



Arbejdsgiver i praksis

Temadag for ledere, HR-personale
og økonomimedarbejdere på
erhvervsskoler



Dagens program

- **10:10-11:00 Ansættelsesret - hvad bør du vide?**

v. Sofie Plesner (Moderniseringsstyrelsen)

- **11:15-12:30 Løn som ledelsesværktøj**

v. Inge Friis Svendsen (Moderniseringsstyrelsen) og Jens Jacobsen (Direktør Svendborg Erhvervsskole)

- **13.30-14.30 Få overblik over lønomkostningerne**

v. Carina Nyvang Jørgensen (Moderniseringsstyrelsen)

- **14:45–15:25 Overarbejdskultur på erhvervsskolerne?**

v. Markus Hahn (Moderniseringsstyrelsen)



Lønforhandlinger på arbejdspladsen

- Hvorfor Ny Løn?
- Særlige udfordringer på undervisningsinstitutioner
- Det skal du vide om lokale lønforhandlinger
- Værktøjer på Moderniseringsstyrelsens hjemmeside www.modst.dk
- Ny Løn på Svendborg Erhvervsskole – en fortælling fra virkeligheden



Hvorfor Ny Løn?

- Intet lønsystem er perfekt
- Løn som ledelsesværktøj
- Koblingen mellem Ny Løn, arbejdstid og overarbejde på erhvervsskoler



Ny Løn i staten

Løn: hvad kan forhandles og aftales lokalt og centralt?

Aftaleniveau	Forhandlings- og aftaleparter	Løndelev
<u>Centralt niveau:</u> Hele staten	Typisk Finansministeriet og de faglige organisationer	<ul style="list-style-type: none">• Basisløn eller løninterval• Centrale tillæg
<u>Lokalt niveau:</u> Den enkelte arbejdsplads	Typisk ledelsen og tillidsrepræsentanten	<ul style="list-style-type: none">• Kvalifikationstillæg• Funktionstillæg• Engangsvederlag• Resultatløn• Placering i løninterval



Lønpolitik

Hvilke spørgsmål kan man fx behandle i en lønpolitik?

- Hvad er målet med vores lønpolitik og vores løndannelse?
- Hvad er sammenhængen til vores øvrige politikker, så vores værdier, mål, strategier og opgaver understøttes i lønforhandlingerne?
- Hvad er de fælles kriterier for at komme i betragtning til et løntillæg?
- Hvordan afholder vi lønforhandlinger?
- Hvordan formidler vi resultatet af lønforhandlinger og begrundelser for tillæg?



Aftaler om tillæg

Når I udformer en lokal aftale om løntillæg, skal I huske følgende 10 ting:

1. Hvem er omfattet af aftalen
2. Tidspunkt for ikrafttrædelse
3. Løntillæggets størrelse
4. Løntillæggets type og regulering
5. Løntillæggets varighed
6. Om der indbetales pensionsbidrag
7. Eventuelle betingelser for ydelse af et løntillæg
8. Bestemmelser om opsigelse, udløb og/eller bortfald
9. Hjemmelsgrundlag
10. Dato og underskrifter



Opsigelsesbestemmelser

Eksempler på opsigelsesbestemmelser

Opsigelsesbestemmelse for aftaler om løntillæg for enkeltpersoner:

"Aftalen kan af begge parter opsiges til bortfald med det individuelle opsigelsesvarsel. Virkningen af opsigelsen er, at tillægget bortfalder med virkning fra aftalens ophør."

Opsigelsesbestemmelse for aftaler om løntillæg for grupper:

"Aftalen kan af begge parter opsiges til bortfald med seks måneders varsel. Virkningen af opsigelsen er, at tillægget bortfalder for den enkelte ansatte med virkning fra aftalens ophør."

Opsigelsesbestemmelse, hvor kvalifikationstillægget fortsætter som en personlig ordning for den enkelte ansatte:

"Aftalen kan af begge parter opsiges til bortfald med tre måneders varsel. Ved opsigelsen beholder den enkelte ansatte tillægget som en personlig ordning."



Uenighed i forhandlingerne

Oversigt over forhandlingsniveauer ved uenighed ved de lokale lønforhandlinger

Niveau I – På arbejdspladsen

Den lokale arbejdsgiver forhandler med tillidsrepræsentanten på arbejdspladsen eller en repræsentant fra den forhandlingsberettigede organisation.



Niveau II – Inddragelse af den forhandlingsberettigede organisation og ministeriet

Forhandling løftes et niveau og kan foregå i ressortministeriet med deltagelse af repræsentanter fra den forhandlingsberettigede organisation og ressortministeriet.

Frist: Forhandling skal afholdes inden for en måned, medmindre andet aftales.



Niveau III – Inddragelse af organisationsaftalens parter

Forhandling løftes et niveau igen, og forhandlingen foregår mellem parterne i organisationsaftalen. Det vil oftest være Moderniseringsstyrelsen, der forhandler for arbejdsgiversiden.

Hvis parterne heller ikke her kan blive enige, kan sagen ikke videreføres. Konsekvensen er, at de tillæg, der er uenighed om, ikke kan udbetales.

Frist: Forhandlingen skal afholdes inden for en måned, medmindre andet aftales.





MODERNISERINGSSTYRELSEN