

TR som forhandler

Løn

Program for dagen (8:45-14:30)

- Intro til løn
 - Regneopgave
 - Øvelse: lønindplacering
 - Forhandlingsproces og mandat
- Tidlig frokost: 11:30-12:15
- Lønforhandlingscase – årlig lønforhandling
 - Lønseddel workshop
 - Opsamling og afslutning: 14:15-14:30

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 centralt forhandlet løn
- Lærerløn skal afspejle kvalifikationer og erfaringer samt jobbets indhold
- Løn skal fremgå af ansættelseskontrakten
- Lokal løndannelse





LØNSYSTEM I STATEN

Rammeaftale om nye lønsystemer

Fællesoverenskomst LC/CO10

FGU organisationsaftale

Rammeaftalen om nye lønsystemer



Rammeaftale af
28. februar 2022



Forhandling og indgåelse
af lokale aftaler



Det er ikke et formål med
lønreformen, at denne skal
medføre besparelser i
lønsommen



Medarbejdernes løn bør
udvikles i takt med den
enkeltes faglige udvikling



Lige adgang til tillæg
via kurser



Uenighed –
tvistløsningsystem

Lønsammensætning – staten

Centralt aftalte lønde

- Basisløn
- Centrale tillæg
- Udligningstillæg



Lokalt aftalte tillæg

- Lokale tillæg kan ydes som:
 - Kvalifikationstillæg
 - funktionstillæg,
 - engangsvederlag

OBS: resultatløn (supplement)

- Aftal varighed og pension
- Der kan indgås forhåndsftaler/retningslinjer, der fastlægger kriterier og former



Forhandling – de formelle regler



Forhandlinger skal finde sted mindst en gang om året, hvis en af parterne begærer det.



Forhandlingerne bør påbegyndes senest 3 uger efter begæringen.



Hvis der ikke kan opnås enighed, kan forhandlingerne videreføres med deltagelse fra (central)organisationen. Kontakt Uddannelsesforbundet.



Forhandlingen afholdes inden for en frist på 1 måned.



Ved uenighed kan sagen som udgangspunkt ikke videreføres.

Formålet med lokal løndannelse

- Ønske om en mere fleksibel løndannelse
- Løn som ledelsesredskab og motivationsfaktor
- Ledelsesansvar, at der er midler til rådighed
- Understøttelse af institutionens mål og strategier
- Sammenhæng med
 - Rekruttering, fastholdelse
 - Engagement og udvikling af kompetencer
- Besparelser på lønbudgettet er ikke formålet
- Synliggørelse af forhandlings- og aftaleretten



Det økonomiske råderum – hvordan kan det opstå?

