*Paradigme til*
LØNPOLITIK FOR CHEFER MED PERSONALELEDELSE



POLITIKKENS DÆKNINGSOMRÅDE

Den beskrevne lønpolitik omfatter skolens chefer med personaleledelse i stillinger, der aktuelt er klassificeret i lønramme 35 – 40 og dækket af Cirkulære om aftale om ansættelse af chefer ved institutioner inden for undervisning og uddannelse på Undervisningsministeriets område (herefter benævnt ”ny cheflønaftale”).

Dækningsområdet omfatter således (udfyldes med institutionens konkrete ledelses- og titelstruktur):

A. Øverste leder:
Direktør/Rektor

B. 2. Ledelseslag:
Øvrig direktion (Vicedirektør (stedfortræder for øverste chef), uddannelsesdirektør, økonomidirektør, ressourcedirektør, udviklingsdirektør)

C. 3. ledelseslag:
Rektorer, Uddannelseschefer, udviklingschef, økonomichef, administrationschef, HR-chef og pædagogisk leder

D. 4. ledelseslag:
Vicerektor, Uddannelsesledere

Øvrige ledere udover ovenstående er omfattet af skolens generelle lønpolitik.

Den nye cheflønaftale finder ikke anvendelse for tjenestemandslignende ansatte. De nuværende tjenestemandslignende kan således ikke fastholde deres tjenestemandslignende ansættelse eller forblive ansat som tjenestemandslignende, hvis de ønsker at overgå til ansættelse efter den nye chefaftale.

**FORBEREDELSE TIL LOKALE FORHANDLINGER I 2019**I henhold til STUKs ”Vejledning til indplacering af øvrige chefer i lønramme 35-38” skal alle chefer inden for den nye chefaftales dækningsområde ”teknisk” indplaceres i lønrammeforløb, så overgangen til ny chefaftale kan forberedes. Det er bestyrelsens opgave, at denne lønrammeindplacering foretages i henhold til nævnte vejledning.

Den tekniske lønrammeindplacering skal foretages uanset, om den pågældende chef ønsker overgang til ny chefaftale.

For hver chefstilling, der ønskes ændret eller indplaceret i lønramme 37 eller 38, skal der ske indstilling ved indsendelse af skema til STUK senest 30. september 2019. Øvrige indplaceringer i lønramme 35 og 36 foretages, når indstillingerne i lønramme 37 og 38 er godkendt.

**PROCEDURE FOR DE LOKALE FORHANDLINGER I 2019**Når alle stillinger i lønramme 35 til-40 er endeligt indplaceret skal institutionen udarbejde oplæg til betingelser for overgang.

Forhandlingerne foretages, jf. ovenfor:

- For Direktørs/rektors ansættelsesvilkår: Bestyrelse og direktør/rektor

- Øvrige chefer (ledelseslag 2-4) ansættelsesvilkår: Chef og øverste leder evt. delegation til nærmeste chef

**Ved overgang til ny chefaftale**Det aftales én samlet lønramme, dvs. ét beløb, der dækker den samlede løn for forventet og tilfredsstillende jobudførsel.

Dette samlede beløb vil tage højde for:

Lederens kvalifikationer, kompleksiteten på ansvarsområdet, lønniveauet for lederens nærmeste chef, lønniveauet for lederens underordnede, antallet af medarbejdere samt budgetansvarets størrelse

Af den samlede lønramme kan en del (f.eks.10%) gøres resultatafhængig på grundlag af en konkret aftale, Desuden kan der indgås aftale om bonus der bliver udløst, hvis der er tale om varetagelse af uforudsete opgaver eller opnåelse af ekstraordinære resultater. Bonussen kan maksimalt udgøre 5% af den samlede lønramme.

Aftale om resultatafhængigt tillæg og aftale om bonus kan ikke begrunde en overskridelse af den samlede lønramme.

Der vil være mulighed for indgåelse af aftale om åremålsansættelse. I givet fald refereres til en særskilt lønpolitik på dette område.

Alle chefer inden for lønpolitikkens dækningsområde, der ansættes efter 1. januar 2019, vil automatisk blive omfattet af ny chefaftale.

**Fastholdelse af tidligere vilkår**Allerede ansatte tjenestemandslignende ansatte kan bibeholde deres ansættelse efter den gamle ordning.

Lønnen reguleres, som hidtil, af centrale overenskomster. Dvs. at grundlønnen bestemmes af lønrammeindplaceringen.

Udover evt. overenskomstbestemte tillæg kan ydes individuelle funktionstillæg og/eller kvalifikationstillæg. Disse vil afhænge af følgende faktorer Lederens kvalifikationer, kompleksiteten på ansvarsområdet, lønniveauet for nærmeste chef, lønniveauet for lederens underordnede, antallet af medarbejdere samt budgetansvarets størrelse

Skolen kan overveje i lønpolitikken at opliste (og dermed begrænse) de tillæg, der kan indgås aftale om. Medmindre andet aftales er tillæggene pensionsgivende.

Institutionen kan tilbyde resultatlønskontrakt efter de hidtidige regler og aftaler.

Der vil være mulighed for aftale om engangsvederlag i overensstemmelse med gældende bemyndigelse fra Undervisningsministeriet. Engangsvederlaget vil alene blive udløst, hvis der er tale om varetagelse af uforudsete opgaver eller opnåelse af ekstraordinære resultater. Engangsvederlaget vil således ikke blive udløst som belønning for almindelig veludført arbejde. Forudsætningen for udløsning af engangsvederlag er desuden, at den pågældende chef fremsender en skriftlig anmodning herom. Denne anmodning skal indeholde en grundig beskrivelse af baggrunden for anmodningen. Hvis der er tale om uforudsete opgaver, skal omfanget af opgavernes udførsel kvantificeres i timer.

**PROCEDURE FOR DE LOKALE FORHANDLINGER – FREMADRETTET**Der indkaldes hvert år til individuel lønforhandling med chefer i den ovenfor oplistede chefgruppe. Lønforhandlingen opstartes tidligst dd.mm og afsluttes senest dd.mm.

For chefer, der har valgt at blive på tidligere vilkår, vil der blive tilbudt vilkår svarende til ”procedure for lokale forhandlinger i 2019”, dvs. både:

Overgang til ny chefaftale.

Fastholdelse af tidligere vilkår.

For chefer, der er overgået til ny chefaftale, kan ikke vende tilbage på tidligere vilkår.

Til brug for tilbudte vilkår vil institutionen basere sig på oplysninger fra ISOLA omkring ”medianlønnen” for tilsvarende stillinger.