**Lønpolitik**

***Danmarks Lærerforenings principprogram om løn:***

* *Lønsystemet skal medvirke til at udvikle og understøtte professionen.*
* *Der skal sikres et lønsystem, 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 tilgodese 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.*

**Lærerkreds 44’s gældende lønpolitik**

Lærerkreds 44, Køge og Stevns’ lønpolitik danner sammen med Danmarks Lærerforenings principper baggrund for kredsens forhandlingsmandat.

Lærerkreds 44, Køge og Stevns arbejder for,

* at der så vidt muligt indgås kommunale forhåndsaftaler, så forskelle mellem lønnen på arbejdspladserne i samme kommune undgås. Kan dette ikke aftales, bør der indgås forhåndsaftaler på den enkelte arbejdsplads.
* at lønnen skal være bredt accepte­ret af alle ansatte.
* at løndannelsen sker efter enkle, synlige og gennemskuelige prin­cipper og fastsættes efter kollek­tive og objektive principper, så individualisering af lønnen modvirkes.
* at der fortrinsvis indgås funktions- og kvalifikationsløn.
* at lønnen skal være aftalt, før en arbejdsopgave påbegyn­des.
* at der ydes sammenlignelig løn for sammenlignelige opgaver.
* at der sikres lige løn for kvinder og mænd.

Retningslinjer for lønforhandlinger ved nyansættelser:

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

Retningslinjer for lønforhandlinger ved de årlige lønforhandlinger:

Før forhandlinger kan finde sted, skal oversigt over alle ansattes lønindplacering på DLF’s overenskomst være fremsendt til Lærerkreds 44, Køge og Stevns.

Retningslinjer for lønfastsættelse ved ansættelse af pensionerede lærere/børnehaveklasseledere m.fl.:

Pensionerede lærere m.fl. som ansættes i kommunerne, skal fortsat ansættes efter overenskomstens samlede bestemmelser. Dog kan bestemmelsen om indbetaling af pensionsbidrag, efter aftale mellem kreds og kommune, fraviges efter en konkret vurdering af følgende kriterier:

* Beskæftigelsens omfang og varighed.
* Størrelsen af den pensioneredes udbetalte pension, som det offentlige har bidraget til.

Pensionerede som genansættes i folkeskolen skal fortsat sikres de bedst mulige vilkår, og fravigelsen af overenskomstens bestemmelser er kun mulig hvad angår pensionsdelen.

Kun for overenskomstansatte: Hvis den pensionerede lærer bliver ansat på nedsat tid og bruger pensionskassens mulighed for at gå på delpension, fraviges bestemmelserne om indbetaling af pensionsbidrag ikke.

Retningslinjer for lærere med særlige kvalifikationer:

Der er i begge kommuner forhåndsaftaler for anciennitetstillæg efter 4, 8 og 12 års ansættelse.

Lærerkreds 44, Køge og Stevns arbejder for, at anciennitet før endt læreruddannelse godskrives.