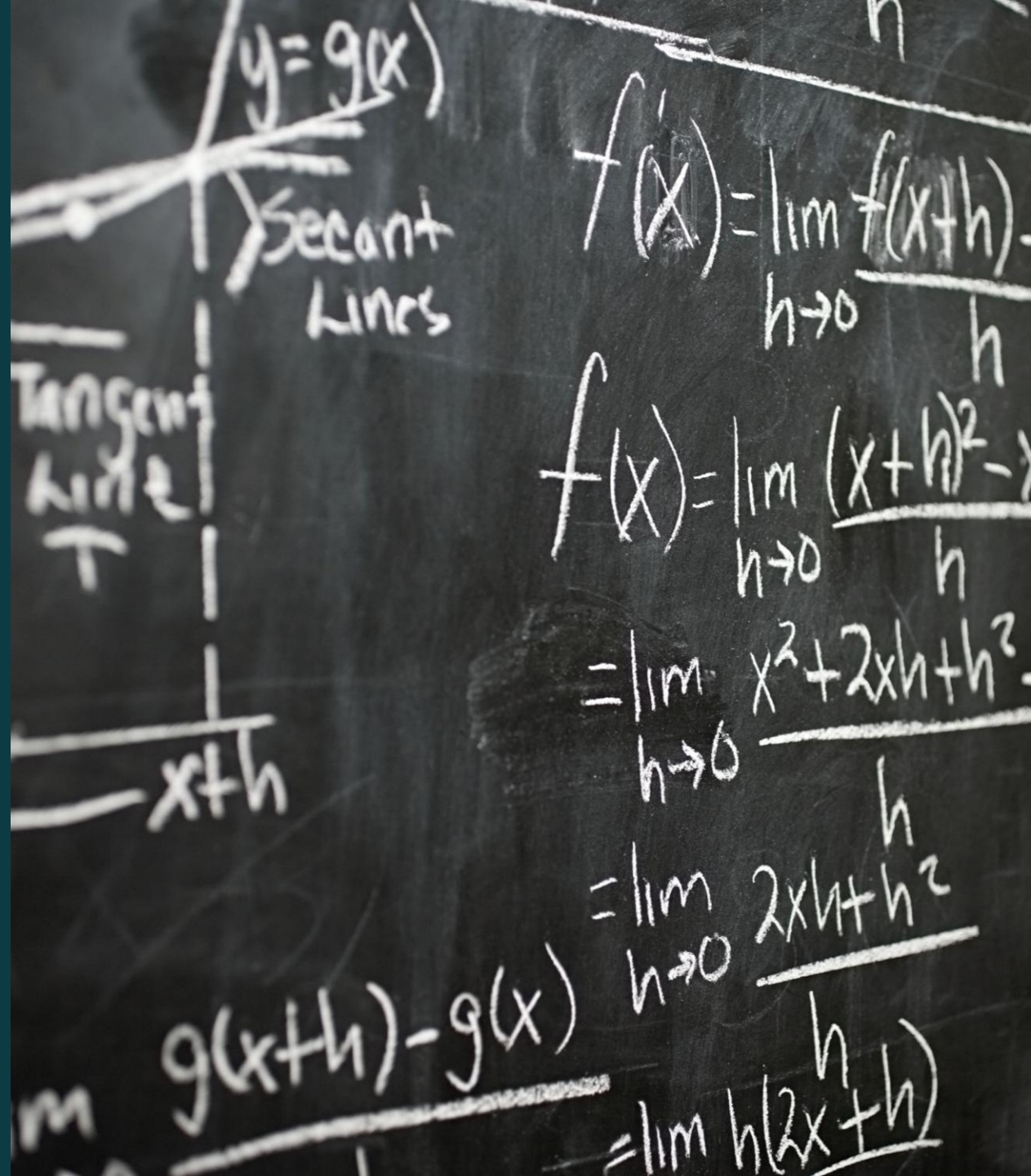
- Personaleomsætning, tilbageløbsmidler
- Personalesammensætning
- Effektivisering
- Fraværssituationer



Regneopgave

Regneopgave

Omregn nutidskroner vs. grundbeløb



The image shows a chalkboard with handwritten mathematical work. On the left, a graph of a function $y = g(x)$ is shown with a point x and a secant line connecting it to a point $x+h$. The text 'Secant Lines' is written next to the line. Below the graph, the expression $g(x+h) - g(x)$ is written. On the right, the derivative $f'(x)$ is defined as the limit of the difference quotient as h approaches 0. The derivation proceeds through several steps, simplifying the expression to $\lim_{h \rightarrow 0} h(2x + h)$.

$$y = g(x)$$

Secant Lines

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

Lønindplacering

Lønindplaceringscases

Der er ansat to nye medarbejdere, og ledelsen har bedt jer godkende deres lønindplacering.

Der er endvidere blevet ansat en ny medarbejder, som ledelsen beder jer om at lønindplacere.

I skal nu forsøge at vejlede ledelsen i korrekt indplacering af de nyansatte med afsæt i gældende regler herom i fællesoverenskomstens § 4.

Gruppediskussion i 25 minutter

Opsamling i plenum.



