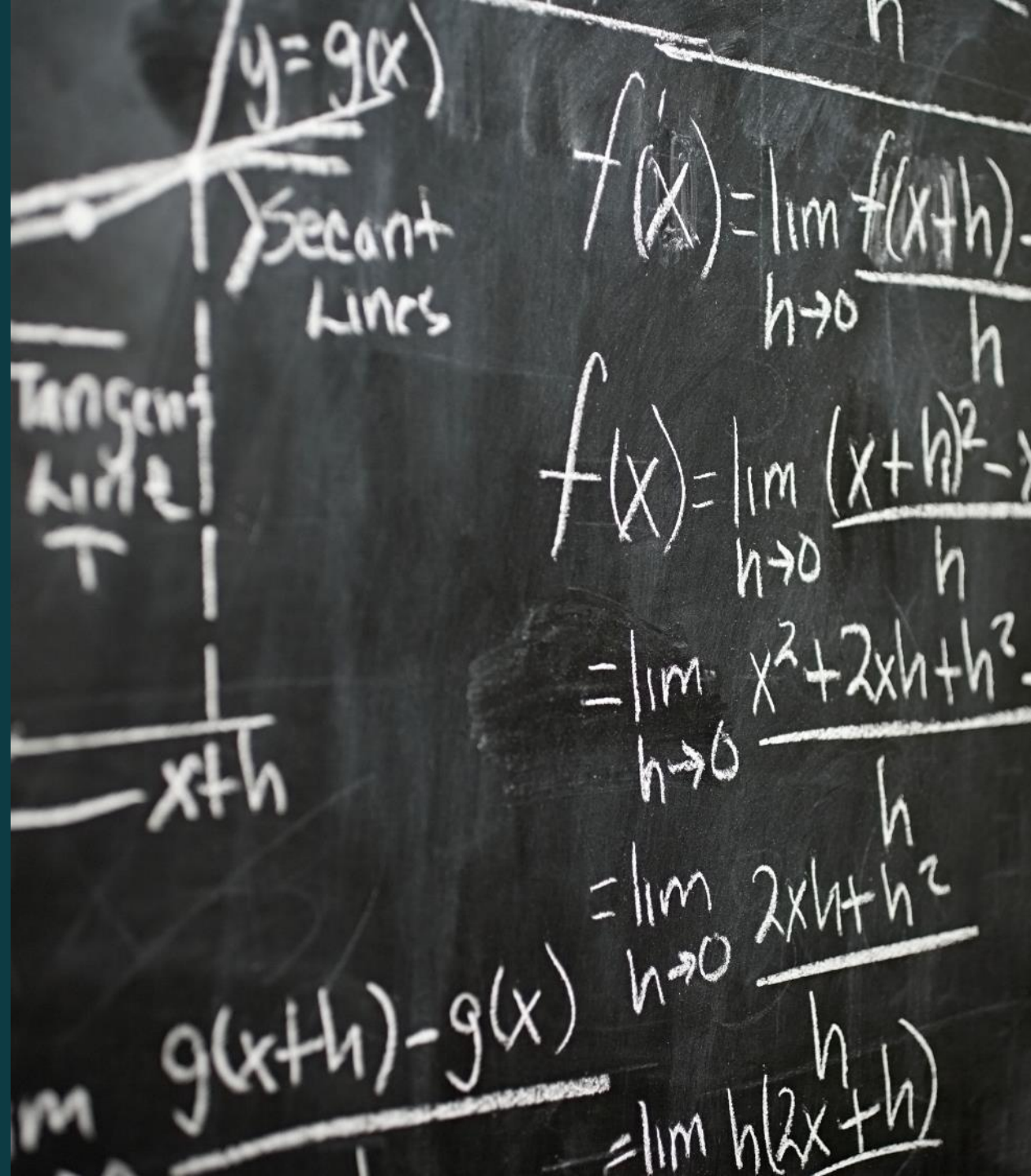
- Være skriftlige
- Henvise til hjemlen i overliggende aftaler
- Præcist angive, hvad der er aftalt
- Angive hvem aftalen omfatter
- Angive hvornår det aftalte har virkning fra
- Angive med hvilket varsel – og med hvilken virkning – aftalen kan opsiges
- Angive om en hidtidig aftale ophæves
- Angive evt. forbehold for godkendelse
- Angive hvem aftaleparterne er
- Være underskrevet af parterne
- Angive datoen for underskrivelsen



