

PFF Sydjylland 1.4.2015

Lønpolitik.

Generelt:

Lønnen skal afspejle ansvar og opgaver i stillingen, samt den enkeltes uddannelsesniveau og erfaring.

Der tages udgangspunkt i objektive kriterier.

Løntrin skal prioriteres frem for tillæg.

Engangsbeløb skal undgås, med mindre der er tale om tidsbegrænsede midler og/eller kort tidsbegrænset funktion.

De berørte medlemmer inddrages i udtagelse af krav og orienteres løbende gennem forløbet og ved aftaleindgåelse. Dette sker gennem TR, hvor det er muligt.

Der skal være medlemsopbakning til aftaleindgåelse.

Forhåndsftaler:

Der skal arbejdes på at lave forhåndsftaler i alle kommuner.

Forhåndsftalerne skal sikre funktionsløn for særlige opgaver og ansvar og kvalifikationsløn for erfaring og efter/videreuddannelse.

Individuelle lønforhandlinger:

Der skal gås efter højest mulig indplacering i hvert enkelt tilfælde.

Hvis der er sammenlignelige stillinger i kommunen, skal lønniveauerne matche.

Nyansatte:

Der skal gås efter højest mulig indplacering i hvert enkelt tilfælde.

Der tages udgangspunkt i Forhåndsftalerne men det undersøges altid, om der kan gives løn udover disse.

Medlemmet skal acceptere aftalen, inden vi skriver under.

Forretningsgang.

Forhåndsftaler:

De 2 koordinatorene udarbejder i fælleskab oplæg, forhandler og indgår aftaler.

Medlemsgruppen i hver enkelt kommune drøfter de konkrete oplæg.

TR inddrages mest muligt i forløbet.

Styregruppen beslutter forud for forhandlingerne om der skal være generel politisk deltagelse.

TR orienterer løbende medlemmerne.

Styregruppen får kopi af indgåede Forhåndsftaler, ligesom de lægges på PFF Hjemmesiden.

Individuelle aftaler:

Såfremt der er en TR med forhandlingskompetence henvises til særligt notat herom.

For øvrige forhandler den enkelte organisation.

Ved aftaler af principiel betydning inddrages den anden organisation.

Lederaftaler ved større omorganiseringer/udvidelser betragtes som fælles anliggende, hvor den anden organisation altid inddrages.