

Forvaltning af den nye cheftale

Indholdsfortegnelse

1. Indledning	1
2. Den lokale forvaltning af den nye cheftale	2
2.1. Model for lønstyring	2
3. Lønstyring og –overvågning i praksis	3
3.1. Teknisk indplacering af chefstillinger	3
3.2. Normallønsområdet	4
3.3. Oplysninger om lønforhold for chefer i staten i ISOLA	4
4. Den konkrete lønfastsættelse	5
5. Bestyrelsens rolle	6
5.1. Fastsættelse af rektors løn	6
6. Rektors rolle og ansvar	7
6.1. Lønfastsættelsen for øvrige chefer	7
7. Ansættelse på åremål	8
8. Indgåelse af resultatlønskontrakter og udbetaling af bonus	8
9. Overgangsordninger	8
10. Styrelsens tilsyn	9
11. Kontakt	9

4. april 2019
**Styrelsen for Institutioner og
 Uddannelsesstøtte**
 Jura

Bredgade 43
 1260 København K
 Tel. 7231 7800
 siu@ufm.dk
 www.ufm.dk

CVR-nr. 3404 2012

Ref.-nr.
 18/027942-11

1. Indledning

Akademikerne, Lærernes Centralorganisation og Centralorganisationen af 2010 og Finansministeriet indgik forlig den 28. april 2018 om to nye cheftaler for selvejende institutioner på Uddannelses- og Forskningsministeriets (UFM) og Undervisningsministeriets (UVM) område.

På UFM's område omfatter aftalen chefer med personaleansvar, der er ansat ved institutioner oprettet efter lov om professionshøjskoler for videregående uddannelser, lov om medie- og journalisthøjskolen, lov om erhvervsakademier for videregående uddannelser og lov om maritime uddannelser, og som aktuelt er klassificeret i lønramme 35-40 eller med et lønniveau svarende dertil. En tilsvarende aftale dækker UVMs regulerede institutioner (erhvervsskoler, gymnasier og VUC'er).

Den Fri Lærerskole er ikke omfattet af aftalen i henhold til § 35 i Bekendtgørelse nr. 152 af 27. februar 2018 af lov om professionshøjskoler for videregående uddannelser.

Stiftelsen af Georg Stages Minde er ikke omfattet af aftalen i henhold til Finanslovens § 19.25.03.

Begge aftaler træder i kraft den 1. januar 2019.

Øgede lokale frihedsgrader

Den nye cheftale giver institutionernes ledelse et øget ansvar for forvaltningen af den lokale løndannelse. Aftalen skal styrke de lokale frihedsgrader til at forhandle løn- og ansættelsesvilkår. Ved at etablere en tættere kobling mellem de lokale forhold på arbejdspladsen og lønforholdene får institutionerne bedre muligheder for at fastholde og rekruttere chefer, hvilket kan bidrage til øget kvalitet i opgaveløsningen.

Den lokale lønudvikling skal ske inden for rammerne af institutionens økonomi, ligesom det er et lokalt ansvar at sikre en økonomisk forsvarlig og prioriteret løndannelse. Det er ikke intentionen, at den nye aftale skal medføre en højere lønudvikling blandt chefer omfattet af aftalen i forhold til sammenlignelige chefstillinger i staten.

2. Den lokale forvaltning af den nye cheftale

Aftalen er takstløs. Det betyder, at der ikke er en centralt aftalt basisløn for en bestemt stilling. Den løn, der lokalt aftales, er uden opdeling i grundløn og faste tillæg og består således af en samlet sum. Denne ændring betyder, at den hidtidige praksis for så vidt angår bl.a. den lokale lønforhandling og styrelsens tilsyn justeres.

Dette notat indeholder følgende:

- Model for lønstyring (*afsnit 2.1*)
- Lønstyring og –overvågning i praksis (*afsnit 3*)
- Den konkrete lønfastsættelse (*afsnit 4*)
- Beskrivelse af ledelsens roller og ansvar (*afsnit 5 og 6*)
- Overvejelser vedr. den lokale lønfastsættelse/de lokale ansættelsesvilkår. (*afsnit 7 og 8*)
- Beskrivelse af overgangsregler (*afsnit 9*)
- Beskrivelse af SIU's tilsyn (*afsnit 10*)

Selve aftalegrundlaget, dets formål og enkeltdele beskrives i Moderniseringsstyrelsens vejledning om selve aftalen.

