

Rektorernes løn og ansættelse

GBFs bestyrelse har i løbet af 2015 haft rektorernes løn og ansættelse som et centralt tema. Følgende forhold indgår i drøftelserne:

1. Lønniveauet: Har rektorerne et passende lønniveau og er der rimelig mulighed for lønudvikling i løbet ansættelsen?
2. Procedure og kriterier vedr. lønfastsættelse (chefløn) samt tillæggenes størrelse.
3. Ansættelsesform: Med ganske få undtagelser er rektorer ansat på tjenestemand- eller OK-vilkår uden tidsbegrænsning. – Vil åremålsansættelse kunne give en mere attraktiv løn og lønudvikling og samtidig en mere dynamisk ansættelsesform?

Udgangspunktet

Udgangspunktet for GBF har været:

Det er afgørende betydning for såvel rekruttering af nye rektorer som fastholdelse af rektorer som attraktive medarbejdere, at cheflønnen fungerer som et aktivt og dynamisk redskab, som bestyrelsen kan tage i anvendelse.

Der er imidlertid generel utilfredshed med såvel procedure som kriterier for cheflønstillæg i forbindelse med ansættelse af rektorer samt ved ønske om justering af lønnen i løbet af ansættelsesforholdet.

Rektorernes samlede løn er efter GBF's opfattelse som udgangspunkt på et rimeligt niveau, men afstanden mellem rektors lønniveau og de højeste lønnede lektorer er ikke tilfredsstillende og giver ikke plads til et rimeligt lønniveau for vicerektor og mellemledere. Således viser seneste statistik fra 3. kv. 2015, at vicerektors nettoløn overstiger rektorer aflønnet efter LR 37. Dette strukturelle problem, at rektorer bliver aflønnet efter gymnasiernes størrelse, medfører, at rektorer på mindre gymnasier kan have årslønninger, der er på linje med eller endog under vicerektors og seniore læreres på det pågældende gymnasium. Det er samtidig GBF's opfattelse, at det nuværende regelsæt (eller administration af samme) ikke giver tilstrækkelig mulighed for lønudvikling i løbet af ansættelsesforholdet.

Vedr. lønniveau har GBF taget udgangspunkt i flg. oversigt over den samlede løn (grundløn, chefløn, resultatløns og engangsvederlag):

DJØF's lønstatistik (3.kv. 2015):

- LR 37: gennemsnitsløns: 738.000 / 90 %-fraktil: 839.000
- LR 38: gennemsnitsløns: 830.000 / 90 %-fraktil: 897.000

Lønforskel:

- Rektors løn 840.000 / 900.000
- Højeste lektorer: 650.000 – 700.000

GBF's målsætning:

På denne baggrund vil GBF arbejde for

1. Klare og kendte/åbne kriterier for tildeling af cheflønsmidler.
2. Klare og kendte procedurer for gymnasiebestyrelsens dialog med UVM, både ved nyansættelse og under ansættelsen.
3. Justering af kriterier for resultatløn – den obligatoriske del – så den afspejler såvel ministeriets prioriteringer som den reelle udvikling på området.
4. Forøgelse af rammen for engangsvederlag.
5. Afsøgning af mulighed og interesse for åremålsansættelse samt afklaring af implikationer for skolerne, rektorerne og bestyrelserne.

Ad 1: Kriterierne

1.1. *Ved ansættelsen* ønskes klare og kendte kriterier for tildeling af chefløn samt kendskab til de mulige tillægsniveauer med en kombination af

- *Objektive kriterier i forhold til institutionen:*
 - Størrelse (antal årselever, antal medarbejdere, omsætning),
 - Komplexitet (flere uddannelser/administrative fællesskaber etc.),
 - Relativ løfteevne (ud fra egne data),
 - Differentieret elevbaggrund.
- *Individuelle kvalifikationer hos ansøger/rector, eksempelvis:* Uddannelse, tidligere ansættelse og ansvarsområder, videreuddannelse/lederuddannelse, innovationsevne, erfaring med udarbejdelse af internationale programmer.

1.2. *Under ansættelsen*

- Der skal være reel mulig for forhandling af tillæg med jævne mellemrum i løbet af ansættelsesperioden, så rektorerne kan få en lønudvikling på linje med andre ansatte og så skolen kan fastholde en attraktiv medarbejder.
- GBF ønsker ikke en automatisk model med faste tillæg efter et bestemt antal år, men en mulighed for lønudvikling begrundet i såvel ændring i objektive kriterier som i udvikling i rektors personlige kvalifikationer (erfaring, videreuddannelse mv).

Ad 2: Proceduren

GBF vil arbejde for

- Klare procedurer for dialogen mellem UVM og bestyrelsen i forbindelse med nyansættelse, så bestyrelsen kan gennemføre ansættelsessamtale med ansøgerne, herunder forhandling om det samlede lønniveau (grundløn og cheflønstillæg) på rimelig vis og inden for en rimelig tidsramme – og som skal være afklaret inden kontrakten underskrives.
- UVM skal give et ansøgende gymnasium/bestyrelsen konkret begrundelse for, hvorfor man ikke ønsker at give et ansøgt tillæg samt give anvisning på, hvad der skal til for at kunne opnå yderligere tillæg og den ønskede lønudvikling.
- Årlige møder med UVM med drøftelse af erfaringerne med lønfastsættelsen ved nyansættelser og ved ansøgninger om lønjustering, herunder et overblik det samlede træk på cheflønspuljen for området.

Ad 3: Resultatløn

GBF ønsker en dialog med UVM om kriterierne for den obligatoriske del af resultatlønnen, så kriterierne fremstår mere dynamisk og fleksible.

Ad 4: Engangsvederlag

GBF ønsker en justering af rammen for engangsvederlag fra kr. 35.000 til 50.000.

Ad 5: Åremålsansættelse

Med få undtagelser er rektorer i dag ansat på tjenstemands- eller OK-vilkår uden tidsbegrænsning.

Åremålsansættelse vil kunne give en mere attraktiv løn og lønudvikling og samtidig en mere dynamisk ansættelsesform, men vil samtidig være et markant brud med den hidtidige ansættelsesform med risiko for ustabilitet.

GBF vil derfor ikke arbejde for åremålsansættelse som den almindelige ansættelsesform, men arbejde for at udbrede kendskabet blandt bestyrelserne til denne mulighed og konsekvenserne heraf både for rektorerne og for skolerne.

Åremålsansættelse kræver godkendelse af UVM og konkret begrundelse fra bestyrelsen (særlig situation for skolen eller ønsket om særlig profil), og ønsket om åremålsansættelse skal fremgå af stillingsopslaget. Der er dog også mulighed for, at en allerede ansat rektor kan få ændret ansættelsesformen til åremålsansættelse, hvis der er enighed om det mellem rektor og bestyrelsen og under forudsætning af UVM's godkendelse.

GBF/ 28. januar 2016