

Modtager(e) > Til bestyrelserne på professionshøjskoler, erhvervsakademier, de kunstneriske, og maritime uddannelsesinstitutioner

Bemyndigelse til at indgå resultatlønskontrakt med institutionens rektor og øvrige chefer.

Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte bemyndiger med dette brev bestyrelsen til at udbetale engangsvederlag for en særlig indsats til og indgå resultatlønskontrakt med institutionens rektor og øvrige chefer.

Bemyndigelsen ophæver tidligere givne bemyndigelser til at anvende resultatlønskontrakter og engangsvederlag.

For så vidt angår professionshøjskolerne, erhvervsakademierne og de maritime uddannelsesinstitutioner gælder bemyndigelsen for institutionens rektor og øvrige chefer i de tilfælde, hvor vedkommende ikke overgår til ansættelse efter cirkulære nr. 9589 af 28. juni 2019 om aftale om ansættelse af chefer ved institutioner inden for undervisning, uddannelse og forskning på Uddannelses- og Forskningsministeriets område.

Det er frivilligt, hvorvidt den enkelte bestyrelse ønsker at anvende bemyndigelsen til at indgå resultatlønskontrakt og/eller udbetale engangsvederlag.

1. Lovmæssigt grundlag for indgåelse af resultatlønskontrakter og udbetaling af engangsvederlag.

1.1. De kunstneriske uddannelsesinstitutioner:

Indgåelsen af resultatlønskontrakter og udbetaling af engangsvederlag sker i henhold til §§ 3 og 5 i cirkulære nr. 9656 af 10. juli 2019 om aftale om chefløn, § 3, stk. 2 i cirkulære nr. 9493 af 4. september 2013 om organisationsaftale for ledere under CO10's forhandlingsområde ved en række uddannelsesinstitutioner, og § 5, stk. 6 og 7 og bilag 3 i cirkulære nr. 9629 af 28. juni 2019 om overenskomst for akademikere i staten.

Der henvises desuden til fælles erklæring om nye lønsystemer i cirkulære nr. 9011 af 21. januar 2009 om rammeaftale om nye lønsystemer, bilag 1.

1.2. Professionshøjskoler, erhvervsakademier og de maritime uddannelsesinstitutioner:

Indgåelsen af resultatlønskontrakter og udbetaling af engangsvederlag sker i henhold til § 3, stk. 2 i cirkulære nr. 9493 af 4. september 2013 om organisationsaftale for ledere under CO10's forhandlingsområde ved en række uddannelsesinstitutioner, § 5, stk. 6 og 7 og bilag 9 i cirkulære nr. 9629 af 28. juni 2019 om overenskomst for akademikere i staten, § 3 i cirkulære nr. 9428 af 23. maj 2019 om organisationsaftale om stillinger som rektor ved professionshøjskoler samt protokollat til overenskomst for akademikere i staten, og § 3 i cirkulære nr. 9318 af 26. juni 2009 om organisationsaftale om stillinger som rektor ved erhvervsakademier.

20. december 2019

Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte

Jura

Bredgade 43
1260 København K
Tel. 7231 7800

www.ufm.dk

CVR-nr. 3404 2012

Sagsbehandler
Rikke Rasmussen Juel
Tel. 72 31 83 28
rirj@ufm.dk

Ref.-nr.
19/37865-2

Der henvises desuden til fælles erklæring om nye lønsystemer i cirkulære nr. 9011 af 21. januar 2009 om rammeaftale om nye lønsystemer, bilag 1.

2. Formål med udbetaling af engangsvederlag for særlig indsats

Udbetaling af engangsvederlag kan bruges til at belønne varetagelsen af uforudsete opgaver eller opnåelse af ekstraordinære resultater. Denne bemyndigelse kan således ikke anvendes som belønning for almindeligt veludført arbejde. Ligeledes kan bemyndigelsen ikke anvendes til at udligne lønmæssige forskelle internt i organisationen.

Bestyrelsen kan udbetale engangsvederlag for en særlig indsats. Det er bestyrelsen, som tager stilling til omfanget og honoreringen af den særlige indsats.

Det forudsættes, at det normalt er institutionens rektor, som tager stilling til eventuel honorering af en særlig indsats for institutionens øvrige chefer.