2.1. Model for lønstyring

Lønstyringen hviler på to overordnede principper:

- Departementschefmodellen
- Bedstefarprincippet

Departementschefmodellen indebærer, at rektor (øverste chef) ikke kan være højere lønnet end departementschefen på Uddannelses- og Forskningsministeriets område. Samtidig kan øvrige chefer ikke være højere lønnet end deres respektive chef. I aftalens bilag 2 beskrives det, hvordan rektor alene udgør institutionens niveau 1, mens alle øvrige chefer fordeler sig på niveau 2-4.

Bedstefarprincippet indebærer, at ministeriet godkender lønniveauet for rektor på baggrund af forhandling mellem bestyrelsen og rektor. Rektor indstiller lønpakken

Styrelsen for Institutioner og
Uddannelsesstøtte

for de enkelte niveau 2-chefer til bestyrelsen og godkender herudover minimum det næste chefniveau i organisationen.

3. Lønstyring og –overvågning i praksis

I praksis medfører lønstyringsprincipperne, at en institutions bestyrelse skal indsende den forhandlede lønpakke for rektor til godkendelse i SIU. De øvrige chefers løn skal SIU ikke godkende. Lønniveau og -udvikling mv. for de øvrige chefer på de enkelte institutioner vil dog blive fulgt tæt af SIU. For at understøtte en gennemsigthed på tværs af institutionerne og for at sammenligne lønningerne for chefer på de videregående, selvejende institutioner med cheflønninger i staten generelt, indplaceres alle chefer i lønrammer.

Rektor er altid indplaceret i den højeste lønramme på institutionen, og øvrige chefer kan ikke være i samme lønramme som rektor.

**Styrelsen for Institutioner og
Uddannelsesstøtte**

SIUs lønstyring og –overvågning består således i praksis af to elementer:

- Godkendelse af rektors løn
- Overvågning af lønnen for øvrige chefer

3.1. Teknisk indplacering af chefstillinger

Det er den enkelte institution, der har ansvaret for at organisere sig mest hensigtsmæssigt og udfylde de enkelte stillinger med det indhold og ansvar, der giver bedst mening for den enkelte institution.

For at sikre et retvisende sammenligningsgrundlag af de øvrige chefer på tværs af forskellige uddannelses- og institutionsområder og staten generelt, er det vigtigt, at øverste ledelse sørger for, at der er en passende sammenhæng mellem lønrammeindplaceringen og den pågældende stillings ansvarsområde og stillingsindholdets kompleksitet.

Indplacering af alle chefstillinger i lønrammer giver et hensigtsmæssigt sammenligningsgrundlag med resten af staten og sektoren i øvrigt. Chefstillingerne indplaceres i lønrammer, der afspejler stillingshierarkiet og chefniveauerne på institutionen, samt de enkelte stillingers indhold, så indplaceringerne er meningsfulde i forhold til sammenlignelige stillinger i staten.

Referenceforholdene, jf. aftalens bilag 2, mellem øvrige chefer bør ligeledes være afspejlet i lønrammeindplaceringerne. Det betyder, at en chef, der refererer til en højere rangerende chef, ikke som udgangspunkt kan være i samme lønramme som den chef, vedkommende refererer til. Der kan imidlertid være tilfælde, hvor én chef refererer til en anden chef, der selv er i fx lønramme 35. I dette tilfælde indplaceres begge chefer i lønramme 35, og referenceforholdet kan afspejles ved en forskel i lønpakken.

Det følger ikke automatisk, at en chef, der refererer til en chef i fx lønramme 37, selv skal indplaceres i den umiddelbart underliggende lønramme – i dette tilfælde lønramme 36. Hvis stillingens indhold og tyngde svarer til en lavere lønramme, vil stillingen kunne indplaceres i fx lønramme 35.

