

FGU overenskomsten for chefer

<https://modst.dk/media/34202/044-19.pdf>

Da reformen om FGU blev en realitet indledte Moderniseringsstyrelsen forhandlinger om en ny overenskomst for alle de kommende ansatte på FGU institutionerne. Aftalen om chefer for FGU institutioner blev dog trukket lidt i halen blandt andet på grund af udfordringer med læreraftalen og et Folketingsvalg.

Men i foråret 2019 indgik DJØF og Uddannelseslederne en grænseaftale med et vandret snit, hvor de øverste chefer på FGU (direktørerne eller niveau 1) grænsedrages til DJØF, og alle øvrige chefer (niveau 2-3) grænsedrages til os i Uddannelseslederne.

28. juni 2019 var FGU overenskomsten for chefer med personaleledelse en realitet, og overenskomsten [ligger på hjemmesiden](#)

Særligt for virksomhedsoverdragede fra produktionsskoler og VUC

Aftalen betyder, at forhandlingsretten udøves af den organisation, der havde forhandlingsretten på virksomhedsoverdragelsestidspunktet – altså 1. august 2019. Dvs. at LC/Uddannelseslederne er den forhandlingsberettigede organisation for de virksomhedsoverdragede ledere fra produktionsskolerne, og DJØF er for de overdragede VUC ledere.

Den enkelte chef forhandler selv sin løn

Overordnet set er kompetencen til at forhandle løn nu lagt ud til den enkelte chef. Det vil sige, at den enkelte chef selv forhandler sin løn med ansættelsesmyndigheden/FGU direktøren. Den samlede løn skal ikke – modsat de øverste ledere – godkendes i STUK og er derfor et lokalt anliggende.

Bund under lønnen svarende til lønramme 35 i staten

Lønmæssigt har man har lagt en bund for *den samlede løn* for øvrige chefer (vores medlemmer), der *minimum* skal svare til lønramme 35 i staten, der pt. udgør 482.487 kr. årligt 1.10.19-niveau.

Cheftalen er takstløs, hvilket betyder at der ikke er aftalt en centralt fastsat basisløn for en bestemt stilling. Lønnen skal i stedet aftales lokalt og er derfor uden opdeling i grundløn og faste tillæg. Den består altså af en fast sum.

Chefens ansvar, kompetence, kompleksitet i arbejdsopgaver, erfaring mv. forventes at skulle afspejles i lønnen.

I henhold til aftalegrundlaget kan følgende indgå i forhandlingen om løn- og ansættelsesvilkår:

- Fast løn
- Resultatløn
- Åremål
- Fratrædelsespakke
- Pension

Udover den samlede faste løn kan den enkelte leder forhandle bonus f.eks. for særlig indsats.

Pensionen udgør som udgangspunkt 18%, men det er muligt at aftale en højere pensionsprocent individuelt.

Aftalen rummer mulighed for at aftale en fratrædelsespakke med f.eks. et forlænget opsigelsesvarsel og en fratrædelsesgodtgørelse, hvis man bliver opsagt, uden at det er ens egen skyld.

Lønningerne på FGU reguleres desuden med de generelle lønstigninger, der aftales centralt ved overenskomstforhandlingerne.

Vi er vidende om, at man mange steder endnu ikke har lavet endelige aftaler om indplacering og vilkår på den nye FGU overenskomst for chefer. Det skyldes primært, at FGU direktørernes aftaler først skal falde på plads, hvilket vi afventer.

Hvis I har spørgsmål eller brug for sparring og rådgivning i forbindelse med forhandlingen om løn og indplacering på den nye overenskomst, er I meget velkommen til at kontakte sekretariatet.