

# Lønpolitik for Aurehøj Gymnasium

## Overordnet formål:

Lønpolitikken skal skabe grundlag for en målrettet og fleksibel løndannelse, der kan understøtte skolens mål og værdier i sammenhæng med skolens personalepolitik. Lønne skal afspejle og understøtte medarbejderens ansvar, kompetencer og kvalifikationer og sætte fokus på teamets og den enkeltes opgavevaretagelse uafhængig af medarbejdernes anciennitet. Lønpolitikken skal bidrage til at udvikle skolen og medarbejderne og til at tiltrække og fastholde kvalificerede medarbejdere.

Lønpolitikken skal være med til at sikre, at ledelsen og medarbejdere er informeret om, hvordan og hvornår lønforhandlinger foregår, og har kendskab til, hvilke kvalifikationer, indsatser og resultater der honoreres på skolen. Lønpolitikken skal udgøre fundamentet for en ensartet og sammenhængende praksis i forbindelse med lønforhandlinger på skolen.

En lønpolitik beskriver de overordnede retningslinjer for, hvordan løn anvendes. Lønpolitik er ikke en aftale om den konkrete udmøntning af løn.

## Medarbejdergrupperne:

Lønpolitikken omfatter alle medarbejdere, der er omfattet af ny løn på Aurehøj Gymnasium.

## Elementer i lønsystemet:

Lønsystemet giver mulighed for følgende honorering (dog kan tjenestemænd alene tildeles engangsvederlag og resultatløn):

*Engangsvederlag* kan udbetales til medarbejdere som en anerkendelse af de særlige resultater og indsatser, medarbejderen har leveret i løbet af året.

*Kvalifikationstillæg* ydes på grundlag af medarbejderens faglige eller personlige kvalifikationer, kvaliteten i opgavevaretagelsen, efterspørgslen ift. stillinger på det øvrige arbejdsmarked mv. Kvalifikationstillæg ydes som hovedregel som varige tillæg, men kan, når der er særlige begrundelser herfor, ydes som midlertidige tillæg.

*Funktionstillæg* ydes for særlige funktioner, der varetages i en bestemt stilling. Varetagelsen af en bestemt funktion udløser ikke automatisk tillæg. Om der skal gives tillæg, afhænger af en individuel vurdering af funktionens omfang, og hvordan den enkelte varetager funktionen. Funktionstillæg kan ydes for en tidsbegrænset periode og bortfalder i øvrigt når funktionen ophører.

*Forhåndsftaler* er aftaler om at tillæg af en given form og størrelse knyttes til udførelsen af nærmere specificerede funktioner eller opnåelse af bestemte kvalifikationer. Når de fastlagte betingelser er opfyldt udmøntes de konkrete tillæg til den enkelte medarbejder uden yderligere aftale. Der kan indgås forhåndsftaler mellem de forhandlingsberettigede parter.

*Resultatløn* er aftale om der udbetales løntillæg for en måleperiode i det omfang fastlagte kvantitative og/eller kvalitative mål er opnået.

Aftaler indgås mellem rektor og TR for den behandlingsberettigede organisation.

#### **Kriterier for tildeling af tillæg:**

Det er skolens ønske at kunne give tillæg til medarbejdere, der bidrager til at højne skolens faglige og pædagogiske niveau. Med henblik på at nå skolens strategiske og undervisningsmæssige målsætninger lægger skolen stor vægt på at kunne tiltrække, udvikle og fastholde kompetente og kvalificerede medarbejdere. Skolen ønsker derfor at kunne honorere medarbejdere, som i særlig grad bidrager til, at de opstillede faglige og pædagogiske mål nås.

Ved vurderingen af, om der skal tildeles tillæg, anvendes en række kriterier, som tager udgangspunkt i Aurehøj Gymnasiums værdigrundlag, målsætning og personalepolitik.

På skolen gives de enkelte tillæg ud fra en samlet vurdering af den enkelte medarbejders faglige og personlige egenskaber. I vurderingen af den enkelte medarbejder fokuseres på medarbejderens anvendelse af kompetencer i opgaveløsningen/undervisningen. Skolen kan på den baggrund indgå aftaler om ydelse af tillæg til medarbejdere ud fra nedenstående kriterier. Kriterierne skal i deres anvendelse understøttes af konkrete begrundelser for ydelse af tillæg til de enkelte medarbejdere.

Ved vurderingen lægges vægt på, om medarbejderne i særlig grad efterlever et eller flere af disse kriterier i udførelsen af deres arbejde i skolen:

#### ***Resultatorienteret og høj faglig og pædagogisk kvalitet***

At arbejde resultatorienteret forstås som opnåelse af resultater med en høj faglig kvalitet og/eller udførelse af arbejdsopgaver, herunder undervisning, med høj grad af ansvarlighed, effektivitet og pædagogisk evne.

#### ***Fleksibilitet og omstilling***

På gymnasiet forstår vi fleksibilitet og omstilling som en positiv indstilling ift. midlertidigt eller permanent at varetage nye arbejdsopgaver eller –områder og en evne til hurtigt og effektivt at sætte sig ind i og løse nye opgaver.

#### ***Nytænkning og kreativitet***

Nytænkning og kreativitet forstås som evnen til at udvikle og anvende nye og alternative metoder i løsningen af eksisterende og nye opgaver i skolen. Kriteriet dækker også over strategisk og fremsynet tankegang, der sikrer fornyelse og udvikling af skolen.

#### ***Helhed og samarbejde***

Kriteriet helhed og samarbejde dækker bl.a. over evnen til i teamarbejde at bidrage til sammenhæng og helhedsorientering i skolens opgaveløsning.

#### ***Attraktiv uddannelsesinstitution***

Aurehøj Gymnasium ønsker, at medarbejderne bidrager til at skabe en attraktiv uddannelsesinstitution og efterlever de holdninger og handlinger, der følger af skolens

værdigrundlag. Dette kriterium kan derfor omfatte medarbejdere, der engagerer sig i og yder en særlig aktiv indsats for at gøre skolen til en attraktiv og velfungerende uddannelsesinstitution.

***Selvstændighed og initiativ***

Kriteriet er ensbetydende med, at man udviser initiativ og løser sine opgaver med en høj grad af selvstændighed. Medarbejdere med selvstændighed og initiativ er i stand til at bevare overblikket over mange eller komplekse opgaver.