Styrelsen for Institutioner og
Uddannelsesstøtte

3. Økonomisk ramme for engangsvederlag

Udbetaling af engangsvederlag for en særlig indsats forudsætter ikke, at der er indgået en resultatlønskontrakt.

Bestyrelsen kan udbetale op til kr. 35.000 til chefer i lønramme 32-39 i engangsvederlag for en særlig indsats. Beløbet er i aktuelt niveau.

4. Indsatsområder og målsætninger i resultatlønskontrakter

Det er et generelt krav, at målene i en resultatlønskontrakt afspejler en indsats, ud over hvad der kan forventes af almindeligt veludført arbejde. Ligeledes er det et krav, at resultatlønskontraktens indsatsområder vedrører institutionens væsentlige og aktuelle udfordringer.

Bestyrelsen fastsætter indsatsområderne efter dialog og aftale med chefen.

For de aftalte indsatsområder skal kontrakten indeholde konkrete mål for chefens indsats og de opnåede resultater. Målsætningen bør afspejle en ambition om at dokumentere markante resultater for institutionen. Målene skal være formuleret præcist og gennemskueligt, så det er tydeligt og forståeligt, også for tredjemand, hvorledes målopfyldelse af kontrakten gøres op.

Resultatlønskontraktens indsatsområder og målsætninger bør i væsentlig grad afspejle den indgåede strategiske rammekontrakt for institutionen.

5. Formål med resultatlønskontrakter med rektor

Resultatlønskontrakten med rektor skal tjene følgende overordnede formål:

- Kontrakten skal fungere som et styringsredskab for bestyrelsen.
- Kontrakten skal understøtte dialogen mellem bestyrelse og ledelse om fastsættelse og gennemførelse af væsentlige lang- og kortsigtede målsætninger.
- Kontrakten skal skabe synlighed og gennemskuelighed om institutionens mål og resultater.

Ved kontraktindgåelse med rektor fastlægger bestyrelsen efter aftale med chefen både aftalens økonomiske ramme, indsatsområder og mål for chefens indsats.

6. Økonomisk ramme for resultatlønskontrakterne med rektor

Bestyrelsen kan indgå resultatlønskontrakt med rektor inden for nedenstående økonomiske rammer. Beløbene er alle i aktuelt niveau og skal ikke fremskrives.

Tabel 1: Økonomisk ramme

Antal studenterårsværk (STÅ)	Økonomisk ramme
1-249	80.000
250-499	100.000
500-999	120.000
1.000-1.999	140.000
2.000-4.999	160.000
5.000+	180.000

Den aftalte økonomiske ramme for en konkret resultatlønskontrakt må ikke overstige 25 procent af chefens samlede, faste løn (basisløn + varige tillæg). Institutionen skal afholde udgifterne til resultatløn inden for institutionens budget. Der følger således ikke yderligere tilskud med bemyndigelsen til at anvende resultatløn.

**Styrelsen for Institutioner og
Uddannelsesstøtte**

6.1. For resultatlønskontrakten med rektor gælder endvidere følgende:

Hvis vedkommendes samlede, faste lønpakke og den mulige økonomiske ramme for resultatløn tilsammen svarer til 20 procent eller mere end den statslige median for den lønramme, chefen er indplaceret i, skal en eventuel ramme om resultatløn ligeledes drøftes med styrelsen inden indgåelsen.

6.2. Pensionsgivende resultatløn.

Der er mulighed for at aftale lokalt, at resultatløn (og engangsvederlag) skal være pensionsgivende. I så fald reduceres beløbet til udmøntning tilsvarende. Nedenstående eksempel illustrerer forholdet mellem udmøntning med og uden pensionsbidrag.

Tabel 2: Udmøntning med og uden pensionsbidrag

	Uden pensionsbidrag	Udbetalt resultatløn	Pensionsbidrag
Udmøntning 100.000		100.000	0
	Med pensionsbidrag 17,1 pct.	Udbetalt resultatløn	Pensionsbidrag
		85.397	14.603

7. Målopfyldelse og udbetaling

Resultatløn ydes på baggrund af en række på forhånd definerede kvantitative og/eller kvalitative resultatmål og udløses, når betingelserne i resultatlønskontrakten er opfyldt, og den aftalte periode for resultatlønskontrakten er udløbet.

