

Værktøj 11: Den gode tillægsbegrundelse

Fællesaftalerne om lokal løndannelse i kommuner og regioner er ikke helt ens, men aftalernes bestemmelser om begrundelser for tillæg er enslydende.

§ 11, stk. 1, i den kommunale lokallønsaftale, og § 15, stk. 1, i den regionale, siger:

"I aftaler om anvendelse af funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn angives de kriterier, der har dannet grundlag for aftalen. Kriterierne bør fremtræde med en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor."

En lokal lønsaftale bør altså præcisere begrundelsen for tillæg, og der bør være klart, hvordan lønnen hænger sammen med arbejdet. Det kan være i forhold til bestemte arbejdsfunktioner, i forhold til hvordan en medarbejder udnytter sine kvalifikationer i det daglige arbejde, og i forhold til de resultater, som opnås. I øvrigt skal nye lokalt aftalte tillæg have en beskrivende betegnelse (lønseddelttekst), således at medarbejderen kan genkende tillæggene på sin lønseddel.

I flere overenskomster findes bilag med vejledende kriterier både til mellemledere og til basisedarbejdere for funktions- og kvalifikationsløn, der kan inspirere til at fastsætte lokale kriterier. Hvis du har brug for inspiration kan du således fx se i døgnoverenskomstens Bilag C – Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn. Du kan finde overenskomsterne i faglig håndbog på TR-portalen.

Socialpædagogerne anbefaler generelt, at lønsaftaler begrundes fagligt og så "objektivt" som muligt, dvs. med henvisning til forhold, der kan konstateres. I forhold til kvalifikationsløn er det fx efteruddannelse og erfaring indenfor området mv. I forhold til funktionsløn er det fx supervisionsopgaver, projekt- og udviklingsopgaver mv.

Subjektive og upræcise begrundelser, som fx "fleksibilitet", "personlige kompetencer" mv., bør undgås. Eller også bør det præciseres i et forhandlingsreferat, fx hvilken fleksibilitet eller hvilke personlige kompetencer, tillæg ydes for.