

Bispegade 1
4800 Nykøbing F.
Tlf: 5488 1700

msi@vucstor.dk
www.vucstor.dk
CVR: 29541868

Lønpolitik for VUC Storstrøm

Denne lønpolitik for VUC Storstrøm er vedtaget af VUC Storstrøms bestyrelse den 19.06.2019

Lønpolitikken træder i kraft med virkning fra den 1. januar 2019.

Lønpolitikken drøftes én gang årligt i bestyrelsen, efter en forudgående drøftelse i MIO-udvalget.

Forhandlingsprocedure

I VUC Storstrøms lønpolitik fastlægges principper og procedure for lønstruktur og løntillæg med udgangspunkt i mulighed for lokal løndannelse. Tilbage melding om forhandlingsresultatet aftales mellem parterne, herunder offentliggørelse.

Forhandling og indstilling

Der forhandles og indstilles til løn én gang årligt. Løn og tillæg kan desuden forhandles ved nyansættelser, og når særlige forhold gør sig gældende. Forhandlingerne påbegyndes primo 4. kvartal og er afsluttet ultimo 4. kvartal.

En gang årligt fremlægges det foregående års forbrug af nylønsmidler, ligesom der orienteres om kriterier for tildeling af midlerne.

Ovenstående gælder for alle forhandlings- og indstillingsberettigede områder.

Procedure ved forhandling og indstilling.

I primo 4. kvartal indstiller de respektive personaleledere og forhandlingsparter for de forhandlingsberettigede organisationer de medarbejdere og/eller de områder, de mener skal tildeles løntillæg/løntrin¹. Indstillingen skal være direktionen i hænde senest 1. november. Umiddelbart herefter afholdes der møde mellem direktion og de forhandlingsberettigede organisationer, hvor indstillingerne drøftes.

Forhandlingsberettiget for VUC Storstrøm er adm. direktør og den til enhver tid respektive direktør for området.

¹ Løntrin kun gældende HK

Aftaler om nylønstillæg underskrives af den administrerende direktør eller den af den administrerende direktør bemyndigede personaleansvarlige for det pågældende område og fællestillidsrepræsentanten for den pågældende forhandlingsberettigede organisation.

Nylønsmidler (resultatløn) til adm. direktør forhandles af VUC Storstrøms bestyrelsesformand.

Formål

Formålet med VUC Storstrøms lønpolitik er, at:

- Understøtte skolens mission, vision, værdier og strategi
- Tiltrække, fastholde og udvikle velkvalificerede, udviklingsorienterede, motiverede og fleksible medarbejdere
- Bidrage til at kvalificere driften på skolen
- Understøtte og fremme de i personalepolitikken aftalte målsætninger

Lønpolitikken understøtter realiseringen af VUC Storstrøms forretningsgrundlag og bestyrelsens mål for undervisningen og udvikling på VUC Storstrøm. Lønpolitikken medvirker til at synliggøre og understøtte VUC Storstrøms personalepolitik.

Lønpolitikken tilstræber en lønudvikling som modsvarer udviklingen på arbejdsmarkedet.

Den lokale løndannelse sker inden for rammerne af VUC Storstrøms økonomi. Det er ledelsens ansvar gennem prioritering at sikre, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse.

Kerneydelse i centrum

VUC Storstrøms lønpolitik understøtter kvalitetsudviklingen af opgaveløsningen på VUC Storstrøm, både inden for det uddannelsesmæssige område og det teknisk administrative område.

Lønssystemet skal medvirke til at forstærke udviklingen ved at sætte fokus på og styrke alle medarbejdergruppers kerneydelse ved at sikre kompetenceudvikling af den enkelte. Tillægssystemet giver mulighed for at honorere såvel medarbejdernes kompetencer som deres faglige udvikling.

Grundløn

Grundløn er den løndel overenskomsten fastsætter i forhold til den krævede uddannelse og anciennitet inden for området. Grundlønnen dækker således medarbejderens grundlæggende funktioner og kvalifikationer og den til grund for ansættelsen liggende og ajourførte uddannelse og erfaring.

Generelle kriterier for tillæg og vederlag

Følgende kriterier ligger til grund for tillæg og vederlag.

- kvalitet og høj faglighed

- Helhedssyn, udviklingsparathed og samarbejdsevne – som anvendes i alle de opgaver og udfordringer, som en hverdag på VUC Storstrøm indeholder
- Særlig indsats i forhold til konkrete og afgrænsede mål eller indsatsområder
- Varetagelse af særlige opgaver og funktioner med stort ansvar

Endvidere henledes opmærksomheden på, at der lægges vægt på, at den enkelte medarbejder indgår i konstruktivt samarbejde med alle kollegagrupper, kursister og ledelse, således at man medvirker til at skabe et positivt arbejds- og læringsmiljø.

Tillægsformer

På VUC Storstrøm arbejder vi med 4 nedenstående tillægsformer:

- A. Kvalifikationstillæg
- B. Funktionstillæg
- C. Engangsvederlag
- D. Resultatløn

A. Kvalifikationstillæg

Det er VUC Storstrøms politik, at der kan ydes kvalifikationstillæg for:

- 1) At belønne kvalitets – og/eller resultatorienterede medarbejdere, der gennem høj kvalitet og kompetent arbejdsindsats bidrager til opfyldelsen af VUC Storstrøms strategi, visioner og mission.
- 2) At rekruttere og fastholde velkvalificerede medarbejdere.

Kvalifikationstillæg, der knytter an til høj kvalitet og kompetent arbejdsindsats, tildeles på basis af en samlet vurdering.

Nye medarbejdere indplaceres som udgangspunkt efter de kvalifikationer, der er nødvendige for varetagelsen af stillingen. I nogle situationer kan forhold som markedslønnen for den pågældende medarbejdergruppe nødvendiggøre, at der gives særlige tillæg i en rekrutteringssituation. Der kan i særlige tilfælde arbejdes med rekrutteringstillæg ved rekruttering af nye medarbejdere, hvor faglige kvalifikationer inden for det respektive område, specielle jobprofiler eller hvor markedet er afgørende. Ligeledes kan markedslønnen have betydning for tillæg med henblik på fastholdelse af bestemte medarbejdere.

Med mindre andet aftales er alle kvalifikationstillæg og rekrutteringstillæg pensionsgivende.

B. Funktionstillæg

Der ydes funktionstillæg for varetagelsen af en bestemt funktion. Funktionerne skal ligge ud over de funktioner, som forudsættes varetaget for grundlønnen.

Funktionstillæg følger til en hver tid funktionen. Det betyder, at det pågældende funktionstillæg bortfalder uden særskilt varsel til udgangen af den måned, hvor hvervet måtte afslutte.

Med mindre andet aftales er alle funktionstillæg pensionsgivende.

C. Engangsvederlag

Det er VUC Storstrøms politik, at der ydes engangsvederlag til medarbejdere, der har udvist en ekstraordinær og værdifuld indsats for skolen.

Engangsvederlag er ikke pensionsgivende.

D. Resultatløn

Resultatløn aftales og gives i forhold til målopfyldelse på en række konkrete, definerede resultatmål.

Følgende kriterier ligger til grund for indgåelse af resultatkontrakt:

- Formelle lederkompetencer
- Formelt personaleansvar

Resultatløn udmøntes kun som engangsvederlag og kun for opgaver, der understøtter skolens vision, mission, strategi og strategiske mål.

Resultatløn er ikke pensionsgivende.

VUC Storstrøm den 19.06.2019

Per Skovgaard Andersen
Bestyrelsesformand

Martin L. H. Sieben
Adm. direktør