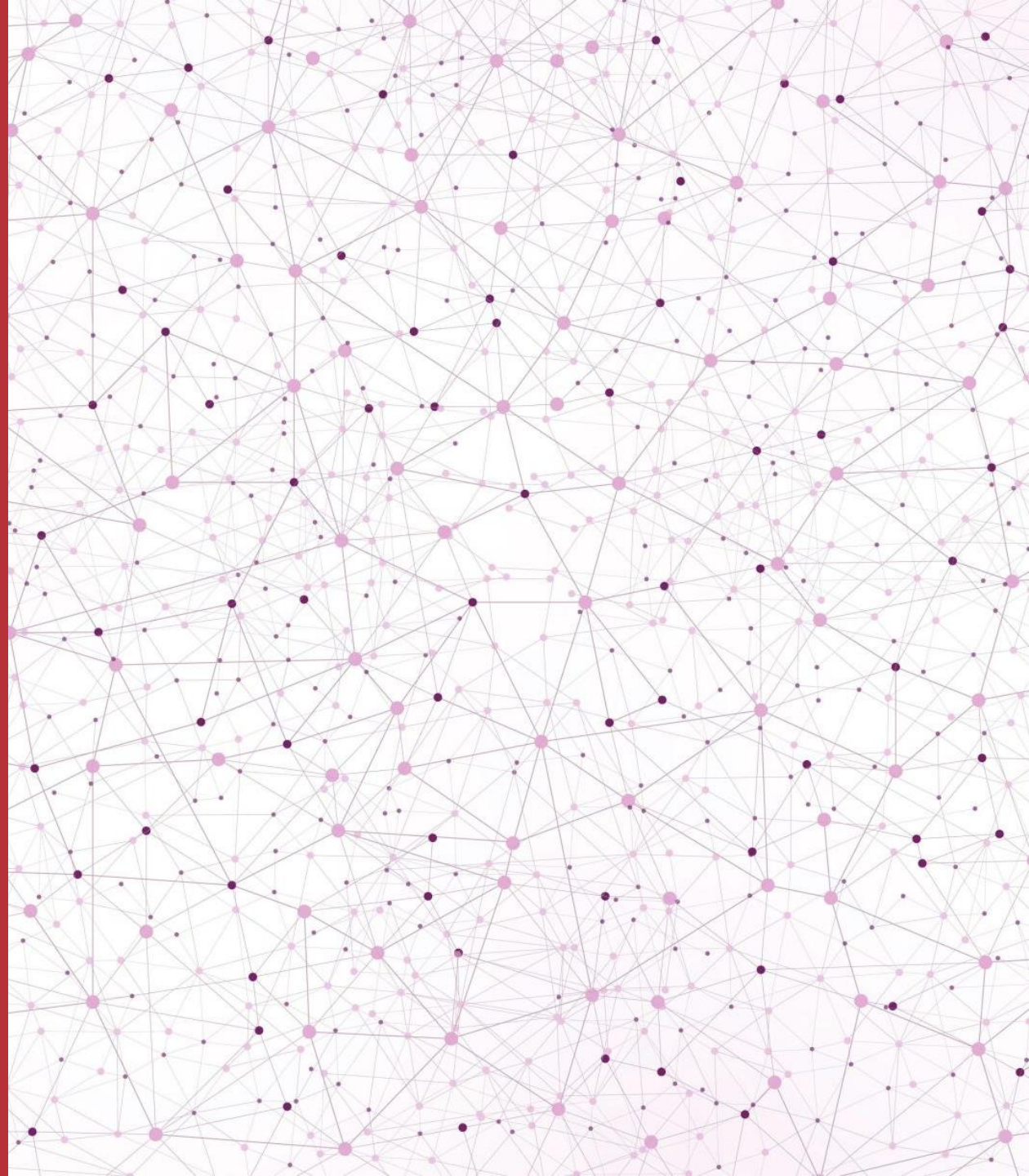
Proces og mandat

- forberedelse med klubben

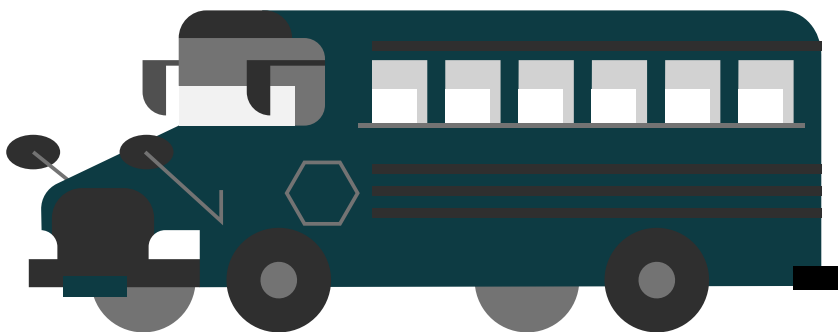
- Overvej formål og hensigt med lokal løndannelse
- Tilrettelæg information om forløbet inden forhandlingen
- gennemsigtighed og åbenhed øger oplevelsen af rimelighed
- **Afklar dit forhandlingsmandat**

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?



Overvejelser i klubben



Holdningen til de forskellige tillægsmuligheder

Skal der tages højde for, at ”gamle” lærere får udligningstillæg

Holdningen til rekrutterings- og fastholdelsestillæg

Principper eller beløb

Åbenhed om løndannelsen

Drøftelse med ledelsen

Drøftelse af jeres visioner med lokal 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?



Drøftelse med ledelsen

Lønpolitisk drøftelse med ledelsen før budgettet lægges

Årlig drøftelse på begæring – typisk i foråret

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



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



FROKOST 😊

Proces for årlig forhandling

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

- Vurdér ledelsens krav og ønsker (mål, strategier)
- Afklar og påvirk det økonomiske råderum
- Afstem forventninger til forhandlingsprocessen før de egentlige forhandlinger påbegyndes
- Forhandlinger på kort og på lang sigt
- Forhandling er en fortløbende proces.



Årlig lønforhandling

Lønforhandlingscase (Årlig lønforhandling)

