



Til bestyrelserne på professionshøjskoler, erhvervsakademier, de kunstneriske, kulturelle og maritime uddannelsesinstitutioner

Bemyndigelse til indgåelse af resultatlønskontrakt med institutionens rektor og øvrige ledere

Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte bemyndiger med dette brev bestyrelsen til at indgå resultatlønskontrakt med institutionens øverste leder samt udbetaling af engangsvederlag til øverste leder for merarbejde og en særlig indsats.

Denne bemyndigelse ophæver tidligere givne bemyndigelser til at anvende resultatlønskontrakter og engangsvederlag.

Bemyndigelsen fastlægger de nærmere retningslinjer, rammer og vilkår, herunder økonomisk rammesætning, inden for hvilke bestyrelsen uden forudgående godkendelse fra Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte kan indgå aftaler med institutionens øverste leder om resultatlønskontrakter og engangsvederlag for merarbejde og en særlig indsats.

Bestyrelsen bemyndiges ligeledes til at indgå resultatlønskontakt og udbetale engangsvederlag for merarbejde/særlig indsats med institutionens øvrige ledere.

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

1. Formål med resultatlønskontrakter med øverste ledere

Resultatlønskontrakten med den øverste leder 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 gennemsækelighed omkring institutionens mål og resultater.

23. maj 2012

Styrelsen for
Videregående Uddannelser og
Uddannelsesstøtte

Bredgade 43
1260 København K
Telefon 7231 7900
E-post vus@vus.dk
Netsted www.vus.dk
CVR-nr. 34042012
EAN 5798009814333

Sagsbehandler
Ragna Petersen
Telefon 7231 7809
E-post rctp@vus.dk

Side 1/6

2. Lovmæssigt grundlag for resultatlønskontrakterne

Indgåelsen af resultatlønskontrakter sker i henhold til Personalestyrelsens cirkulære af 1. marts 2010 om aftale om chefløn (Perst. nr. 009-10) § 5, Personalestyrelsens cirkulære af 28. januar 2008 om organisationsaftale for ledere under COII's forhandlingsområde ved en række uddannelsesinstitutioner (Perst. nr. 002-08) § 3, stk. 2 samt Moderniseringsstyrelsens cirkulære af 26. marts 2012 om overenskomst for akademikere i staten (Modst. nr. 013-12) § 5, stk. 7, bilag 3 og bilag 9.

Desuden kan henvises til fælleserklæring om nye lønsystemer i Personalestyrelsens cirkulære af 21. januar 2009 om rammeaftale om nye lønsystemer (Perst. nr. 001-09) bilag 1.

3. Indsatsområder og målsætninger i resultatlønskontrakterne

Det er et generelt krav, at målene i resultatlønskontrakten 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 lederen.

For de aftalte indsatsområder skal kontrakten indeholde konkrete mål for lederens indsats og de opnåede resultater. Målsætningerne 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 bestyrelsens indgåede udviklingskontrakt/rammeaftale med uddannelsesministeren.

4. Økonomiske ramme for resultatlønskontrakterne

Bestyrelsen kan indgå resultatlønskontrakt indenfor nedenstående økonomiske rammer. Beløbene er alle i aktuelt niveau og skal ikke fremskrives.

Tabel 1: Økonomisk ramme

Antal årselever	Økonomisk ramme
1 – 249	80.000
250 – 499	100.000
500 – 999	120.000
1000 – 1999	140.000
2000 – 4999	160.000
5000 <	180.000

Den maksimale udbetaling af resultatløn må ikke overstige 25 pct. af lederens samlede faste løn (grundløn + varige tillæg). Institutionen skal afholde udgifterne til resultatløn inden for institutionens normale budget. Der følger

således ikke yderligere tilskud med bemyndigelsen til at anvende resultat-løn.

4.1 Specielt for institutioner, som udbyder AMU, hf-enkeltfag, FVU, AVU og ordblindeundervisning

For at tage højde for den større administrative ledelsesopgave, der er forbundet med håndtering af årselever, der består af flere cpr-numre, kan institutioner med aktive udbud af AMU, hf-enkeltfag, FVU, AVU og ordblindeundervisning vægte årselever fra disse uddannelser, jf. nedenstående skema. Øvrige elever vægter med faktor 1.

Tabel 2: Udbud og vægtning

Udbud	Vægtning (faktor)
AMU	4
Hf-enkeltfag	1,5
FVU	3
AVU	1,5
Ordblindeundervisning	3

Styrelsen for
Videregående Uddannelser
og Uddannelsesstøtte

Side 3/6

4.2 Pension

Der er mulighed for at aftale lokalt, at resultatlønnen (og engangsvederlag for merarbejde/særlig indsats) skal være pensionsgivende. I så fald reduceres beløbet til udmøntning tilsvarende. Nedenstående eksempel illustrerer forholdet mellem udmøntning og pensionsprocent.