Regneopgave

Regneopgave

Omregn nutidskroner vs. grundbeløb



The image shows a chalkboard with handwritten mathematical derivations. On the left, a graph of a function $y = g(x)$ is shown with a point $x+h$ on the x-axis. A secant line is drawn through the point $(x, g(x))$ and $(x+h, g(x+h))$. The text "Secant Lines" is written next to the line. Below the graph, the text "Tangent Line" is written. On the right, the limit definition of the derivative is written:

$$f'(x) = \lim_{h \rightarrow 0} \frac{f(x+h) - f(x)}{h}$$

Below this, the derivative of $f(x) = x^2$ is calculated:

$$\begin{aligned} f'(x) &= \lim_{h \rightarrow 0} \frac{(x+h)^2 - x^2}{h} \\ &= \lim_{h \rightarrow 0} \frac{x^2 + 2xh + h^2 - x^2}{h} \\ &= \lim_{h \rightarrow 0} \frac{2xh + h^2}{h} \\ &= \lim_{h \rightarrow 0} h(2x + h) \end{aligned}$$

Lokal løn

Sammenhold gør stærk

Retfærdighed er til forhandling

Kend dit baglang og dit mandat

Økonomisk indsigt og viden er vigtig!



Lokal forhandling – de formelle regler



Forhandlinger skal finde sted mindst en gang om året, hvis en af parterne begærer det. Ingen begæring – ingen forhandling



Forhandling ved ansættelse



Forhandlingerne holdes senest 6 uger efter modtagelse af begæring, hvis intet andet er aftalt.



Hvis der ikke kan opnås enighed – uenighedsreferat.



Beskriv uenigheden – gør det sammen – så begge parter tager ansvar og har en fælles beskrivelse. Sekretariatet rådgiver så sagen står skarpt, hvis den skal videreføres



Interessetvister – tvistløsning § 16 / overblik bilag B

Lokal forhandling – mulige tilgange

Overordnet drøftelse om skolen og jeres visioner med lokale løndannelse, herunder:

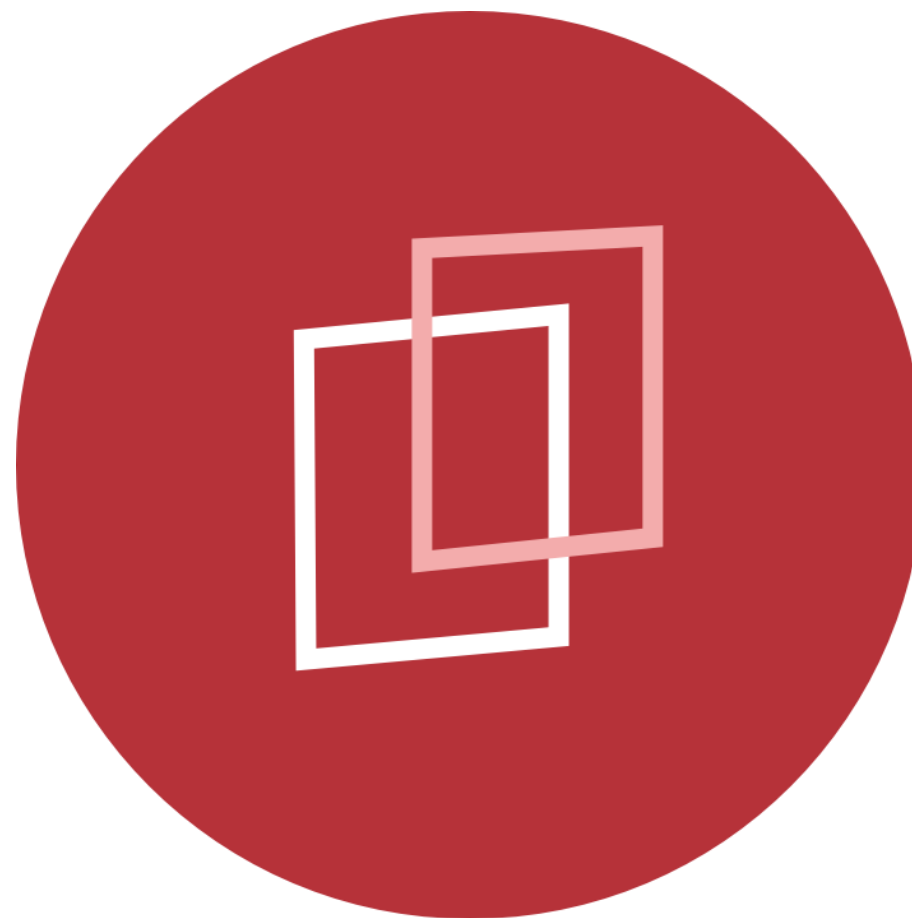
- Hvilke formål?
- Hvordan bliver løndannelsen motiverende frem for demotiverende?
- Efterlever I intentionerne bag ny løn?
- Det økonomiske råderum.

