



# Lønpolitik for den lokale løndannelse på Vesthimmerlands Gymnasium og HF

## Overordnet formål

Målet med lønpolitikken er at kunne tiltrække, udvikle og fastholde dygtige og engagerede medarbejdere.

Lønpolitikken skal skabe grundlag for en målrettet og fleksibel løndannelse, der kan bidrage til at udvikle skolen i overensstemmelse med skolens værdigrundlag, vision, målsætning og handlingsplaner. Lønpolitikken er et middel blandt flere til at nå skolens mål. Andre vigtige elementer er, at der er gode muligheder for kompetenceudvikling, at der er tidssvarende hjælpemidler til rådighed, at man arbejder i gode fysiske rammer, og at der er et godt psykisk arbejdsmiljø

Lønnen skal afspejle og understøtte medarbejderens villighed til at tage ansvar, medvirken til udvikling af skolen, evne og vilje til nytænkning, fleksibilitet, effektivitet, kompetencer, kvalifikationer og resultater. Lønnen skal ligeledes afspejle i hvilken grad medarbejderen udviser en helhedsindstilling til organisationen.

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.

Tildeling af lokale løntillæg forudsætter, at der er dækning for dem i skolens økonomi. Udmøntning af en lønforhandling skal også tage hensyn til, at den lokale lønpolitik kan gennemføres på længere sigt, så alle medarbejdere kan få mulighed for et lønperspektiv.

Det er bestyrelsens og ledelsens ansvar gennem prioritering at sikre, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse.

## Elementer i lønsystemet

Lønsystemet giver mulighed for følgende honorering

- **Engangsvederlag** kan udbetales til medarbejdere som en anerkendelse af de særlige resultater og indsatser, medarbejderen har leveret i løbet af året.
- **Kvalifikationstillæg** kan gives for personlige kvalifikationer og kompetencer, som skolen har brug for, samt for kvaliteten i opgavevaretagelsen. Kvalifikationstillæg ydes som varige tillæg, men kan undtagelsesvis, når der er særlige begrundelser herfor, ydes som midlertidige tillæg.
- **Funktionstillæg** ydes for særlige funktioner, der varetages i en bestemt stilling. Funktionstillæg kan ydes for en tidsbegrænset periode og bortfalder, når funktionen ophører.
- **Resultatløn** er en aftale om, at der udbetales løntillæg for en fastlagt periode i det omfang fastlagte kvantitative og/eller kvalitative mål er opnået.

Lønsystemet omfatter alle medarbejdergrupper ansat på Vesthimmerlands Gymnasium og HF, bortset fra rektor.

## Undervisningspersonale

Skolens lærere kan tildeles funktionsløn og kvalifikationsløn.

Funktionstillæg til lærere

- Skemalægger
- TR
- Centralt forhandlede funktionstillæg for apparatopstilling mm

Kvalifikationstillæg til lærere

- *Grundlønnen* fra hovedoverenskomsten med GL gives bl.a. for de faglige og pædagogiske kvalifikationer og kompetencer som anføres i Retningslinjer for universitetsuddannelser rettet mod undervisning i gymnasiale uddannelser (faglige mindstekrav) (vejledning nr. 5 af 18/01/ 2006) og i Bekendtgørelse om pædagogikum i de gymnasiale uddannelser (Bek. nr. 447 af 08/05/2014)
- *Det brede kvalifikationstillæg* er udtryk for, at man har opnået dyberegående erfaring med og stor sikkerhed i pædagogikumbekendtgørelsens områder. Tillægget er også udtryk for, at man har højet sine faglige og pædagogiske kompetencer i klasseundervisningen, i teamarbejdet og i samarbejdet med andre kolleger om flerfaglige forløb, at man evt. har gjort forsøg inden for dem og alt i alt har udviklet sig i lærerrollen.  
Det forventes, at en lærer efter normalt 6-8 års ansættelse opnår det brede kvalifikationstillæg. Det er ledelsens ansvar at tilgodese, at læreren inden for de første 8 år af sin ansættelse får mulighed for at opnå de kvalifikationer, som tillægget dækker.  
Det brede tillæg er på 25.645 kr. (niveau 30.08.15). Tillægget kan tildeles i to lige store halvdele med maksimalt to år mellem tildelingerne.
- *Tillæggene A, B, C, D, E, F, G* kan opnås efter det brede tillæg – se bilag. Der kan maksimalt opnås tre af tillæggene.  
A,B,C,D,F,G tillæg er på 9.093 kr. (niveau 30.08.15) E tillæg kan aftales individuelt og har som udgangspunkt samme størrelse, men kan aftales højere.
- *Det smalle kvalifikationstillæg* gives til den særlig dygtige lærer. Det er tanken, at dette tillæg alene skal anvendes på en mindre andel af de erfarne og dygtige lærere, da kravene for tildeling af tillægget er så høje, at de ikke kan antages at være opfyldte hos lærere i almindelighed. Tillægget kan gives til de lærere, der blandt kolleger, ledelse og elever/kursister er respekteret som en underviser, der giver noget ud over det sædvanlige.  
Det smalle kvalifikationstillæg er på 26.769 kr.. (niveau 30.08.15). Hvis lærere der får dette tillæg, har tre af de ovennævnte tillæg, kan der foretages modregning i det ene af dem.
- *VHG-kvalifikationstillæg* har til formål at sikre, at den enkelte lærer oplever VHG som en attraktiv arbejdsplads og skal således medvirke til at fastholde og rekruttere den nødvendige akademiske arbejdskraft. Tillægget tildeles alle lærere.  
Tillægget er på 9040 kr.. (niveau 30.08.15)

