

Bestyrelserne for
de frie grundskoler

Institutionsstyrelsen

Frederiksholms Kanal 25
1220 København K
Tlf 3392 5000
Fax 3392 5567
www.uvm.dk

Bemyndigelse til at yde engangsvederlag til ledere i form af merarbejdsbetaling, resultatløn og vederlag for særlig indsats

20. juni 2003

J.nr. 2000-3357-13

I forbindelse med OK 2002 er der indført mulighed for, at bestyrelsen kan indgå aftale om, at der ydes engangsvederlag til ledere for særlig indsats.

For aflønning af ledere (skoleledere, viceskoleinspektører, viceforstandere, afdelingsinspektører, viceafdelingsinspektører og afdelingsledere) gælder fra 1. april 2002 følgende regler:

Lønnen fastsættes ved aftale inden for et interval, jf. organisationsaftalens §§ 9, 10, 11 og 12. Lederen kan ikke få varige eller midlertidige tillæg ud over intervallet.

Lederen kan få engangsvederlag i form af, at bestyrelsen efter ansøgning fastsætter merarbejdsbetaling, indgår 1-årig resultatlønsaftale eller aftaler vederlag for særlig indsats. Alle tre former for engangsvederlag kan ydes ud over intervallet.

Der gælder forskellige regler for de tre former for engangsvederlag, men beløbsmæssigt skal de betragtes samlet.

Bestyrelsen bemyndiges til at yde engangsvederlag til ledere på en samlet sum af maksimalt 95.000 kr. pr. leder inden for et skoleår, dog maksimalt 75.000 kr., hvis der ikke indgår resultatløn. Beløbene er angivet i grundbeløb pr. 1. oktober 1997.

Hvis bestyrelsen ønsker at yde en større samlet sum i engangsvederlag, kan dette *kun ske efter særskilt bemyndigelse* fra Undervisningsministeriet.

Vilkår for de tre former for engangsvederlag

Merarbejdsbetaling

I henhold til protokollat om arbejdstid mv. for ledere ved frie grundskoler kan der udbetales godtgørelse for merarbejde efter reglerne for tjenestemænd uden højeste tjenestetid. Dette gælder dog ikke viceskoleinspektører og afdelingsledere, hvis ledelsesmæssige opgaver udgør mindre end 1/3 af den årlige arbejdstid for lærere, da disse ikke er omfattet af arbejdstidsaftalen for ledere.

Ledernes merarbejde mv. kan i særlige tilfælde ved en arbejdsbelastning af større omfang honoreres efter bestyrelsens skøn efter reglerne om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste arbejdstid, jf. Personaleadministrativ Vejledning, kapitel 21, pkt. 32.

For god ordens skyld skal ministeriet i denne forbindelse erindre om, at hvis en leder påtager sig vikararbejde eller andet arbejde i løbet af skoleåret, honoreres dette ikke særskilt, men indgår i det samlede skøn over merarbejde, herunder om det skal honoreres.

Ledere kan ikke få overtidsbetaling og har ikke krav på merarbejdsbetaling. Dette ligger i stillingen, da de selv kan råde over arbejdstiden, og i et vist omfang selv tilrettelægge arbejdet, herunder uddelegere arbejdet.

Resultatløn

Ved ministeriets brev af 22. marts 2001 blev bestyrelserne for de frie grundskoler bemyndiget til at indgå resultatlønsaftaler, jf. vedlagte kopi.

Den ovenfor angivne bemyndigelse indebærer, at den begrænsning, der er angivet i ministeriets brev af 22. marts 2001 med hensyn til resultatlønnens størrelse, er ophævet.

Det skal fremhæves, at resultatlønsaftaler er 1-årige aftaler, som indebærer, at supplerende løntillæg tildeles og udmøntes på baggrund af en række på forhånd definerede kvantitative og/eller kvalitative resultatmål.

Vederlag for særlig indsats

Som noget nyt kan bestyrelsen beslutte, at der ydes vederlag for særlig indsats.

En særlig indsats skal ligge væsentligt ud over, hvad der i almindelighed kan forventes i stillingen. Indsatsen skal beskrives og begrundes i aftalen om vederlag for en særlig indsats.

Procedure i forbindelse med de tre former for engangsvederlag

Merarbejdsbetaling

Merarbejdsbetaling besluttet af bestyrelsen og kan ikke gøres til genstand for forhandling med den faglige organisation. Begrundelsen for tildelingen skal fremgå af beslutningen. Der kan kun udbetales merarbejdsvederlag til lederen en gang om året, fx ved afslutningen af et skoleår.

Resultatløn

Det er forudsat, at resultatlønsaftalens indhold forhandles mellem bestyrelsen og lederen, men aftalen er først gyldig, når aftalen er indsendt til den faglige organisation, og denne har godkendt den, svarende til reglerne for intervallønsaftaler. Aftalen skal være godkendt forud for den periode, som aftalen omfatter.

På baggrund af hvorvidt de opstillede resultater helt eller delvist er nået udbetales resultatlønnen efter aftaleperiodens udløb. Det er bestyrelsen, der foretager dette skøn. Bestyrelsens vurdering af, hvorvidt resultatmålene er nået, skal være skriftlig. Kopi af vurderingen skal sendes til den faglige organisation til orientering. Eventuel indsigelse mod vurderingen behandles efter reglerne for rets- og interessetvister.

Vederlag for særlig indsats

Bestyrelsen forhandler vederlaget med lederen, men aftalen er først gyldig, når aftalen er indsendt til den faglige organisation, og denne har godkendt den, jf. reglerne for intervallønsaftaler.

Med venlig hilsen

Bente Ørum
Kontorchef
Direkte tlf. 3392 5162
E-mail: Bente.Oerum@uvm.dk