Efter endt periode drøftes det forgangne års målopfyldelse i bestyrelsen efter dialog med chefen. Bestyrelsen træffer derpå uden vedkommendes tilstedeværelse beslutning om størrelsen af den endelige udbetaling på baggrund af målopfyldelsen. Beslutningen herom er alene bestyrelsens. Det forudsættes, at bestyrelsen selvstændigt vurderer og begrundet graden af målopfyldelse.

Styrelsen skal i den forbindelse understrege, at en udbetalingsgrad på 100 procent kun forventes i helt særlige tilfælde. For institutioner med høje udbetalings-

procenter forventer styrelsen således, at der lægges en ambitiøs og rimelig progression i det følgende års målfastsættelse i de pågældende resultatlønskontrakter.

8. Resultatlønskontrakter for øvrige chefer

Det er tillige bestyrelsen, der bemyndiges til at indgå resultatlønskontrakt med institutionens øvrige chefer. Det forventes dog, at bemyndigelsen til at indgå resultatlønskontrakt med institutionens øvrige chefer videredelegeres til institutionens rektor med mindre særlige lokale forhold taler væsentligt imod.

Det anbefales generelt at anvende resultatlønskontrakter for hele institutionen for yderligere at understøtte formålene. Resultatlønsordningen begrænser ikke mulighederne for at anvende resultatbaseret løn i hele organisationen, såfremt det ønskes.

Der er ikke fastsat økonomiske rammer for øvrige chefers resultatløn, men niveauet skal dog afspejle institutionens hierarki og målenes karakter. Det gælder i denne forbindelse, at den aftalte økonomiske ramme for resultatløn ikke må overstige 25 procent af pågældende chefs faste løn (basisløn + varige tillæg).

Styrelsen for Institutioner og
Uddannelsesstøtte

9. Varighed og tidsfrister

En resultatlønskontrakt løber almindeligvis i 12 måneder og følger regnskabsåret. Den ovenfor anførte økonomiske ramme for indgåelse af resultatlønskontrakterne, jf. tabel 1, gælder for kontrakter af 12 måneders varighed.

10. Indberetning af resultatløn til styrelsen

Institutionen skal til styrelsen årligt indberette både den økonomiske ramme og den endelige udbetalingsprocent for resultatlønskontrakten for rektor for det forgangne år.

Indberetningen sendes til resultatloen@ufm.dk. Anfør "Resultatlønsindberetning [institutionens navn]" i emnefeltet.

Frist for indberetning er 1. maj.

11. Tilsyn med indgåelse af resultatlønskontrakter

Som led i det almindelige tilsyn vil styrelsen bede et antal institutioner om deres resultatlønskontrakter samt anden dokumentation for anvendelsen af resultatløn. På den baggrund vurderes det, hvorvidt resultatlønskontrakterne anvendes efter formålet og i øvrigt overholder retningslinjerne.

Ved konstatering af grov og gentagen mangelfuld eller uhensigtsmæssig anvendelse af resultatlønskontrakter vil konsekvensen være, at styrelsen tilbagekalder institutionens bemyndigelse til at indgå resultatlønskontrakter.

12. Øvrige rammer og vilkår

12.1. Offentliggørelseskrav for indgåelse af resultatlønskontrakter

Styrelsen ønsker åbenhed og gennemsigtighed om indgåelsen af resultatlønskontrakter. Følgende elementer af resultatlønskontrakter skal derfor offentliggøres på institutionens hjemmeside:

- Kontraktens indsatsområder og mål
- Bestyrelsens vurdering af målopfyldelsen.
- Den endelige udmøntning af resultatlønskontrakten.

12.2. Revisors opgaver

Institutionens revisor skal påse, at nærværende retningslinjer overholdes. Dette gælder både udbetalinger og øvrige regler.

13. Kontakt og yderligere information

Henvendelse om ovenstående kan ske til styrelsen på siu-jur@ufm.dk.

Generelt kan henvises til Finansministeriets vejledning om mål- og resultatstyring i publikationen "Ansvar for styring – vejledning om styring fra koncern til institution", februar 2010.

**Styrelsen for Institutioner og
Uddannelsesstøtte**