

## LØNPOLITIK FOR LYNE FRISKOLE

### Formål

Formålet med Lyne Friskoles lønpolitik er at fastlægge kriterier for løndannelsen.

Løndannelsen skal være i overensstemmelse med skolens formålparagraf og understøtte skolens mål og værdier.

Gennem udviklende arbejdsbetingelser, et godt samarbejde samt velkvalificerede og veluddannede personale, skal lønpolitikken således være med til at sikre den bedst mulige skole for ansatte og elever.

Endelig skal lønpolitikken virke som et værktøj for både lederen og medarbejderne til afklaring og brug for forhandlinger om løn.

### Kriterier/mål for løndannelsen

Løndannelsen skal tage hensyn til:

- at løndannelsen følger anciennitet, funktioner og kvalifikationer.
- at der skal være gennemskuelighed og åbenhed i løndannelsen.
- at evt. løntillæg aftales efter kendte og objektive kriterier.
- at det tilstræbes at løndannelsen er så bred som mulig, og derfor udmøntes evt. løntillæg som udgangspunkt solidarisk

Løndannelsen udmøntes indenfor de af bestyrelsen fastlagte budgetter.

Skoleleder har kompetencen til at forhandle ud fra de af bestyrelsen fastsatte kriterier.

### Personalegrupper

*Lærere og børnehaveklasseledere:*

For lærergruppen gælder, at forhandling om lønde aftales mellem skolens leder og den forhandlingsberettigede organisation repræsenteret af tillidsrepræsentant.

Der kan forhandles løn en gang om året, og lønforhandling skal være afsluttet inden udgangen af oktober af hensyn til det efterfølgende budgetår.

Initiativ til lønforhandling tages af enten tillidsrepræsentant eller af skolelederen.

*Pædagoger og pædagogmedhjælpere:*

Lønindplaceringen af det pædagogiske personale og deres anciennitetsstigning følger overenskomsten mellem BUPL og Friskoleforeningen.

Der kan forhandles løn en gang om året, og lønforhandling skal være afsluttet inden udgangen af oktober af hensyn til det efterfølgende budgetår.

Initiativ til lønforhandlingen tages enten af den ansatte eller skolelederen.

*TAP'ere (teknisk-administrativt personale):*

Lønindplaceringen af TAP'ere følger overenskomsten for det pågældende område.

Der kan forhandles løn en gang om året, og lønforhandling skal være afsluttet inden udgangen af oktober af hensyn til det efterfølgende budgetår.

Initiativ til lønforhandlingen tages enten af den ansatte eller skolelederen.

*Skoleleder:*

Skolelederens løndannelse og lønforudsætninger tages op til forhandling i forbindelse med de planlagte MUS-samtaler, således at der løbende skabes sammenhæng mellem stillingens aflønning og det konkrete stillingsindhold og ansvarsområde.

Lønnen aftales mellem skoleleder og skolens bestyrelse og godkendes af FSL.