Tabel 3: Eks. pensionsgivende resultatløn og/eller engangsvederlag

Udmøntning	Pensionspct.	Resultatløn ex. pension	Pensionsbidrag
100.000	17,1	85.397	14.603

5. Målopfyldelse og udbetaling

Ved kontraktindgåelse med den øverste leder fastlægger bestyrelsen efter aftale med lederen både aftalens økonomiske ramme, indsatsområder og mål for lederens indsats.

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

Styrelsen skal i den forbindelse understrege, at en tilfredsstillende præstation ikke nødvendigvis skal medføre en maksimal udbetalingsgrad. En udbetalingsgrad på 100 pct. forventes således kun i særlige tilfælde. For institutioner med høje udbetalingsprocenter forventer styrelsen således, at der lægges en ambitiøs og rimelig progression i det følgende års målfastsættelse i de pågældende resultatlønsaftaler.

6. 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.

6.1. Særligt for indgåelse af resultatlønskontrakter for 2012

Bestyrelsen beslutter selv, om der for 2012 skal indgås kontrakter af 12 eller 6 måneders varighed.

Kontrakter af 12 måneders varighed gældende for hele 2012 indgås med tilbagevirkende kraft pr. 1. januar 2012.

Kontrakter af 6 måneders varighed indgås for andet halvår af 2012. Ved indgåelse af en halvårlig kontrakt bemyndiges bestyrelsen til at udbetale et engangsvederlag for det første halvår af 2012 svarende til op til 50 pct. af den økonomiske ramme for resultatlønskontrakten, jf. tabel 1. Eksempelvis kan en leder på en institution med mellem 250 – 499 årslever tildeles et engangsvederlag for første halvår af 2012 på op til 50.000 kr.

**Styrelsen for
Videregående Uddannelser
og Uddannelsesstøtte**

Side 4/6

7. Indberetning til Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte

Institutionen skal til styrelsen årligt indberette den økonomiske ramme og den endelige udbetalingsprocent for resultatlønskontrakten for øverste leder for det forgangne kalenderår.

Indberetningen sendes til resultatloen@vus.dk. Anfør ”Resultatlønsindberetning + [institutionens navn]” i emnefeltet.

Frist for indberetning er 1. maj.

8. Resultatlønskontrakter for øvrige ledere

Det er tillige bestyrelsen, der bemyndiges til at indgå resultatlønskontrakt med institutionens øvrige ledere. Det forventes dog, at bemyndigelsen til at indgå resultatlønskontrakt med institutionens øvrige ledere videredelegeres til institutionens øverste leder med mindre særlige lokale forhold taler væsentligt herimod.

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 ledes resultatløns, men niveauet skal dog afspejle institutionens hierarki og målenes karakter. Det gælder i denne forbindelse, at udbetaling af resultatløns ikke må overstige 25 pct. af pågældende ledes faste løn (grundløns + varige tillæg).

9. Tilsyn med indgåelse af resultatlønskontrakter

Som led i det almindelige tilsyn vil Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte 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.

10. Engangsvederlag for merarbejde/særlig indsats

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

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

Bestyrelsen kan udbetale følgende beløb til ledere for merarbejde/særlig indsats (aktuelt niveau).

Tabel 4: Eks. pensionsgivende resultatløn og/eller engangsvederlag

	Lønramme 32 – 38
Merarbejde/særlig indsats	35.000

Der er tale om et værktøj, som kan bruges til at belønne varetagelsen af uforudsete opgaver eller opnåelse af ekstraordinære resultater. Denne bemyndigelse kan således ikke bruges som belønning for almindelig veludført arbejde. Ligeledes kan bemyndigelsen ikke bruges til at udligne lønmæssige forskelle internt i organisationen.

Det forudsættes, at det normalt er institutionens øverste leder, som tager stilling til eventuel honorering af merarbejde eller en særlig indsats for institutionens øvrige ledere.

11. Øvrige rammer og vilkår

11.1 Offentliggørelseskrav for indgåelse af resultatlønskontrakter

Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte 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

11.2 Revisors opgaver

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

12. Kontakt og yderligere information

Henvendelse om ovenstående kan ske til Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte. Generelt kan henvises til Finansministeriets vejledning om resultatløn i publikationen ”Ansvar for styring – vejledning om styring fra koncern til institution”, februar 2010.

Med venlig hilsen

Ragna Petersen
Fuldmægtig
Direkte telefon: + 45 7231 7809
E-mail: rctp@vus.dk

**Styrelsen for
Videregående Uddannelser
og Uddannelsesstøtte**

Side 6/6