Kan I blive enige om en balance mellem hensynet til skolens økonomi /besparelser og kravet om, der skal prioriteres midler til den lokale løndannelse?



Argumenter med reference til det økonomiske råderum

1. Personaleomsætning, tilbageløbsmidler
2. Personalesammensætning
3. Bortfald af overgangstillæg
4. Effektivisering
5. Forhåndsftaler
6. Overenskomstbestemmelse
7. Fraværssituationer



Budget og lokal lønpolitik

Vi har indflydelse på:

SU/MIO/MED

- Orientering og drøftelse
- Fastlæggelse af retningslinjer
- Aftale om procedure for lønforhandling i kommunen

Bestyrelsen

- Medarbejderrepræsentant(er)
- Budget og regnskab
- Lønpolitik

Vi har aftaleret for:

Procedurer for lønforhandling
Lokalløn - også ved ansættelser



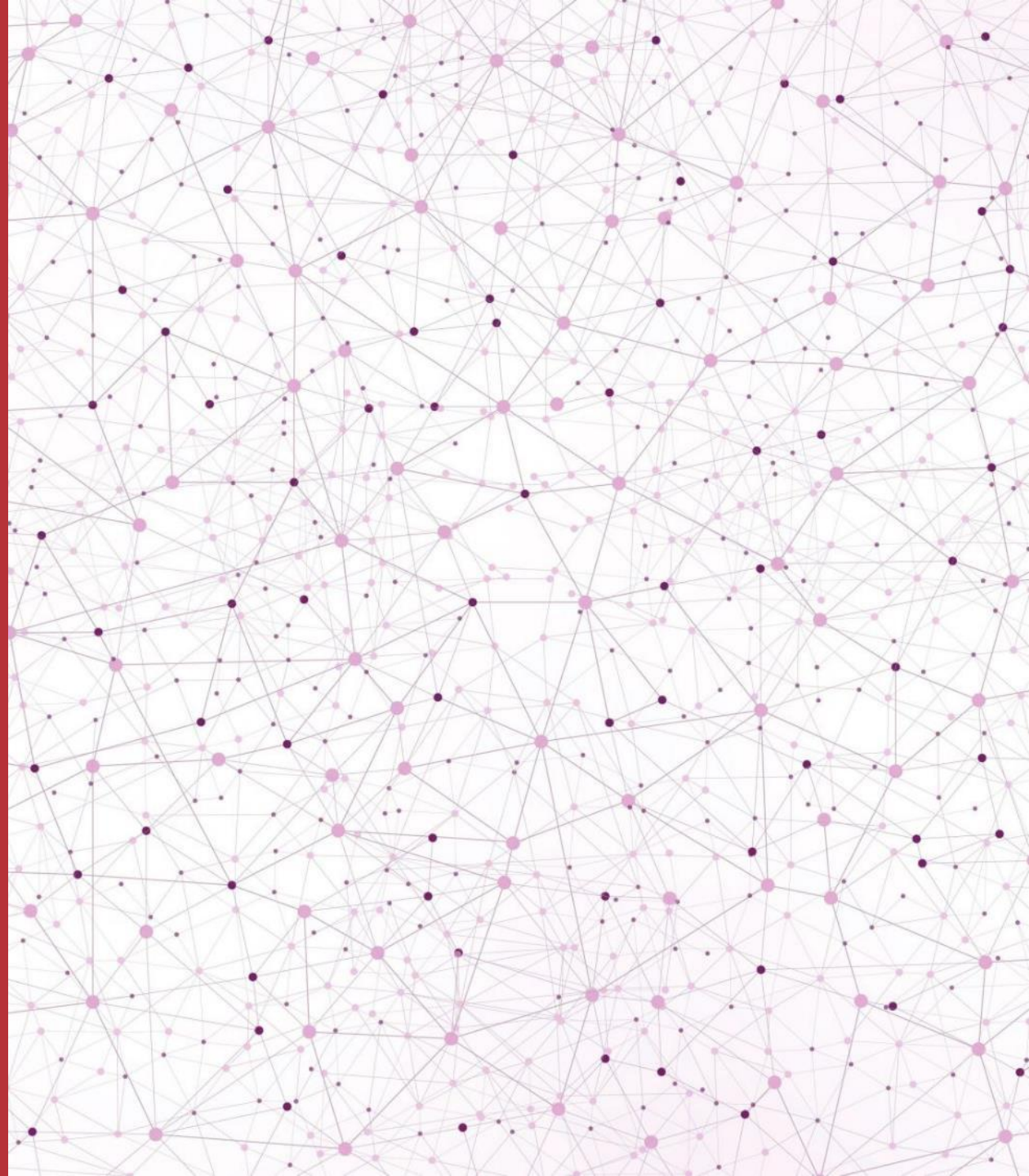
Proces

- forberedelse med klubben

- Overvej formål og hensigt med lokal løndannelse
- Tilrettelæg information om forløbet inden forhandlingen – gennemsigtighed og åbenhed øger oplevelsen af rimelighed
- Afklar dit forhandlingsmandat
- Åbenhed om løn og løndannelse

Du kender dine kollegaer men ved du hvad de vil?
Og ved de det selv? ...