Lønrammeindplaceringen er en teknisk rammeindplacering og har bl.a. et løn-overvågnings- og et lønstatistisk formål, da det ikke er intentionen, at den nye aftale skal medføre en højere lønudvikling. Den lokale institutions lønrammeindplacering af chefer skal afspejle de 4 chefniveauer i aftalens bilag 2.

3.2. Normallønsområdet

Indplaceringen af de selvejende institutioners chefer i lønrammer muliggør et overblik over alle cheflønninger på tværs af det statslige område, inklusive chefer på de selvejende institutioner. Det kan herefter opgøres, hvad den statslige medianløn på et givent tidspunkt er for en chef i eksempelvis lønramme 37 uanset ansættelsessted. På baggrund af denne lønrammeindplacering defineres den typiske aflønning, et normallønsområde, for alle chefstillinger. Dette er fastsat til +/- 20 % af medianlønnen for stillinger¹ i lønramme 35-40 på tværs af det statslige område.

Styrelsen for Institutioner og
Uddannelsesstøtte

Normallønsområdet danner samtidig grundlag for den overvågning af lønnen for øvrige chefer, som SIU har ansvaret for.

Lønnen for den enkelte chefstilling forventes som udgangspunkt at befinde sig inden for normallønsområdet.

3.3. Oplysninger om lønforhold for chefer i staten i ISOLA

Oplysninger om medianlønnen og normallønsområderne for chefstillinger i lønramme 35 og opefter på hele det statslige område er tilgængelige i Moderniseringsstyrelsens database ISOLA (Informationssystem Om Løn og Ansættelsesvilkår) på isola.modst.dk. I ISOLA betegnes normallønsområderne som 'lønbånd'. Oplysningerne findes i værktøjet 'lønbåndsanalyse' under punktet "lønniveau" på forsiden.

Værktøjet giver mulighed for:

- At opgøre institutionens egne chefers placering i lønbåndene i forhold til statens median.
- At opgøre institutionens egne chefers placering i lønbåndene som en procentvis afvigelse fra statens median.
- At opgøre den gennemsnitlige afstand mellem institutionens egne chefers løn og medianlønnen for alle chefer i staten i samme lønramme.
- At opgøre antallet af chefer på institutionen med en løn henholdsvis over og under medianlønnen for samtlige chefer i staten i samme lønramme.

På ISOLAs forside findes en række vejledninger til anvendelsen af ISOLA og indholdet af databasen under punktet "Tips og Tricks".

SIU vil fire gange årligt offentliggøre oplysninger om medianlønnen for chefstillinger og akademiske konsulenter i lønramme 35 og opefter på hele det statslige område samt offentliggøre overordnede oplysninger om fordelingen af cheflønnin-

¹ I opgørelsen af medianlønnen indgår medarbejdere indplaceret i den givne lønramme eksklusiv professorer, dommere, retsformænd, retsassessorer, præsidenter, biskopper, provster og speciallægekonsulenter.

ger i forhold til medianlønnen. Denne opgørelse udgør grundlaget for normallønsområdet ved den konkrete lønfastsættelse.

4. Den konkrete lønfastsættelse

Det er en lokal ledelsesopgave at differentiere aflønningen af chefer både i forhold til eksisterende stillinger, der kan overgå til aftalen, og nye stillinger.

I aftalen beskrives det, hvordan lønfastsættelsen skal afspejle ansættelsesperioden, de øvrige aftalte vilkår og i øvrigt ske under hensyntagen til den enkelte stillings organisatoriske niveau og ansvarsområder, samt chefens kvalifikationer. Dette vil i det følgende blive uddybet.

De 3 faktorer, der har betydning for lønfastsættelsen, og som kan bidrage til at begrunde en løndifferentiering, er:

1. Lønpakkens nærmere sammensætning.
2. Stillingens organisatoriske niveau og indhold.
3. Stillingsindehavers personlige kompetencer og erfaring.

