

d. 20. oktober 2008.

Lønpolitik for Paderup Gymnasium.

Lønpolitikken udfylder de overordnede rammer givet i statens lønpolitik. Lønpolitikken er vedtaget i samarbejdsudvalget og er godkendt af bestyrelsen.

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

Mål med lønpolitik.

Lønpolitikken er en integreret del af personalepolitikken og skal understøtte skolens værdigrundlag, strategi og visioner. Den bidrager til at udvikle skolen og medarbejderne og til at tiltrække og fastholde kvalificerede medarbejdere.

Lønpolitikken skal endvidere skabe grundlag for en fleksibel løndannelse, der til stadighed kan understøtte Paderup Gymnasiums strategier og indsatsområder.

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

Økonomi.

Den lokale løndannelse skal ske indenfor rammerne af institutionernes økonomi. Det er ledelsens ansvar gennem prioritering at sikre, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse. Det økonomiske råderum til forhandling er ikke en pulje, men en foranderlig størrelse, der kan variere fra år til år.

Lønudviklingen bør følge lønudviklingen på det statslige arbejdsmarked på sammenlignelige områder samt sikre, at alle medarbejderne opnår den bedst mulige lønudvikling under deres ansættelse. Det er et fælles ansvar, at alle ansatte på sigt har en lønudvikling udover grundløn i form af kvalifikations- og funktionsløn.

Lønpolitikken skal rumme et lønperspektiv for alle ansatte, og skal herunder give nyansatte en realistisk forventning om den lokale udvikling i deres løn.

Medarbejdernes lønudvikling sikres overvejende ved varige pensionsgivende kvalifikationstillæg.

Elementer i ny løn.

Lønssystemet giver mulighed for følgende honorering.

- *Kvalifikationstillæg* ydes på grundlag af medarbejdernes faglige kvalifikationer, kvaliteten i opgavevaretagelsen, efterspørgslen i forhold til stillinger på det øvrige arbejdsmarked m.v. Kvalifikationstillæg ydes som varige eller midlertidige pensionsgivende tillæg.

- *Funktionstillæg* ydes for særlige funktioner, der varetages i en bestemt stilling. Ud over løntillæg skal der aftales tid til opgaven. Funktionstillæg reguleres ikke med ansættelsesbrøken og er pensionsgivende.
- *Engangsvederlag og honorarer*. Tjenestemænd er ikke umiddelbart omfattet af lokalløn, men der er mulighed for at honorere dem via engangsvederlag.
- *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.

Generelle kriterier for tillæg og vederlag.

- Høj faglig og pædagogisk kvalitet omsat i arbejde/undervisning, som afspejler Paderup Gymnasiums værdigrundlag.
- Helhedssyn, udviklingsparathed og samarbejdsevner, som anvendes i alle de opgaver og udfordringer, som en gymnasiehverdag indeholder.
- Vigtig indsats i forhold til konkrete og afgrænsede mål eller indsatsområder.
- Varetagelse af visse opgaver og funktioner med et stort ansvar.

Der kan indgås aftaler om retningslinjer for, hvornår medarbejdere kan komme i betragtning til bestemte beløbssatte tillæg, som udfolder ovenstående generelle kriterier.

Eksisterende ansatte beholder deres nuværende tillæg. Kriterierne for nye varige kvalifikationstillæg skal i særlig grad være indrettet til lærere, der ikke er på den gamle slutløn. Det er målsætningen, at lønudviklingen på Paderup Gymnasium skal kunne matche den landsgennemsnitlige lønudvikling på GL-området.

Forhandlingskompetence.

Aftaler om løntillæg/engangsvederlag indgås og underskrives af Paderup Gymnasiums ledelse og de pågældende medarbejders faglige organisation.

Forhandlingsprocedurer.

- Løn forhandles en gang årligt.
- Forhandlingerne foregår i perioden 1. januar – 1. juli, med ikrafttræden 1. april samme år. I de år, hvor der indgås en ny overenskomst, kan tidsplanen for forhandlingerne skubbes til at være fra d. 1. august til d. 31. december, med uændret ikrafttræden d. 1. april.
- Løn forhandles desuden ved nyansættelser med repræsentanten for den pågældende medarbejders faglige organisation.
- Til forhandlingerne fremskaffer ledelsen lønoplysninger om enkelte medarbejdere afhængigt af den pågældende medarbejders faglige organisation. Som sammenligningsgrundlag endvidere den centrale lønstatistik, som parterne formodes at udarbejde. Materialet fremlægges før første forhandlingsmøde.
- Parterne udveksler skriftlige forhandlingsoplæg før første forhandlingsmøde.

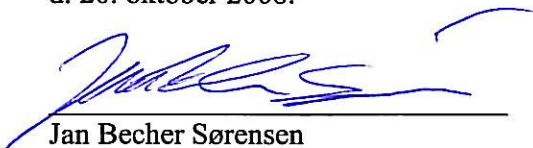
- Alle aftaler indgås skriftligt, og det skal af aftalen fremgå, med hvilken begrundelse tillægget gives, hvornår det træder i kraft samt hvornår det eventuelt ophører.
- Efterfølgende orienterer skolens ledelse de medarbejdere, der får løntillæg med begrundelse for tillægget og dets størrelse samt ikrafttrædelsestidspunkt. Aftaler om løntillæg offentliggøres internt for den relevante medarbejdergruppe.
- Samarbejdsudvalget orienteres om overordnede principper for lokal løndannelse, lokale aftaler og resultaterne af forhandlingerne.

Evaluerings.

Lønpolitikken evalueres i samarbejdsudvalget og i bestyrelsen, når enten medarbejderne eller ledelsen i MIO-udvalget ønsker det.

Vedttaget i MIO-udvalget d. 20. oktober 2008 og efterfølgende godkendt af bestyrelsen.

d. 20. oktober 2008.



Jan Becher Sørensen
Rektor
Formand for MIO-udvalget



Per Henriksen
GL-tillidsrepræsentant
Næstformand i MIO-udvalget