- Er principper (fx lighed) vigtigere end penge?
- Hvordan håndterer I uenighed?
- Hvad fungerer godt? Hvad kan blive bedre?



Proces- Forberedelse med ledelsen

Lønpolitisk drøftelse med ledelsen før budgettet lægges

Årlig drøftelse på begæring – typisk i foråret

- Hvilke visioner og formål, hvordan kan formålene nås?
- Tydeliggør sammenhæng med mål, strategi, personalepolitik
- Hvordan bliver løndannelsen motiverende frem for demotiverende?
- Stræb efter at styrke gennemsigtigheden og dermed øge accepten (og oplevelsen af retfærdighed)



Proces- forhandling

Årlig forhandling med ledelsen på begæring – også når kassen er tom

- Vurdér ledelsen krav og ønsker (mål, strategier)
- Afklar og påvirk det økonomiske råderum
- Afstem forventninger både sammen med ledelsen og i forhold til medlemmerne til forhandlingsprocessen før I går i gang med forhandlingerne
- Forhandlinger på kort og på lang sigt
- Forhandling er en fortløbende proces.



Stræk ud og træk luft

Pause



Lønforhandling

Lønforhandlingscase (Årlig lønforhandling)

Ledelsen har afsat 40.000 kr. (nutidskroner) til den årlige lønforhandling for afdelingen med 10 ansatte.

