

## **DM Professionshøjskolars politik for lokal løndannelse**

Lønssystemet består af basisløn, kvalifikationstillæg og funktionstillæg. Som supplement rummer lønssystemet en mulighed for resultatløn.

Lønssystemet sigter på, at en væsentlig del af løndannelsen skal foregå lokalt for at sikre rekruttering og fastholdelse af velkvalificerede medarbejdere og balance mellem lønniveauerne på det statslige og det øvrige arbejdsmarked.

Efter DM Professionshøjskolars opfattelse kan dette mål alene nås ved at supplere basisløn og centralt aftalte tillæg med lokalt aftalte kvalifikationstillæg og funktionstillæg.

Under indtryk af, at lønskalaernes sluttrin er fastlagt sådan, at der er skabt plads til lokal løndannelse, anbefaler DM Professionshøjskoler, at der sigtes imod, at der for alle ansatte på lønskalaens sluttrin lokalt aftales tillæg, således at tillægget for enkelte ansatte opbygges til at udgøre mindst 12% af lønnen på lønskalaens sluttrin.

### **For at opnå dette, anbefaler DM Professionshøjskoler:**

#### **Kriterier**

At kriterierne for tildeling af kvalifikations- og funktionstillæg

- Er drøftet i klubben
- Er objektive
- Er gennemskuelige
- Lever op til målet om ligestilling

Herudover skal der være gennemsigtighed i forhold til aftaler og procedurer.

#### **Kvalifikationstillæg**

At kvalifikationstillæg er den tillægsform, der bedst sikrer det ønskede lønniveau for alle herunder for ansatte, der fortrinsvis underviser, ligesom kvalifikationstillæg kan gøre varetagelsen af undervisnings opgaver mere attraktiv.

Alle undervisere på professionshøjskolerne skal leve op til høje kvalitetskrav, hvorfor det anbefales at kvalifikationstillæg bruges til at sikre, at der opbygges tillæg svarende til mindst 12% af lønskalaens sluttrin for den enkelte ansatte.

Herudover kan kvalifikationstillæg bruges til at udligne eventuelle lønforskelle i de centralt aftalte lønskalaer og tillæg, herunder de lønforskelle, der er affødt af indfasningen af ny stillingsstruktur pr. 1.8.2013.

Endvidere kan særlige kvalifikationer og kompetence honoreres med yderligere kvalifikationstillæg.

#### **Funktionstillæg**

At funktionstillæg ikke aftales for direkte eller indirekte at honorere merarbejde. Der skal i stedet arbejdes for at afsætte den nødvendige tid til varetagelse af funktioner.

### **Fastholdelses- og rekrutteringstillæg**

At ved nyansættelser aftales tillæg, der sikrer mod lønnedgang og honorerer eventuelle særlige kvalifikationer og kompetencer. Når forhåndsftaler om kvalifikationstillæg og eventuelle funktions-tillæg sikrer det ønskede lønniveau, anses individuelle fastholdelsestillæg for irrelevante.

### **Engangsvederlag.**

At engangsvederlag ikke sikrer en varig lønudvikling.

### **Resultatløn**

At resultatløn ikke er relevant på professionshøjskolerne.

### **Særligt om docenter**

At der ligesom for adjunkter og lektorer opbygges et kvalifikationstillæg svarende til mindst 12% af basislønnen.

At der i tilfælde af tidsbegrænset ansættelse stræbes imod et åremålstillæg på 15%, hvis der er tilbagegangsstilling og 25%, hvis der ikke er tilbagegangsstilling.

### **Forhandling og aftaler**

Ydelse af tillæg m.v. forudsætter aftale mellem ledelse og tillidsrepræsentant. Docenter kan dog enten selv forhandle eller lade TR forhandle for sig.

De aftaler TR indgår, skal sendes til DM. Herudover skal TR inddrage DM Professionshøjskoler, hvis de lokale forhandlinger ikke kan holdes inden for de udmeldte retningslinjer.

Lønssystemet forudsætter, at ledelsen sikrer, at der er de nødvendige ressourcer til lokal løndannelse. Den lokale løndannelse er således ikke styret af puljer eller lignende.

I det omfang en professionshøjskole alligevel af egen drift udmelder en "lokallønspulje" eller lignende bemærkes, at B-siden ikke er forpligtet til at respektere en sådan ensidigt udmeldt pulje i sin kravfremstilling, ligesom B-siden evt. kan stille spørgsmålstejn ved, om ledelsens forslag om honorering af ledelsesnære opgaver skal belaste en sådan pulje i praksis.

Vedttaget på TR møde den 31.10.2013