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

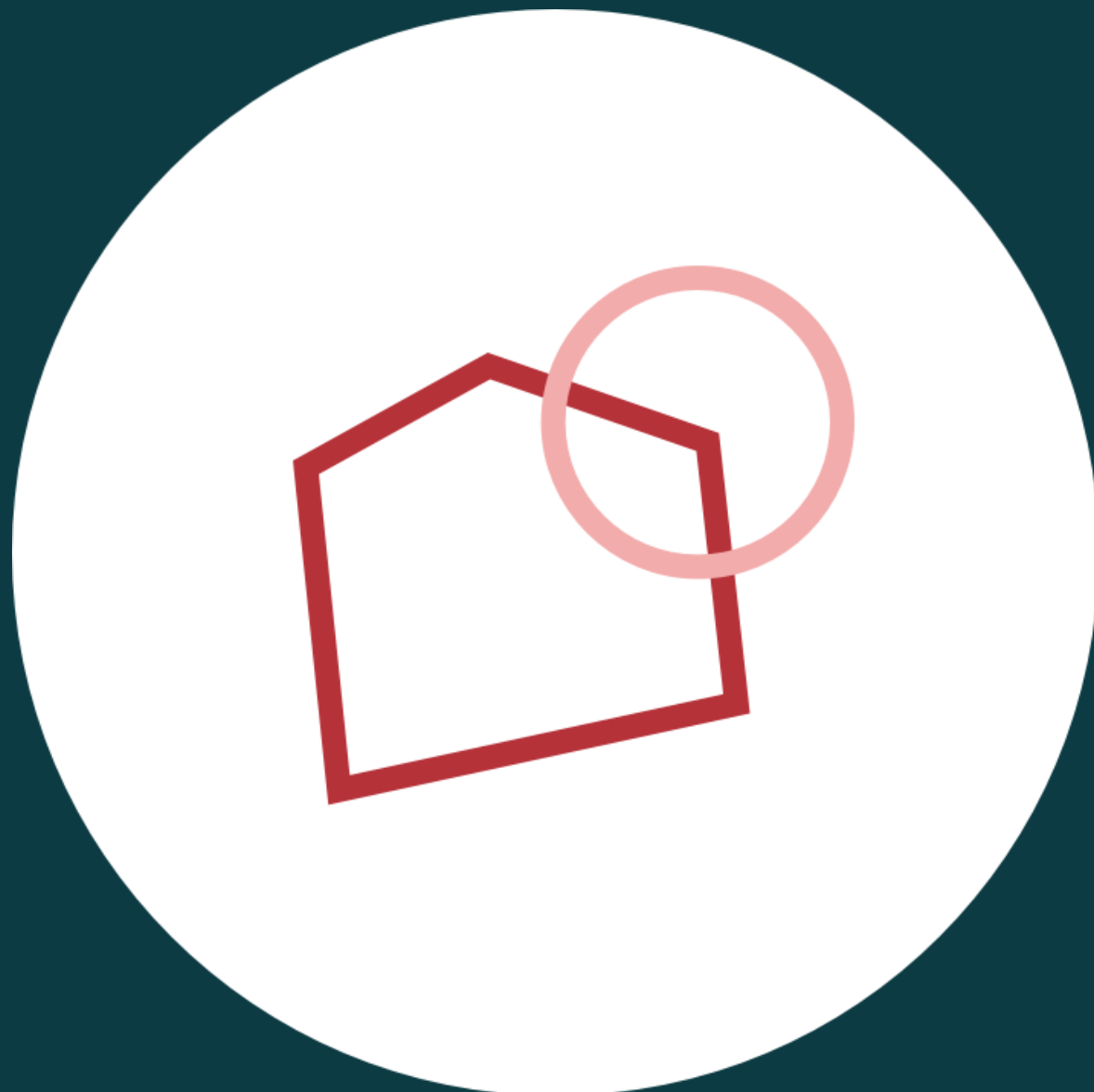
Forberedelse af forhandling (25 minutter)

I deles op i to halvdele med henholdsvis TR'er og ledelse. I hver gruppe skal I finde frem til en god indplacering som holder sig inden for puljen.

Forhandling (20 minutter)

TR og ledelse skal nu sætte sig sammen med målet om at nå frem til nogenlunde enighed omkring fordelingen af lønmidlerne.

Opsamling i plenum



Lønopgave - tjek lønsedlen?

CVR/SE nummer: 3964 91
Cpr nummer: 221174-3964
Ansættelsesdato: 04-09-2007

Lønmodtager:
364 PLESTO
Gite Grundt
Dyrhøj 144
4720 Præstø

Arbejdsgiver:
vets & s
Marielundvej 33
2730 Morten

Lønperiode: 03-12-2008 - 15-12-2008

Lønspecifikation	Enheder	Sats	Medlemsregning	Beløb
Lønart				
3000				
3300				
4070				
4700				
4710				
4910				
5800				
5810				
6200				
6210				
6220				
6000				
6010				
6020				
6010				
6013				
8000				
8010				
8013				
8000				
Nettoløn				
Beløbet er indsat på Doreas konto: 6047- 1234567890. Beløbet er				
Generel besked				
Betalt:				
Betragtig AM-indkomst				
A-skat				
Arbejdsmarkedsbidrag				
ATP				

Lønseddel workshop

Workshop

Har nogen opdaget fejl på egne lønsedler, eller uoverensstemmelser med Uddannelsesforbundets løntabel?

Hvad er sværest at forstå ved lønsedler? Hvilke spørgsmål stiller kolleger oftest om lønsedler?

Drøftelse to og to:

I bytter lønsedler med hinanden, og gennemgår makkerens lønseddel.

Hvad bemærker I?

Drøft hvad I ser.



