

Procedure for løntjek

Der er 5 former for løntjek

1. **Overordnet løntjek**, er det løntjek der sikre OK elementer
2. **Stikprøve løntjek** laves når medlem ikke kender til specielle problemer
3. **Stikprøve løntjek på specifikt problem**, laves når medlem mener der er specifikke problemer
4. **Grundigt løntjek på specifikt problem**, laves når der i stikprøvetjekket findes fejl på specifikke problemer
5. **Grundigt tjek** laves når der ved stikprøve løntjek findes gentagende og flere lønproblematikker

Afklar med medlemmet om der er specifikke ting der skal tjekkes, eller om det er et overordnet tjek.

1. **Overordnede forhold der skal tjekkes ved løntjek.**

Lønindplacering (Medlemmets uddannelsesmæssige baggrund SKAL afspejle grundlønnen.)

I overenskomsterne er det medlemmets uddannelse der afgør hvilken grundløn han/hun skal indplaceres på. Vær opmærksom på at et medlem ikke selv kan vælge eksempelvis at arbejde som social- og sundhedshjælper (og dermed få denne grundløn), hvis medlemmet er uddannet social- og sundhedsassistent.

Geografi tillæg

Vær opmærksom på at arbejdsgiver afregner det korrekte geografiske tillæg. Den enkelte medarbejder skal aflønnes efter satsen i det område hvor hovedparten af arbejdsopgaverne udføres.

Satsen skal benyttes for hele ansættelsesforholdet, uanset om enkelte arbejdsopgaver udføres i et område med en anden tillægssats. (her er undtagelse i bruger hjælper formidlingens OK)

Arbejdstidsbestemte tillæg.

Arbejdstidsbestemte tillæg fremgår af overenskomsten, eller af medlemmets ansættelseskontrakt, hvis der ikke er tiltrådt overenskomst. I tilfælde hvor der ikke er anført arbejdstidsbestemte tillæg i medlemmets ansættelseskontrakt – og der ikke er tiltrådt overenskomst – har medlemmet ikke krav på arbejdstidsbestemte tillæg.

Pension

Anciennitet/ erfaringsdato (På det private arbejdsmarked anvendes virksomhedsanciennitet – tidligere opsparet anciennitet kan derfor ikke altid føres videre til det nuværende ansættelsesforhold.)

Erfaringsdatoen vil derfor være den samme som ansættelsesdatoen i virksomheden

Timetal (Vær opmærksom på sammenhængen mellem timetal og løn.)

Mange ekstra timer (Hvis der udover de faste timer ofte eller altid er mange ekstratimer, så er spørgsmålet om det faste timetal skal være højere: Dette kan spille en rolle under barsel eller under sygdom).

2. Stik prøve løntjek

Sammen hold arbejdstids opgørelser, timeplaner, kalender, tjenesteplaner for 2 vilkårlige måneder.

Tjek lønseddel

1. Passer alm. timer /ekstra timer/overarbejde timer med arbejdstids opgørelse og kalender
2. Passer udbetalt arbejdstidsbestemte ydelser.
3. Er der inddraget fridøgn, er der betalt for det
4. omlagt tjeneste er der betalt for det
5. Er der nedskrevet for evt. S/H dage
6. Norm periode

3. Stikprøve løntjek på specifikt problem.

Samme fremgangsmåde som i 3. men med fokus på det specifikke problem.

4. Grundigt løntjek på specifikt problem

Se bilag 1, men gå efter det specifikke problem

5. Grundigt tjek

Se bilag 1.