**Styrelsen for Institutioner og
Uddannelsesstøtte**

Ad 1) I henhold til aftalegrundlaget kan følgende indgå i den forhandlede lønpakke:

- Samlet, fast løn
- Resultatløn
- Åremål
- Fratrædelsespakke (fratrædelsesgodtgørelse og længden på opsigelsesvarsel)
- Pension

Herudover kan der efter forhandling ske honorering, f.eks. for en særlig indsats i form af en bonus.

Den samlede lønpakke inklusive eventuel resultatløn, bonus mv. vil som udgangspunkt skulle ligge inden for normallønsområdet.

Ad 2) Stillingens organisatoriske niveau og indhold har betydning for den tekniske indplacering. Som udgangspunkt kan det siges, at jo højere chefniveau i henhold til aftalen (niveau 1-4), og jo større ansvar og kompleksitet i arbejdsopgaven, desto højere indplacering. Indplaceringen vil have betydning for, hvordan normallønsområdet for stillingen kan være. Lønnen skal som udgangspunkt ligge inden for normallønsområdet.

Ad 3) Stillingsindehavers personlige kompetencer og erfaring spiller en rolle i forhold til aflønningen inden for normallønsområdet. F.eks. kan faktorer som ledelseserfaring, kompetencer inden for ledelse, særlig viden inden for det fagområde, chefen skal lede, og erfaringer fra det private arbejdsmarked også være relevante ift. lønfastsættelsen.

SIU forventer, at der kun i helt særlige tilfælde, hvor chefens opgaver og/eller kvalifikationer rækker ud over det sædvanlige, kan være behov for en lønfastsættelse, der overstiger 20 pct. af medianlønnen. Tilsvarende gælder for en lønfastsættelse, der ligger mere end 20 pct. under medianlønnen. Hvorvidt der foreligger sådanne omstændigheder beror, for så vidt angår øvrige chefer, på et lokalt, konkret skøn.

Chefernes forskellige ansvar, kompetencer, kompleksitet i arbejdsopgaver, personlig erfaring mv. forventes at give sig udslag i en hensigtsmæssig lønspredning omkring en given lønrammes median.

5. Bestyrelsens rolle

Bestyrelsen skal varetage den overordnede og strategiske ledelse af institutionen og sikre uddannelsernes kvalitet og udvikling samt en effektiv drift af institutionen.

Mange institutioner har allerede en bestyrelsesgodkendt lønpolitik. Det anbefales, at lønpolitikken opdateres i forbindelse med implementeringen af den nye aftale.

En sådan lønpolitik kan bl.a. indeholde institutionens tilgang til, hvordan institutionens strategi og udvikling bedst muligt understøttes gennem anvendelsen af lønmidler ved rekruttering, aflønning og fastholdelse af chefer.

Styrelsen for Institutioner og
Uddannelsesstøtte

Det kan være væsentligt at tage stilling til, om den samlede løn, der tilbydes, skal sammensættes forskelligt, f.eks. om en resultatlønskontrakt eller åremålsansættelse for den pågældende chefstilling er relevant eller ej. På samme måde kan det i lønpolitikken beskrives, hvilke typer fratrædelsespakker, der anbefales hvornår – og om en gunstig fratrædelsespakke kan begrunde en lavere månedsløn.

Bestyrelsen kan overveje at lade det indgå som en del af en eventuel resultatlønskontrakt med rektor, at denne kan dokumentere en fornuftig lønudvikling på sin institution, og at lønspredningen er hensigtsmæssig, herunder om de enkelte chefstillinger som udgangspunkt holder sig inden for lønrammernes normallønsområde.

Bestyrelsen ansætter rektor, og godkender lønpakken for øverste niveau af øvrige chefer.

5.1. Fastsættelse af rektors løn

Rektors løn udgør øverste niveau for aflønning af chefer på institutionen.

Den lokale lønforhandling mellem bestyrelse og rektor tager udgangspunkt i normallønsområdet på +/- 20 % af statens median for den lønramme, rektorstillingen er placeret i. Rektors samlede lønpakke aftales som udgangspunkt inden for normallønsområdet.

Den samlede lønpakke, som bestyrelsen vil tilbyde rektor, skal godkendes af SIU.

I henhold til aftalegrundlaget kan bestyrelsen og rektor forhandle om en række elementer i den samlede lønpakke.