I deles op i grupper. Hver gruppe har en TR- og en ledelsesundergruppe. I hver gruppe skal I nå til enighed om at fordele de 40.000 kr.

Forberedelse af forhandling (20 minutter)

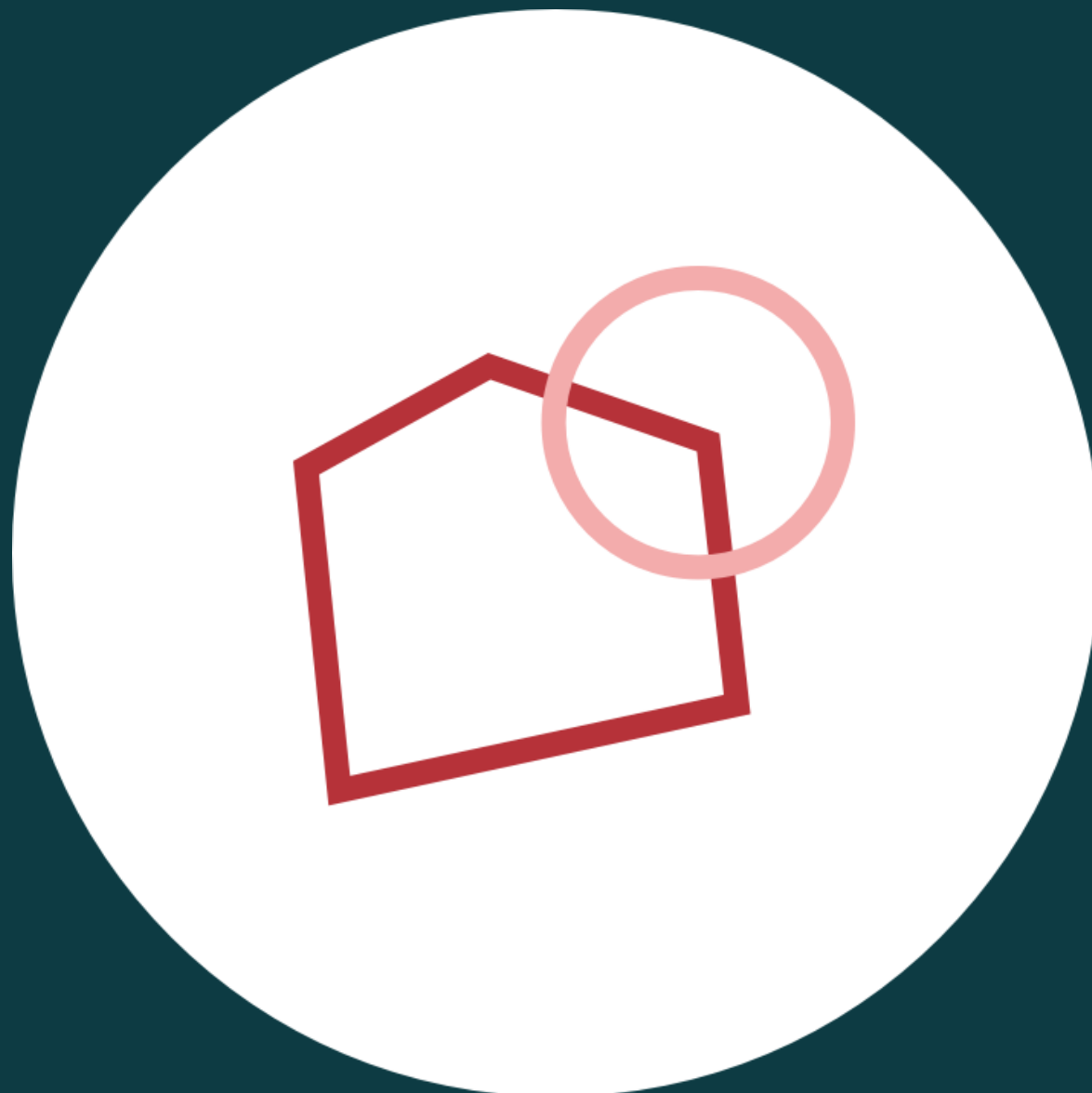
Forhandling 1 (10 minutter)

Timeout (5 minutter)

Forhandling 2 (10 minutter)

TR og ledelse skal stræbe efter at nå til enighed.

