



Til

- NKFs lokallag
- Skolen v/ rektor

Rundskriv L 12-2015 / S 15-2015

Oslo, 9. juni 2015

Lønn for inspektører i folkehøgskolen

Folkehøgskoleforbundet (FHF) har tidligere sent ut et tilsvarende notat til sine lokallag og til IF-skolene.

Bakgrunnen for notatet er at organisasjonene har fått en del henvendelser om lønnsinnplassering for inspektører. I henvendelser både fra tillitsvalgte og skolene har det kommet fram ønsker om at det skal sendes ut et skriv til skolelederne med noen modeller for innplassering som kan være aktuelle.

På Virke-området er avtaletekster knyttet til lønnsfastsettelse å finne i Kap. 3 «Lønnskategorier og lønnsinnplassering m.v.» og i kap. 4 «Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser» i *Landsoverenskomst for utdanning*.

I f.b.m. lønnsfastsettelse deler *Landsoverenskomst for utdanning* stillingene på skolen i to hovedkategorier; en kategori for undervisningsstillinger i skolen (pkt. 4.3) og en kategori for alle andre stillinger med benevnelsen «gjennomgående stillinger» (pkt. 4.2).

Pkt. 4.3. «Undervisningsstillinger i skolen» i *Landsoverenskomst for utdanning* omfatter de ulike undervisningsstillingene og lederstillingene knyttet til undervisning, og her er «Avdelingsleder/**Undervisningsinspektør**/fagleder» er en av benevnelsene. En annen benevnelse er «Rektor/leder» som kan være aktuell for en med stillingsbenevnelse «Assisterende rektor». Når det gjelder lønnsfastsettelse vises det til vedlegg 1 i landsoverenskomsten som inneholder regler for innplassering av rene undervisningsstillinger. Rene undervisningsstillinger innplasseres i et minstelønnsystem (Pkt. 4.1). For de andre stillingene i pkt. 4.3.1 er det ikke sentral avtale om minstelønn.

I omtalen av lønnsfastsettelse for «gjennomgående stillinger» (pkt. 4.2.1) nevnes blant annet disse prinsippene: «Ved lønnsfastsettelsen skal det blant annet tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse» og «Ledere skal avlønnes høyere enn dem de er satt til å lede».

Pkt. 4.2 gjelder formelt sett ikke for innplassering for stillingene i pkt. 4.3. Partene er enige om at dette er gode prinsipper for gjennomgående stillinger. Vi har derfor lagt tilsvarende tenkning til grunn for anbefalingene nedenfor.

Lønn for inspektører

Vi er klar over at inspektørstillingene kan være forskjellige og ha noe ulike ansvarsområder fra skole til skole. Før man foretar en lønnsinnplassering for skolens inspektør er det svært viktig å definere inspektørstillingens innhold og omfang. Aktuelle momenter i denne sammenheng kan blant annet være; grad av lederfunksjoner/arbeidsgiveransvar, personalansvar, størrelsen på stillingens inspektør del og størrelsen på undervisningsplikten som er tillagt stillingen.

Uten at vi kjenner den enkelte inspektørstillings innhold og omfang, kan et grunnlag for lønnsfastsettelse være en av følgende modeller:

- a) Inspektør innplasseres ut fra vedkommendes utdanning og ansiennitet etter kompetanselønnsystemet og med et eget «inspektørt tillegg»
Størrelsen på «inspektørt tillegg» bestemmes av innholdet i administrasjons-/lederdelen (f. eks. om inspektøren har medarbeidersamtaler med lærerne, om vedkommende har lite eller stort omfang av stedfortredertjeneste osv.) og av omfanget av denne delen av stillingen. En slik modell for innplassering vil da bety en automatisk justering gjennom lønnsoppgjørene.

To eksempler:

- A) Inspektør Erling er adjunkt med 12 års ansiennitet og har en inspektørstilling som består av 50 % undervisning og en inspektørbit på 50 %. Erling har ikke personalansvar og vikarierer sjelden for rektor. Hans lønn er fastsatt til å være adjunktslønn på topp (16 års ansiennitet) pluss et «inspektørt tillegg» på f. eks. kr 50 000 (fastsettes lokalt). Per i dag blir årslønna da (uten evt. lokale tillegg) kr. $480\,300 + 50\,000 = \text{kr. } 530\,300$.
- B) Inspektør Astrid er adjunkt med tilleggsutdanning og 10 års ansiennitet. Hennes inspektørstilling består av 30 % undervisning og 70 % administrasjon/personalansvar (inkludert medarbeidersamtaler med lærerne). Skolen har 2 lektorer med tilleggsutdanning som begge har 5 års ansiennitet. Hennes lønn er fastsatt til å være lik lønn for lektor med tilleggsutdanning med 10 års ansiennitet pluss et «inspektørt tillegg» på kr. 70 000. Per i dag blir årslønna da (uten evt. lokale tillegg) kr. $524\,400 + 70\,000 = \text{kr. } 594\,000$.

- b) Inspektøren tas ut av landsoverenskomstens bestemmelser om fastsetting og regulering av lønn

Dersom inspektøren fyller kravene til å bli tatt ut av landsoverenskomstens bestemmelser om fastsetting og regulering av lønn (Pkt. 3.2.6) kan skolens styre velge å gjøre dette. I så fall skal saken først drøftes med de tillitsvalgte. Hvis styret velger å ta vedkommende ut av landsoverenskomstens bestemmelser, skal styret vurdere lønnsvilkårene for vedkommende minst en gang per år.

Lønnsfastsettelse og lønnsregulering på et slikt grunnlag kan enten innebære

- at inspektørens lønn fastsettes på fritt grunnlag på basis av en årlig vurdering – eller

- at inspektørens lønn fastsettes som en prosent av rektors lønn. Justering av rektors lønn medfører i så fall en justering av inspektørens lønn. Et utgangspunkt for prosentsatsen kan være lønnsnivået for rektorer og inspektører slik det fremkommer i Folkehøgskolerådets lønnsundersøkelse. Siste tilgjengelige tall fra denne undersøkelsen (januar 2014) viser at en gjennomsnittlig inspektørlønn utgjør 88,4 % av en gjennomsnittlig rektorlønn.

Hilsen

Tor Grønvik
daglig leder

Arvid Kopperdal
organisasjonskonsulent