Institutionens bestyrelse skal indsende resultatet af den lokale forhandling mellem rektor og bestyrelsen til godkendelse i SIU, herunder størrelsen på de enkelte elementer i lønpakken. Eventuelle efterfølgende ændringer af lønelementerne inden for den samlede lønpakke skal ikke godkendes.

Det er op til bestyrelsen, hvorvidt den ønsker at gøre brug af resultatafhængige lønelementer i den lokale forhandling. SIU anbefaler, at bestyrelsen som udgangspunkt anvender resultatlønskontrakter.

Bestyrelsen kan til enhver tid anmode styrelsen om godkendelse af en lønforbedring til rektor, hvis der er konkrete begrundelser herfor.

6. Rektors rolle og ansvar

Rektor har det overordnede ansvar for løndannelsen og lønhierarkiet i ledelsessystemet og indstiller eller godkender som minimum den samlede løn for chefer for de to underliggende niveauer. Uanset hvorledes rektor organiserer den endelige godkendelsesprocedure for øvrige chefer, har rektor altid det endelige ansvar for den lokale løndannelse på uddannelsesinstitutionen.

Den øverste ledelse, dvs. bestyrelsen (for de øverste to chefniveauer) og rektor (for chefniveauer under rektor) er ansvarlige for, at øvrige chefer som udgangspunkt aflønnes inden for normallønsområdet, og at der er en hensigtsmæssig lønspredning. Rektor har et ansvar for løbende at holde fokus på, at der ikke anvendes flere ressourcer på ledelse end nødvendigt.

Styrelsen for Institutioner og
Uddannelsesstøtte

6.1. Lønfastsættelsen for øvrige chefer

"Øvrige chefer" defineres i aftalegrundlaget som alle andre chefer end rektor. De dækker dermed bredt og er placeret forskellige steder i institutionens organisation og stillingshierarki.

Opgaverne varierer i kompleksitet og tyngde, og nogle kræver mere ledelseserfaring end andre, hvilket bør afspejles i aflønningen. Konkurrenceforholdene i forhold til efterspurgte kompetencer og erfaring vil ligeledes kunne komme til udtryk i aflønningen.

Øvrige chefer kan i højere grad end rektor være udsat for ændringer i arbejdsopgaver som konsekvens af omorganiseringer, politisk/strategiske prioriteringer eller fusioner. Nogle øvrige chefer er ansat for at drive udviklingsprojekter igennem, mens andre sikrer kvaliteten af den daglige drift.

Øvrige chefers løn forhandles på den enkelte institution.

Hvilke løndelev, der tages i anvendelse, og hvor meget, der gives i samlet løn er et lokalt anliggende. I henhold til aftalegrundlaget kan rektor og de øvrige chefer forhandle om en række elementer i den samlede lønpakke.

Rektor er ansvarlig for, at lønspredningen og anvendelsen af lønmidler til aflønning af chefer er hensigtsmæssig. Fordi stillingsindholdet i stillingen varierer, kan det være, at der er gode argumenter for hhv. at indgå og undlade at indgå en resultatlønskontrakt eller tilbyde ansættelse på åremål.

SIU vil have stor opmærksomhed på lønudviklingen for chefgruppen som helhed, udviklingen i den samlede cheflønsum, lønspredning og lønniveauerne for hele chefgruppen på institutionen.

7. Ansættelse på åremål

Aftale om åremålsansættelse kan indgås mellem institutionen og den enkelte chef og følger den til enhver tid gældende åremålsaftale. Der henvises i øvrigt til Moderniseringsstyrelsens vejledning om aftalegrundlaget.

Bestyrelsen kan med fordel formulere en åremålspolitik for anvendelse af åremålsansættelser, som kan anvendes i forbindelse med oprettelse eller genbesættelse af stillinger. Åremålspolitikken kan, med udgangspunkt i institutionens strategiske overvejelser, blandt andet fastlægge:

- Kriterier for, hvilke typer af stillinger det er hensigtsmæssigt at besætte på åremål
- Kriterier for anvendelse af tilbagegangsret, åremålsstillæg og fratrædelsesbeløb

Styrelsen for Institutioner og
Uddannelsesstøtte

Et åremålsstillæg indgår som en del af den samlede lønpakke for chefen.

