

Lønpolitik for Aurehøj Gymnasium gældende for perioden 1.oktober 2018 til 1. oktober 2020

Personalet på Aurehøj Gymnasium aflønnes i henhold til gældende overenskomster og aftaler. Nærværende lønpolitik omfatter alle medarbejdere. Lønpolitikken er drøftet i SU og efterfølgende godkendt i bestyrelsen d. 17. september 2018.

Overordnet formål

Aurehøj Gymnasiums lønpolitik skal skabe grundlag for en målrettet og fleksibel løndannelse, der til stadighed understøtter skolens vision, værdier og indsatsområder. Lønpolitikken skal medvirke til, at alle medarbejdere uanset opgave og placering i organisationen motiveres til dels at yde en professionel og udviklingsorienteret indsats, dels at udvise selvstændighed, initiativ og ansvarsfølelse i målet om at skabe resultater og kvalitet i opgavevaretagelsen.

Løn skal afspejle medarbejdernes ansvar, kompetencer og kvalifikationer og sætte fokus på den enkeltes opgavevaretagelse uafhængig af anciennitet. Lønpolitikken skal i den forbindelse udgøre fundamentet for en ensartet og sammenhængende praksis ved lønforhandlinger på skolen. Det er på den måde et mål, at den enkelte medarbejder oplever et tydeligt lønperspektiv, og at løn opleves som gennemskuelig og retfærdig for både ledelses- og medarbejderpart.

Sammen med den øvrige personalepolitik skal lønpolitikken medvirke til at tiltrække, fastholde og udvikle gode medarbejdere i alle dele af Aurehøj Gymnasium.

Lønpolitikken beskriver de overordnede retningslinjer for, hvordan løn anvendes. Politikken er altså ikke en aftale om den konkrete udmøntning af løn.

Økonomi

Den lokale løndannelse sker indenfor rammerne af institutionens økonomi. Det økonomiske råderum til forhandling er derfor ikke en pulje, men en foranderlig størrelse, der kan variere fra år til år.

Der er enighed om at lokale hensyn afgør lønudviklingen på Aurehøj Gymnasium, men at lønudviklingen i gymnasieskolen regionalt og nationalt holdes for øje.

Elementer i lønsystemet

Lønsystemet giver mulighed for følgende honorering:

Kvalifikationstillæg ydes på grundlag af medarbejderens faglige eller personlige kvalifikationer, kvaliteten i opgavevaretagelse, efterspørgslen ift. stillinger på det øvrige arbejdsmarked mv.

Kvalifikationstillæg er som hovedregel varige og pensionsgivende. Det er en forudsætning for at oppebære tillæggene, at de tilgodesete kvalifikationer til stadighed er til stede og bringes i anvendelse, jf. kriterierne under hvilke tillægget er givet. Kvalifikationstillæg tager udgangspunkt i ansættelse på fuld tid. Tillæggene nedjusteres forholdsmæssigt ved reduceret ansættelsesgrad.

Funktionstillæg ydes for særlige funktioner, der typisk varetages i en tidsbegrænset periode.

Funktionstillæg er pensionsgivende. Varetagelsen af en bestemt funktion udløser ikke automatisk tillæg. Om der skal gives tillæg, afhænger af en individuel vurdering af funktionens omfang. (For en oversigt over lokalaftalte funktionstillæg i skoleåret 2017-18 se bilag 1.)

Engangsvederlag kan udbetales til medarbejdere som en anerkendelse af de særlige indsatser og resultater, en medarbejder har leveret. Engangsvederlag er ikke pensionsgivende.

Resultatløn udmøntes efter indgåelse af en resultatlønskontrakt og udbetales som vederlag for en måleperiode i det omfang, fastlagte kvantitative og/eller kvalitative mål er opnået.

Forhåndsftaler er aftaler mellem de forhandlingsberettigede parter om tillæg af en given form og størrelse knyttet til udførelsen af nærmere specificerede funktioner og/eller opnåelse af bestemte kvalifikationer. Når de fastlagte betingelser er opfyldt, udmøntes tillægget uden yderligere aftale.

Kriterier for tillæg

En grundlæggende forudsætning for tildeling af både kvalifikations- og funktionstillæg er, at medarbejderen positivt efterlever skolens værdisæt og bidrager aktivt til realisering af skolens indsatsområder. På baggrund af den vedtagne lønpolitik anvendes derfor følgende overordnede lønkriterier (inkl. eksempler på centrale kvalifikationsindikatorer – indikatorer, som dog vægtes forskelligt fra personalegruppe til personalegruppe):

A1 tillæg: Resultatorienteret og effektiv indsats af høj faglig og pædagogisk kvalitet

- *Høj faglig og pædagogisk kvalitet i undervisningen og/eller øvrig opgavevaretagelse*
- *Evne til at løse opgaver kvalitativt tilfredsstillende på en effektiv måde*
- *Positiv og engageret tilgang til eleverne bl.a. med forståelse for elevernes forudsætninger, interesse, potentiale og sociale liv*
- *Aktiv og målrettet anvendelse af undervisningsevaluering*

A2 tillæg: Flexibilitet og omstilling

- *Opsøgende og villig til at påtage sig opgaver, som er vigtige for skolens liv og profil*
- *Bidrager til løsning af de udfordringer, der løbende opstår i et skoleår*
- *Tydelig omstillingsevne og initiativ i forbindelse med nye løsninger både i undervisningen og på skolen som helhed*