Opsamling i plenum



Stræk ud og træk luft

Pause



Lønindplaceringscase

Lønindplaceringscase (Ny ansat)

Der er ansat to nye medarbejdere, og de skal lønindplaceres:

I skal nu forsøge at indplacere de nyansatte baseret på deres generelle lønanciennitet i forhold til den centralt fastsatte løn.

I skal også vurdere om de nyansatte skal tildeles lokalt aftalte tillæg baseret på deres erfaring og individuelle kvalifikationer.

Gruppearbejde (15 minutter)

I får profilerne på de to nyansatte, og skal indplacere dem korrekt.

Plenum (5 minutter)

Opsamling i plenum af resultaterne.



Lønsedlen - workshop

Find din lønseddel

Er den til at læse og forstå?

Er der uoverensstemmelser med
Uddannelsesforbundets løntabel?

Drøftelse to og to:

I bytter lønsedler med hinanden, og
gennemgår makkerens lønseddel.

Hvad bemærker I?

Drøft hvad I ser.

CVRSE nummer: 3964 91
Cpr nummer: 221174-3964
Ansættelsesdato: 04-09-2007

Lønmodtager:
364
Gite Grundt
Dyrhøj 144
4720 Præste

Arbejdsgiver:
vets & s
Marielundvej 33
2730 Morten

Lønspecifikation

Lønart

Betegnelse

3000	Tilvælg
3300	Tilvælg
4070	Overarbejdsbetaling 1
4700	Feriepengeopsparing
4710	Arbejdsmarkedsopsparing
4910	Arbejdsmarkedsopsparing
5800	ATP medlemsbidrag
5810	Indbetaling Fritvalgskonto
6200	Udbetalt Fritvalgskonto Tilvælg
6210	Udbetalt Fritvalgskonto Tilvælg
6220	ATP-bidrag
6500	ATP-bidrag ferie
6510	ATP-bidrag, SHI-overskud
6800	Anvendt skattefradrag
6810	Anvendt skattefradrag, ferie
8010	A-skat
8015	A-skat, ferie
8100	Nettolerance
8105	Nettolerance

Enheder

Sats

66,50	150,00
0,75	32,65
9.899,49	12,50 %
11.899,41	3,60 %
11.899,41	7,20 %
66,50	
9.585,41	8,00 %
1.249,94	8,00 %
2.937,35	8,00 %
1,50	
4.070,00	
640,00	

Lønperiode: 03-12-2008 - 15-12-2008
Medlemsregning

Medlemsregning	Beløb
1.249,94	9.975,00
-842,36	24,49
	-421,18
	-42,90
	-767,00

Beløbet er indsat på Deres konto: 0047- 1234567890, Beløbet er

Generel besked

Sådan

Bidragpligtig ATP-indkomst
A-skat
Arbejdsmarkedsbidrag

Lønseddel workshop

Hvad gør man,
hvis man opdager fejl i lønnen?



Stræk ud og træk luft

Pause



LØNOPSAMLING

Udestående spørgsmål?



Løn

- Hjælp at hente

- Overenskomst
- Løntabel
- Forhåndsftale?
- www.uddannelsesforbundet.dk
– herunder TR-håndbogen
- Forlængelse af Aftale om lokal løndannelse....
- Forvaltningen / administrationen
- Klubbens tal-menneske
- Din konsulent



