



Lønpolitik for børnehaveklasse- Ledere og lærere

Kreds 37

Kreds 37's lønpolitik for lærere og børnehaveklasseledere.

Lønpolitiken for kreds 37 tager udgangspunkt i lønpolitiken for Danmarks Lærereforening centralt. Den centrale lønpolitik og den lokale lønpolitik skal understøtte hinanden.

Lønnen skal understøtte kvaliteten i folkeskolen, udviklingen af folkeskolen og den fælles folkeskole. Lønnen skal understøtte folkeskolens kerneydelse, undervisningen.

Lønnen skal passe til skolens kultur og struktur.

Lønnen skal være bredt accepteret, gennemskuelig og forklarlig blandt kredsens lærere og børnehaveklasseledere.

Det er derfor vigtigt at lønnen skal være kendt på forhånd.

Lønnen skal medvirke til at rekruttere og fastholde kvalificerede lærere og børnehaveklasseledere.

Kredsen skal arbejde for:

- objektive kriterier som grund for løndannelsen
- ensartede lønforhold for de enkelte grupper af ansatte
- varige tillæg
- forhåndsftaler
- at løn ikke kan erstatte tid

Den lokale løndannelse skal udmøntes i:

Funktionsløn:

- funktioner der varetages for hele lærerkollegiet
- særlige ansvarområder
- specialistfunktioner

Kvalifikationsløn:

- relevant efteruddannelse
- dele af og Diplomuuddannelsen
- anden relevant jobberfaring

Det er kredsens opgave i forbindelse med den lokale løndannelse at:

- følge lønudviklingen for alle kredsens medlemmer
- være opmærksom på lige løn blandt kønnene

Alle lønftaler indgås på kreds niveau.

Vedtaget på kredsens ekstraordinære generalforsamling d. 30. november 1999.

Tillæg vedtaget på generalforsamlingen 30.3.2005

Kreds 37 er imod lønsumsstyring, da det er kreds 37's opfattelse, at lønsumsstyring på den enkelte skole er et udslag af decentraliseringsbestrebelse, som virker ødelæggende for udviklingen af den fælles folkeskole.

I tilfælde af lønsumsstyring, vil kredsen arbejde for, at det fortsat er kommunens forvaltning vi forhandler løn og arbejdstid med.

Kredsen anbefaler.

1.

Formålet med at indføre lønsumsstyring skal være klart for alle.

2.

Lønsumsstyring må ikke blive et redskab i sig selv; der skal være sammenhæng mellem økonomi, ressourcer, kvalitet, lønudvikling og personalepolitik.

3.

Der skal være enighed om og klare spilleregler for, hvorledes lønsumsstyringen virker.

4.

Lønsumsstyring må ikke medføre ulige muligheder for skolerne med deraf følgende fare for, at de "dårligst stillede" skoler er nødt til at skære i driftbudgetterne for lønmæssigt at kunne matche andre skoler og dermed tiltrække arbejdskraft.

5.

Økonomiske spilleregler, der kan medføre kønsmæssig, alders- og/eller sygdomsbetinget diskrimination, skal forhindres. Dette kan ske ved at etablere tværgående kommunale puljer til finansiering af barselsfravær, langtidssygdom og anciennitetsudligning. Der må ligeledes være puljer til udligning af andre forhold, hvor dette er fornuftigt. Den udvendige vedligeholdelse af bygninger er et eksempel herpå.

6.

Skoler, der arbejder med specielt ressourcekrævende børn, skal sikres udligning fra "en fælles kasse" i form af en tværgående kommunal pulje.

7.

Diskussionen om lønsumsstyringens muligheder og begrænsninger skal bredes ud, således at den bliver fælles eje for alle ansatte.

8.

Derudover og ikke mindst skal kredsen anbefale, at der afsættes de fornødne midler. En decentralisering af lønnen bør aldrig være et skjult spareprojekt.