A3 tillæg: Udvikling og kreativitet

- *Bidrager med ideer til den fortsatte skoleudvikling*
- *Planlægger, afvikler og evaluerer implementerings-, udviklings- og forsøgsarbejde i overensstemmelse med skolens strategi*
- *Reflekterer løbende over, hvordan almenpædagogik og fagdidaktik kan kombineres, til gavn for både elever og kolleger*
- *Opnår nye kompetencer, som skolen har brug for, fx ekstra bifag, masteruddannelse, studievejlederuddannelse, læsevejlederuddannelse eller matematikvejlederuddannelse kompetenceuddannelse. Der kan endvidere være tale om kompetencer, som ikke er opnået gennem egentlig videre- og efteruddannelse, men som kan dokumenteres på anden vis.*

A4 tillæg: Helhedssyn og samarbejdsevne

- *Aktivt og loyalt bidragende til gennemførelse af skolens besluttede strategi*
- *Opsøgende og villig til at påtage sig opgaver, som er vigtige for skolens liv og profil – herunder forestå ledelse af større eller mindre kollegiale arbejdsgrupper anerkendt af ledelsen*
- *Aktiv deltager i det kollegiale samarbejde om elever, klasser, fag og forløb*
- *Faglig og pædagogisk inspirator for kolleger*
- *Bidrager til at understøtte et godt arbejdsklima og en god dialog på tværs af personalegrupper*

A5 tillæg: Indsatser, der gør skolen til en attraktiv uddannelsesinstitution

- *En serviceorienteret tilgang til såvel interne som eksterne henvendelser*
- *Medskaber af og/eller aktiv deltager i aktiviteter, som engagerer elever udenfor rammerne af den snævre kerneydelse*
- *Aktiv i faglige foreninger, opgavekommissioner eller lignende til gavn for udvikling af niveauet på Aurehøj Gymnasium og i den samlede gymnasiale uddannelse på nationalt niveau.*

A6 tillæg: Selvstændighed og initiativrigdom

- *I stand til at bevare overblikket over mange eller komplekse opgaver*
- *Initiativrig i forhold til at skabe kontakter til uddannelsesinstitutioner (på alle niveauer), virksomheder og organisationer i ind- og/eller udland*

Generelle principper for forhandlingsforløb og aftaleindgåelse

De årlige forhandlinger finder normalt sted i perioden september-december og således, at det er parternes fælles mål, at forhandlingerne skal være afsluttet inden udgangen af december- De aftalte tillæg udmøntes pr. 1. januar i det kommende år, med mindre andet aftales. Forslag fremsættes skriftligt overfor den anden part.

Aftaler indgås skriftligt, og ikrafttrædelses- og evt. ophørsdato skal fremgå. Begrundelsen for tildelingen af tillæg/engangsvederlag/honorar eller for indgåelse af forhåndsftale skal angives i aftalen.

Engangsvederlag kan tildeles løbende. I forbindelse med nyansættelser kan der endvidere aftales tillæg med virkning fra ansættelsestidspunktet.

Drøftelser af løntillæg/engangsvederlag kan foregå mellem den pågældende medarbejder og skolens ledelse. Aftale om løntillæg/engangsvederlag underskrives af rektor (eller den rektor bemyndiger hertil) og den forhandlingsberettigede organisation.

Særligt for TAP-personalet

Medarbejdernes kompetenceudvikling og arbejdsindsats drøftes i forbindelse med MUS. MUS-referatet indgår som baggrundsmateriale, hvis en medarbejder gør brug af muligheden for et årligt lønforhandlingsmøde med ledelsen. Normalt finder møderne sted med udgangspunkt i en henvendelse fra den forhandlingsberettigede organisation – HK-lokalafdeling for det administrative personale, og 3F- lokalafdeling for pedelområdet.

Den forhandlingsberettigede organisation fremsender skriftlig begrundede forslag på ansatte, som bør drøftes på forhandlingsmødet. I tilfælde, hvor en medarbejder ikke er organiseret hos den forhandlingsberettigede organisation, kan medarbejderen anmode om særskilt forhandling. Resultatet af forhandlingen skal altid godkendes af den forhandlingsberettigede organisation.

Øvrigt

Forud for lønforhandlinger fremskaffer ledelse i samarbejde med tillidsrepræsentanten baggrundsmateriale til både ledelses- og medarbejderside, fx lønoplysninger om enkelte medarbejdere, lønstatistik og oplysninger om institutionens samlede økonomiske situation. Dette gøres efter behov.

Når lønrunden er afsluttet, giver ledelsen de medarbejdere, der er tildelt tillæg information om og begrundelse for beslutningen. Alle har efterfølgende ret til at orientere sig i det samlede resultat.

Evaluerings

Lønpolitikken evalueres som udgangspunkt hvert andet år i SU men kan til enhver tid behandles, hvis udvalgsmedlemmer ønsker det.

Opsigelse

Aftalen kan opsiges af hver af parterne med tre måneders varsel.


Gentofte d. 1/9 2018

For ledelsen:



Anders Krogsøe, rektor

For lærerne:



Lasse Hartmann Svendsen, tillidsrepræsentant (GL)