



Lønstrategi for Mariagerfjord Lærerkreds

Lønstrategien for Mariagerfjord Lærerkreds tager sit udgangspunkt i Danmarks Lærerforenings lønstrategi. Formålet er at sikre åbenhed og gennemsigelighed i løndannelsen, samt at alle medlemsgrupper sikres en løn, der svarer til den kompetence og det ansvar, der ligger i stillingen.

Det er Mariagerfjord Lærerkreds mål. Til enhver tid, at sikre den højst mulige løn til alle medlemmer. Det er samtidig Mariagerfjord Lærerkreds mål at tilstræbe en så ligelig fordeling af de lokale lønmidler som muligt.

Lønnen og løndelens sammensætning skal:

- Medvirke til at understøtte kvaliteten og kvalitetsudviklingen i skolen og på andre arbejdspladser
- Medvirke til at fastholde den fælles folkeskole
- Passe til skolens/arbejdspladsens struktur og kultur
- Bygge på synlige og objektive kriterier
- Være bredt accepteret af de ansatte
- Medvirke til at sikre sammenlignelig løn for sammenlignelige opgaver
- Medvirke til at fremme lige udviklingsmuligheder for kvinder og mænd
- Medvirke til at fastholde kvalificerede medarbejdere

Honorering af skolens kerneydelse skal indtage en fremtrædende plads i lønsystemet.

Funktions og kvalifikationsløn fordeles efter ensartede principper på alle skoler/arbejdspladser.

Kvalifikationsløn ydes for uddannelsesmæssigt baserede kriterier.

Kriterierne bør i videst mulig udstrækning fastlægges i forhåndsftaler, således at lønnen automatisk udløses, når kriterierne er opfyldt.

Lønpolitikken er et fælles anliggende og ansvar, hvorfor den ikke må etableres gennem personlige lønsamtaler med deraf følgende individualisering af lønnen.

Processen

Lønmidler til lokalforhandling meddeles kredsen skriftligt. Kredsen tager kontakt til den stedlige tillidsrepræsentant for at inddrage denne og kollegerne på skolen i en drøftelse af, hvordan pengene kan anvendes i overensstemmelse med overenskomsten og kredsens lønpolitik.

Kredsstyrelsen udarbejder på denne baggrund et forhandlingsoplæg, hvorefter formand og næstformand forhandler med skolens ledelse.

Inden formanden skriver eventuelle lokallønsaftaler under, drøftes og godkendes de på et kredsstyrelsesmøde.

Grundløn

Grundløn skal fortsat fastsættes centralt. Grundlønnen skal, i forhold til øvrige grupper på arbejdsmarkedet fastholdes og forbedres. Grundlønnen er en minimumsaflønning, der kun undtagelsesvis står alene uden tillæg af funktions- og kvalifikationsløn.

Funktionsløn

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen for varetagelse af særlige funktioner, der er knyttet til den enkelte stilling. Funktionslønnen følger stillingen – ikke personen.

Funktionslønnen søges udmøntet i:

- Løntrinsforbedringer
- Pensionsgivende tillæg

Kvalifikationsløn

Kvalifikationsløn ydes ud over grund- og funktionsløn og er knyttet til den enkelte medarbejder og dennes kvalifikationer. Kvalifikationsløn følger personen – ikke stillingen.

Kvalifikationslønnen søges udmøntet i:

- Løntrinsforbedringer
- Pensionsgivende tillæg

Resultatløn

Anvendelse af resultatløn forudsætter, at der er tale om objektive konstaterbare resultater i forhold til de på forhånd opstillede mål. Resultatløn kan ikke anvendes som en bagudrettet individuel belønning baseret på "en særlig indsats" eller lignende.

Lærere og børnehaveklasseledere

Lønnen og løndelens sammensætning skal:

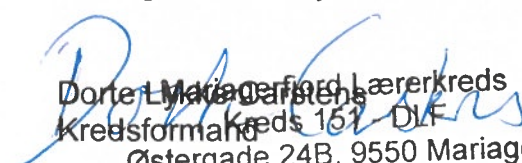
- Prioritere brede basisfunktioner højt f.eks. undervisning
- Sikre en fortsat udvikling af alle læreres og børnehaveklasselederes livsløn

Konsulenter, UU-vejledere og psykologer

Lønnen og løndelens sammensætning skal:

- Sikre en fortsat udvikling af alle konsulenter, UU-vejlederes og psykologers lønninger

Vedtaget i kredsstyrelsen den 13. august 2026


Dorthe Lyngby, Lærerkreds
Kredsformand, Kreds 151 - DLF
Østergade 24B, 9550 Mariager
98 336001 151@dlf.org