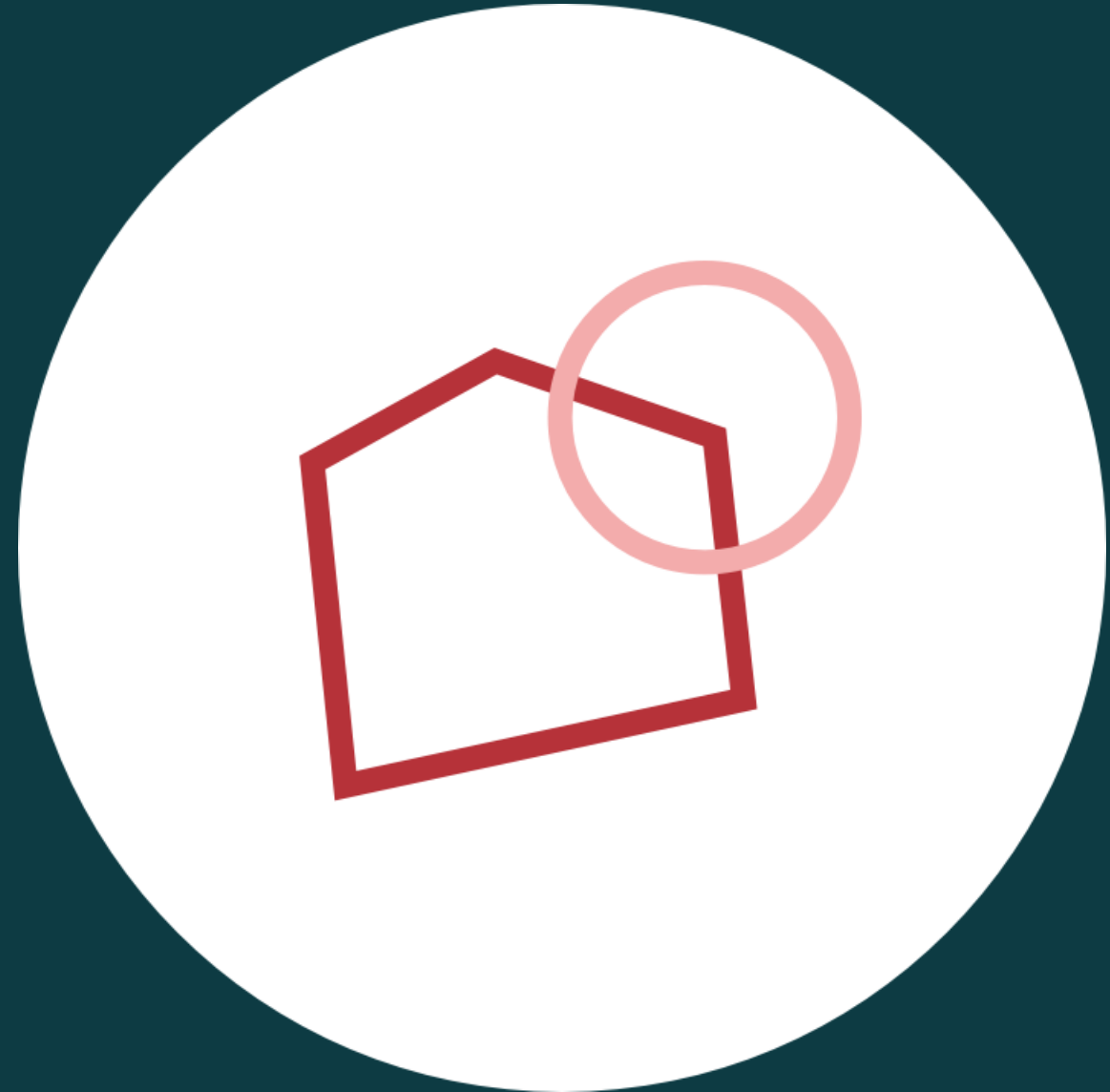
Lønsammensætning – kommuner

Centralt aftalte lønde

- Grundløn
- Kvalifikationstillæg, herunder anciennitetsforløb
- Funktionstillæg

Lokalt aftalte lønde

- Kvalifikationsløn fx relevant uddannelse
- Funktionsløn fx selvtilrettelæggende teams
- Engangstillæg
- Resultatløn



Tak for nu

TR-grupper
kl. 17.15-17.30

Aftensmad
kl. 18.30

