



Lønpolitik

Med udgangspunkt i skolens egne mål og værdier skal den enkelte skole med lønpolitikken formulere en vision for, hvordan skolen ønsker at anvende det nye lønsystem for lærere. Lønpolitikken skal give mulighed for, at den enkelte skole kan anvende lønnen mere aktivt. Med denne mulighed følger også et ansvar for, at den lokale løndannelse får de ønskede positive effekter. Den enkelte skole skal sikre en god lokal proces, både i forhold til arbejdspladsen som helhed og i forhold til den enkelte medarbejder, samt sikre at lønmidlerne anvendes målrettet. En lønpolitik kan skabe sammenhæng mellem ledelse, pædagogik og løn og kan gøre det synligt, i hvilken retning skolens ledere og medarbejdere ønsker, at skolen skal udvikle sig.

Derfor er det nødvendigt at have en lønpolitik. Hensigten med lønsystemet på skoleområdet er blandt andet at bidrage til en udvikling af skolerne og medarbejderne. En skole, som anvender løn målrettet, skaber bedre muligheder for at tiltrække og fastholde medarbejdere

SAE ønsker med nærværende lønpolitik at

- tiltrække og fastholde kompetent personale
- fremme god overensstemmelse mellem løn og jobindhold, samt anerkende vilkårene for døgnarbejdere
- synliggøre skolens vision, mål, værdier og indsatsområder
- have muligheden for at understøtte gennemførelsen af nye arbejdsopgaver og udviklingstiltag
- skabe fokus på og målrette medarbejdernes kompetenceudvikling
- bidrage til at medarbejdere og ledere kan afstemme hinandens forventninger gensidigt forud for konkrete lønforhandlinger.
- fremme en analyserende og anerkendende kultur medarbejderne imellem, fremfor en kultur præget af konkurrence

Lønnen på SAE er fastsat af overenskomsten for det pædagogiske personale. Derudover er der mulighed for at bestyrelsen kan fastsætte en økonomisk pulje til udbetaling af tillæg. Puljen fordeles i forhandling med TR.

Løn til det Tekniske og Administrative Personale (TAP) forhandles enkeltvis, men SAE lægger sig op af gældende statistikker for efterskoleansatte

Alle medarbejdere har mulighed for at modtage engangsvederlag, typisk ved at yde en særlig indsats.

Medarbejdere i ledelsen som er ansat uden øvre arbejdstid har i henhold til gældende overenskomst mulighed for at få udbetalt engangsvederlag. Engangsvederlag skal kunne knyttes på en særlig indsats, eller et særligt udviklingsområde. Vederlag kan aftales både som et fremtidigt tillæg, og som et udtryk for anerkendelse efter særlig krævende perioder.