Såfremt en chef ansættes på åremål, vil vedkommendes fratrædelsesvilkår følge åremålscirkulærets bestemmelser med mindre andet aftales.

I den forbindelse kan der mellem ansættelsesmyndigheden og den enkelte chef, som led i en åremålsansættelse, aftales særlige vilkår for udbetaling af fratrædelsesbeløb ved uansøgt afsked.

Hvis der ikke er aftalt noget konkret mellem ansættelsesmyndigheden og den enkelte chef, henvises til den til enhver tid gældende åremålsaftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne.

8. Indgåelse af resultatlønskontrakter og udbetaling af bonus

Chefer ansat på den nye chefaftale vil ikke være underlagt den gældende bemyndigelse af 23. maj 2012 om indgåelse af resultatlønskontrakt med institutionens rektor og øvrige ledere.

Hvis institutionen ønsker at anvende resultatløn eller bonus, indgår det som en del af den samlede løn, der opgøres i ISOLA.

9. Overgangsordninger

Ved overgangen til den nye chefaftale skal alle chefer, der ønsker at overgå til aftalen, indplaceres i en lønramme. Chefstillinger der, inden overgang til aftalen, er indplaceret i en lønramme, overgår som udgangspunkt med deres nuværende lønramme.

Overgang til chefaftalen kan tidligst ske fra 1. januar 2019. En chef, som er ansat på et eksisterende aftalegrundlag, kan vælge at forblive ansat på de hidtidige løn- og ansættelsesvilkår. Det betyder, at nogle stillinger først vil skulle besættes efter den nye chefaftale, når stillingen bliver ledig.

Ved overgang til aftalen forhandles en ny samlet lønpakke.

Der henvises i øvrigt til Moderniseringsstyrelsens vejledning for nærmere beskrivelse af overgangsregler.

10. Styrelsens tilsyn

Styrelsen har det overordnede ansvar for at føre tilsyn med uddannelsesinstitutionerne ud fra beskrivelsen i dette notat. Dette indebærer bl.a., at SIU overvåger,

- om chefer, der ansættes i henhold til det nye aftalegrundlag, får en løn, der modsvarer lønniveauet for chefer på tværs af de videregående uddannelsesinstitutioner og det statslige område.
- om der lokalt er en økonomisk ansvarlig lønudvikling, og at denne er på niveau med chefer i samme lønramme på tværs af staten.

SIU har derudover ansvaret for at overvåge, at den del af lønmidlerne, der anvendes til aflønning af chefer, er på et passende niveau, og at der kan dokumenteres en hensigtsmæssig lønspredning inden for de enkelte lønrammer.

Styrelsen for Institutioner og
Uddannelsesstøtte

Ud over godkendelse af rektors lønpakke indebærer tilsynet bl.a. overvågning af institutionernes cheflønninger, herunder lønspredning, lønniveauer, lønudviklingen for gruppen som helhed og udviklingen i den samlede cheflønsum. Styrelsen kan eksempelvis bede institutionen redegøre for, hvorfor nogle chefer aflønnes uden for normallønsområdet. Styrelsen vil derudover følge, om der er forskelle i indplacering af sammenlignelige stillinger institutionerne imellem.

Institutionerne skal som en del af den årsrapport, de allerede indsender til SIU, gøre rede for institutionens chefers lønniveau, lønspredningen samt lønudvikling blandt cheferne. Der udsendes en særskilt vejledning til, hvordan institutionen skal afrapportere dette i forhold til SIU.

I årsrapporten skal den samlede løn for de enkelte direktionsmedlemmer (alle, der refererer direkte til rektor, inklusive rektor selv) offentliggøres, herunder størrelse på eventuel bonus og udmøntning af resultatløn. Institutionen kan vælge at skrive begrundelserne for udmøntningen af resultatafhængige tillæg i årsrapporten.

11. Kontakt

Eventuelle spørgsmål til dette notat kan rettes til siu-jur@ufm.dk.