

## RETNINGSLINJER FOR TILLÆGSSTRUKTUR PÅ FGU SYD- OG VESTSJÆLLAND

### Formål

FGU SV ønsker en åben, gennemskelig og synlig løndannelse, hvor der er sammenhæng mellem kvalifikationer, indsatser, præstationer, stillingens kompleksitet og lønnen. Dette forudsætter, at kriterierne for tillæggene skal være synlige, identificerbare og opnåelige. Der tages ved løndannelsen altid hensyn til skolens økonomiske formåen og situation.

Tildeling af tillæg skal altid tage udgangspunkt i FGU SVs overordnede vision og strategi, og skal medvirke til at understøtte disse.

Ansatte på Uddannelsesforbundets overenskomst er ansat på ny løn. Dette gælder ca. 85% af alle ansatte i FGUSV.

De mulige elementer i Ny løn er:

- Basisløn
- Kvalifikationsløn
- Funktionsløn
- Engangsvederlag
- Resultatløn

### **Basisløn**

Basislønnen er den løn som en medarbejder er sikret gennem centrale forhandlinger og, som er fastsat i en overenskomst. Basislønnen dækker varetagelsen af en stillings almindelige og generelle funktioner på en kvalificeret og selvstændig måde. I basislønnen er indeholdt den almindelige vedligeholdelse af den faglige, administrative og pædagogiske viden, der er nødvendig for at følge med i den generelle udvikling. I basislønnen er indeholdt honorering for almindelig engageret deltagelse i udviklingen af FGU SV.

### **Kvalifikationsløn**

Kvalifikationstillægget er bundet til særlige faglige eller personlige kvalifikationer og kompetencer. Kvalifikationstillægget ydes som hovedregel i form af varige tillæg, men kan aftales som midlertidige tillæg. Kvalifikationstillægget er pensionsgivende og procentreguleres. Tillægget nedskrives forholdsmæssigt i forbindelse med deltidsansættelser. Kvalifikationen skal medvirke til at understøtte vision, strategi og mål på FGU SV.

## **Funktionstillæg**

Funktionstillæg kan gives for varetagelsen af særlige arbejds- og ansvarsområder, der ligger ud over det i basislønnen indeholdt. Funktionstillægget bortfalder, når funktionen ophører. Medarbejdere der varetager samme funktioner, får samme tillæg. Funktionstillæg er pensionsgivende og procentreguleres.

## **Engangsvederlag**

Kan anvendes til at belønne medarbejdere eller grupper af medarbejdere, der gør en særlig indsats eller opnår særlige resultater i en kortere eller længere periode. Engangsvederlag er ikke pensionsgivende.

## **Resultatløn**

Resultatløn er en forhåndsftale som indebærer, at løntillæg bliver tildelt og udmøntet på baggrund af en række på forhånd definerede (kvantitative og kvalitative) resultatmål. Resultatløn udmøntes som engangsvederlag, og såfremt der aftales resultatløn, er det altid en andel af et regnskabsmæssig overskud.

## **Ny løn på FGUSV**

Det er et mål, at FGU SV hvert år anvender 0,8 % af den aktuelle lønsum til Ny-løn.

Tillægsstrukturen forhandles én gang årligt efter udarbejdelse af det foregående års regnskab (typisk i april/maj), og hvor aftalerne vil være gældende for et skoleår ad gangen (1. august – 31. juli).

Aftale indgået for indeværende skoleår vil være gældende fra 1. august 2020.

Den konkrete udmøntning af Ny løn aftales mellem institutionsledelsen og de til enhver tid valgte tillidsrepræsentanter efter udmeldt ramme fra institutionsledelsen.

Disse retningslinjer kan opsiges med 3 måneders varsel til den første i måneden. Den årlige aftale om udmøntning er dog gældende i hele skoleårets periode, hvorefter den altid udløber uden opsigelse pr. 31. juli.