



# Inspiration til lønpolitik for ledelsen på en lilleskole

Til overvejelser:

- Om løngrundlaget: lønrammerne + sammenlignelige grupper (statistik) + konkrete forhold, opgaver og opgavevaretagelse
- Om stabilitet: hensigt om at lederens løn skal være forudsigelig, i fair udvikling, og nogenlunde stabil for en længere årrække fsva de lokalt aftalte ting
- Andet?

Det er bestyrelsens opgave at tage hånd om skolelederens løn- og ansættelsesvilkår. Forudsigelighed og fairness med hensyn til løn, arbejdstid m.v. er en vigtig faktor i et godt og tillidsfuldt samarbejde.

## 1. Hvem omfatter denne lønpolitik?

Lederens (samt en evt. konstitueret leder) og vicelederens løn forhandles med bestyrelsens formand og næstformand efter mandat fra skolens bestyrelse. Skolelederen vælger ifølge overenskomsten enten selv at forhandle eller lader sig repræsentere af den faglige organisation. Afdelingslederen for FTO forhandler med skolens ledelse.

- Alternativt: Den øverste leders løn aftales med bestyrelsen – de øvrige leders løn aftales med den øverste leder, efter mandat fra bestyrelsen.

## 2. Formål med lønpolitikken

Lønpolitikken er en beskrivelse af *de overordnede retningslinjer* for, hvordan lønnen aftales - indenfor overenskomstens og lovens rammer – og hvordan lederaflønnning kan anvendes til at understøtte skolens værdier, mål og strategier. Sigtet med lønpolitikken er at sikre kontinuitet i lønforhandlingerne i forhold til skiftende bestyrelser.

## 3. Målet for lønaftaler med skoleledelsen.

Skoleledelsens lønaftale skal basere sig på en fælles forståelse mellem bestyrelse og ledelse om, hvad ledelsens fokuspunkter er i den kommende løn-periode, som det er formuleret i den årlige medarbejderaftale. Lønforhandlingen tager udgangspunkt i skolens værdier om anerkendelse og konstruktiv fremadrettethed. Fokus på det, der virker. Fokus på udvikling. Endvidere skal ledelsens løn stå i et rimeligt forhold til skolens størrelse og økonomi, samt til lønniveauet indenfor sektoren. Skolens samlede lønudgift må ikke overstige 75% af skolens udgifter.

## 4. Forhandlingernes afvikling

### **Tidspunkt**

Såvel bestyrelsen som skolelederen kan til enhver tid bede om en lønforhandling, men forhandlingerne skal senest være indledt i oktober, når budgettet for kommende kalenderår er blevet præsenteret for bestyrelsen første gang. Aftale om seniorforløb indledes i god tid inden lederen fylder 60, senest året før.

### **Før lønforhandlingen**

Skolelederen fremsender et skriftligt forhandlings udspil, som bestyrelsens formand og næstformand har mulighed for at indhente forhandlingsmandat på i bestyrelsen forud for mødet.

### **Til forhandlingen**

Parterne er forpligtet på, at have orienteret sig i såvel lederlønsmappen, forhandlingsudspillet, samt at have indhentet oplysninger sektorens interval-løn udvikling før mødet.

### **Efter forhandlingsmødet**

Der udarbejdes en lønftale samt et referat, som underskrives af parterne og lægges i lederlønsmappen.

### **Hvad kan der forhandles om?**

Der kan forhandles om interval-lønnens udvikling, evt. resultatløn/engangsvederlag og faste tillæg (sidstnævnte ikke aktuelt for skolelederen), kompetenceplan og frynsegoder, pension. Lønnen følger ændringer i overenskomsten og skift til højere løninterval i forhold til elevtal.

### 5. Leder-løn mappe

Der oprettes en lederløn-mappe, som enhver afgående bestyrelsesformand er forpligtet på at gennemgå med den nye formand. Mappen skal have flg. indhold:

- lederens ansættelseskontrakt
- lederens jobbeskrivelse
- de seneste 5 års lønftaler herunder aftaler om pc, internet, telefon og evt. kørselsgodtgørelse
- aftaler om kompetenceudviklingsplan og fokuspunkter

Skoleleder og bestyrelsesformand holder mappen a jour.

### 6. Proceduren ved evt. manglende enighed

Hver part kan benytte overenskomstens tvistløsningsbestemmelser og inddrage sine respektive organisationer, men begge parter tilstræber som udgangspunkt at finde en løsning uden.

### 7. Evaluering af lønftalen

Der afholdes årlige samtaler med ledelsen med henblik på en drøftelse af arbejdsforhold, kompetenceudvikling og fokuspunkter. Disse samtaler søges gennemført inden generalforsamlingen, og skal udmønte sig i en skriftlig aftale, som kan danne udgangspunkt for lønforhandlingen.

### 8. Opdatering af lønpolitikken

Såvel ledelse som bestyrelse kan tage initiativ til opdatering af lønpolitikken, men kun hvert andet år.