## Teknisk og administrativt personale

TAP personalet kan tildeles engangsvederlag, funktionsløn og kvalifikationsløn.

Løntillæg tildeles ansatte, der har bidraget til at opfylde skolens værdigrundlag, vision, målsætning og handlingsplaner. Herudover tildeles tillæg til rengøringsassistenter efter følgende principper:

Kvalifikationstillæg til rengøringsassistenter - individuelt tillæg

- *Kurstillæg:* Ved gennemførelse af et kompetencegivende arbejdsgivergodkendt kursus på mindst 10 dages varighed, kan der tildeles et individuelt kurstillæg på 14.500 kr årligt (fuldtidsansættelse, niveau 30.08.15)
- *VHG-tillæg I:* Efter tre måneders prøvetid kan der tildeles et tillæg, som skal medvirke til at fastholde og rekruttere den nødvendige arbejdskraft. Tillægget er på 6.000 kr årligt (fuldtidsansættelse, niveau 30.08.15)
- *VHG-tillæg II:* Efter to års ansættelse på Vesthimmerlands Gymnasium og HF kan der tildeles et individuelt erfaringstillæg på 9.000 kr årligt (fuldtidsansættelse, niveau 30.08.15)

Herudover kan der tildeles andre individuelle tillæg og ledelsestillæg.

Funktionstillæg til rengøringsassistenter

- *Delt tjeneste*, som er inklusiv ulempetillæg, for at møde to gange på samme arbejdsdag og arbejde 1,5 time pr dag mellem kl 17 og kl 6. Tillægget er på 21.000 kr og tildeles ansatte med en ansættelsesbrøk på mindst 0,5.

## Ledelsen

Ledelsen forhandler løntillæg med bestyrelsen. Rektor er omfattet af statens bemyndigelse til bestyrelsen om at indgå resultatlønskontrakt. Udmøntningen af kontrakten forhandles mellem bestyrelsen og rektor. Bestyrelsen har pt. bemyndiget rektor til at indgå aftaler med den øvrige ledelse og lønnen udmøntes for uddannelseslederne og vicedirektør med samme procentdel som rektors resultatlønskontrakt.

Ledelsen har i særlige tilfælde mulighed for at tildeles funktionstillæg.

## Forhandlingsforløbet og aftaleindgåelse

Forhandling og aftale om løntillæg/engangsvederlag foregår mellem skolens ledelse og medarbejderens forhandlingsberettigede organisation. Aftaleparterne er p.t.:

- For lærere: Skolens ledelse og GL-tillidsrepræsentant
- For uddannelsesledere: Skolens ledelse (rektor) og DJØF
- For administrativt personale under HK: Skolens ledelse og HK-lokalafdeling
- For rengøring og servicemedarbejdere: Skolens ledelse og 3F lokalafdeling

Skolens ledelse og den forhandlingsberettigede organisation samarbejder om at fremskaffe et baggrundsmateriale for forhandlingerne i det omfang, det er relevant.

De årlige forhandlinger finder sted i perioden september – december med det fælles mål, at forhandlingerne skal være afsluttet inden udgangen af december. Som en del af forhandlingen aftales det hvornår tillæggene udmøntes.

I forbindelse med nyansættelser kan der aftales tillæg med virkning fra ansættelsestidspunktet.

