

### **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 (lønseddeltekst), 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-portalens.

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.