Løn - Hjælp at hente

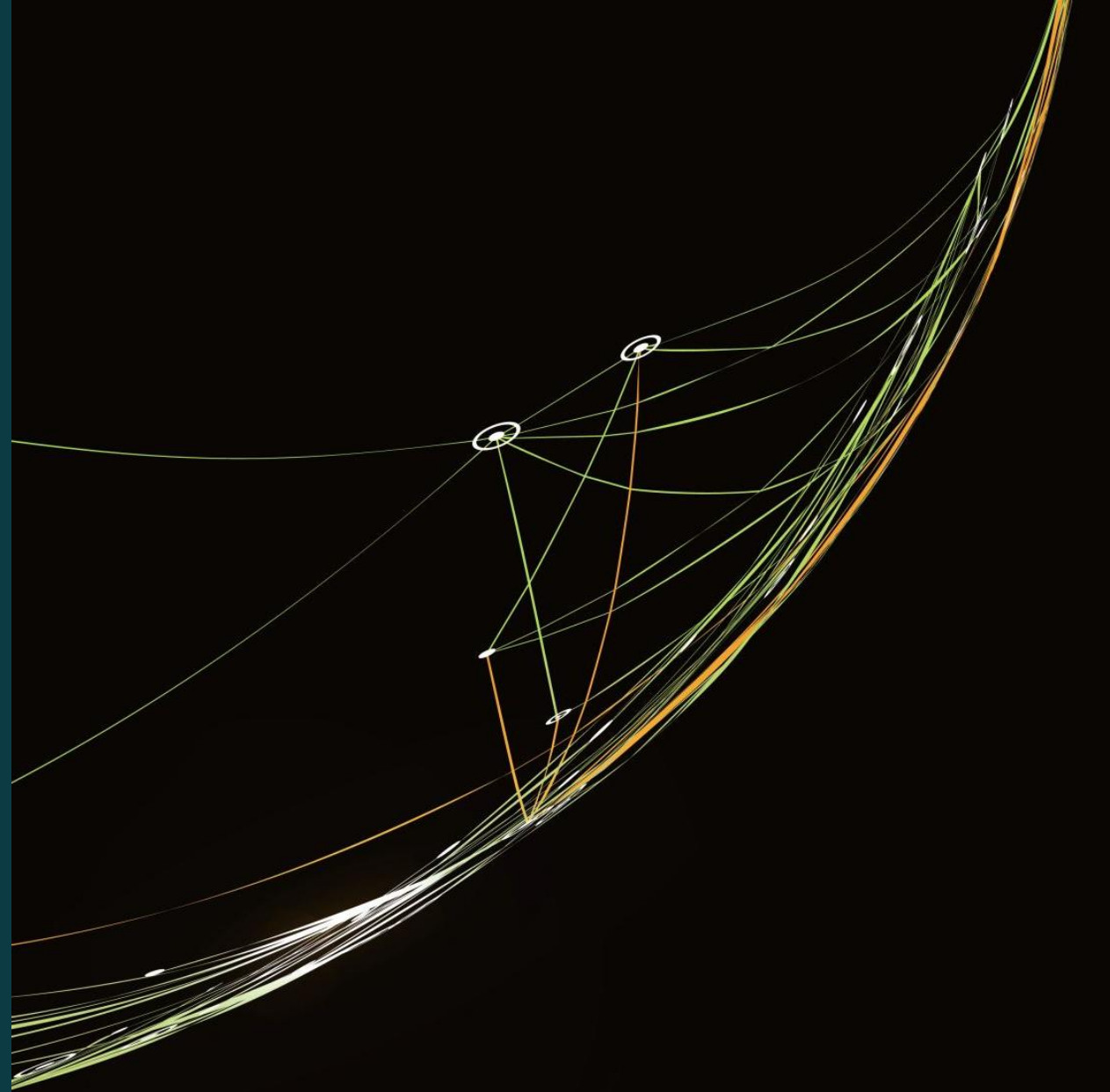
TR-håndbogen

Administrationen

Klubbens tal-menneske

Lønoverblik.dk

FGU lokallønsværktøj – kan rekvireres hos FGU konsulentteamet 😊



TAK FOR NU 😊