Inden forhandlingerne kan ledelsen og den forhandlingsberettigede organisation fremsætte skriftlige forslag overfor hinanden. Er det ikke sket, skal det ske på det første forhandlingsmøde.

Aftalerne er skriftlige og angiver ikrafttrædelsesdato, en eventuel ophørsdato og begrundelse for tillægget. Aftale om løntillæg/engangsvederlag underskrives af skolens ledelse (rektor eller den rektor bemyndiger hertil) og den forhandlingsberettigede organisation.

Når forhandlingerne er afsluttede, giver rektor eller vicerektor skriftlig meddelelse til de medarbejdere, der har fået løntillæg.

Kvalifikations- og funktionstillæg er pensionsgivende (dog kan midlertidige funktionstillæg aftales som ikke-pensionsgivende).

Lønpolitikken træder i kraft ved godkendelsen i bestyrelsen og udløber 1. august 2017. Aftalen kan fra begge sider opsiges med tre måneders varsel.

Vedtaget af bestyrelsen den 10. december 2008

Revideret og godkendt i MIO og bestyrelsen den 5. oktober 2015

## Bilag til

### ”Lønpolitik for den lokale løndannelse på Vesthimmerlands Gymnasium og HF”

#### A. Kvalifikationer i relation til fornyelse og udvikling

Tillægget kan ydes til lærere, som er ressourcepersoner på et eller flere forsøgs- og udviklingsarbejde(r) og til lærere, der strategisk og fremsynet arbejder med skoleudvikling - herunder skolens løbende kvalitetsudvikling. Det forudsættes, at omfanget og kvaliteten af udviklingsarbejdet har en vis tyngde og forløber over en længere periode.

#### B. Kvalifikationer i relation til fag

Tillægget ydes til lærere, som har ydet en særlig indsats fx:

- som medlem af opgavekommission
- som lærebogsforfatter
- som underviser på faglige efteruddannelseskurser, fagdidaktiske kurser og lignende

En opnåelse af tillægget kræver en faglig indsats, der strækker sig over flere år, og som når ud over den lokale kollegiale kreds.

#### C. Kvalifikationer i relation til skolemiljø og skolekultur

Tillægget ydes til lærere, som har ydet en særlig indsats fx

- med elev-/kursistrelateret arbejde,
- som støtte og katalysator for elev-/kursistdemokratiet,
- med skolens internationale arbejde, musical m.m.
- for at danne og fremme skolekulturen
- som inspirator, samler, kulturskaber m.m.
- til at opfylde og omsætte skolens værdigrundlag
- i at gøre skolen til en attraktiv og velfungerende uddannelsesinstitution og arbejdsplads
- i arbejdet med at opdyrke, rekruttere og fastholde elever
- for skolens virke og omdømme i lokalsamfundet

#### D. Kvalifikationer i relation til samarbejde

Tillægget ydes til lærere, som har ydet en særlig indsats:

- i lærersamarbejde i klasseteamet, i studieretningen og i samarbejdet med klassens studievejledere og tutorer
- i det faglige samarbejde
- i flerfagligt samarbejde - herunder udvikling af undervisningsforløb i AT, ap, nv og ks
- i lærersamarbejde generelt- herunder sammenhængende og helhedsorienteret opgaveløsning

#### E. Øvrige kvalifikationer

Foruden de nævnte A til D og F tillæg kan der ydes et tillæg for andre kvalifikationer, som den enkelte lærer har, og som er relevante for varetagelsen af stillingen eller er vigtige eller nødvendige for skolen som helhed.

Tillæg E skal have et selvstændigt indhold og en særlig begrundelse.

#### F. Kvalifikationer i relation til kompetenceudvikling

Tillægget ydes til lærere, som har ydet en særlig indsats i nedenstående områder:

- IT integration i undervisningen – herunder e-læring
- i arbejdet med indførelse af nye undervisningsformer
- i arbejdet med nye evalueringsformer
- særlig faglig og pædagogisk dygtiggørelse, herunder udvikling og kvalificering af tutorrollen

#### G. Kvalifikationer i relation til faglig og pædagogisk kompetenceudvikling

Tillægget ydes til lærere, som kontinuerlig har ydet en indsats for at højne sine faglige og pædagogiske kompetencer

- i klasseundervisningen
- i teamarbejdet
- i samarbejdet med andre kolleger om flerfaglige forløb
- at man evt. har gjort forsøg inden for dem og alt i alt har udviklet sig i lærerrollen

