



Bestyrelserne for frie grundskoler,
private gymnasiers grundskoleafdelinger,
efterskoler og frie fagskoler

Styrelsen for Undervisning og
Kvalitet
Afdelingen for Erhvervsrettet
Uddannelse og Tilskud

Frederiksholms Kanal 26
1220 København K
Tlf. nr.: 33 92 50 00
E-mail: stuk@stukvum.dk
www.stukvum.dk
CVR nr.: 29634750

17. september 2019
Sagsnr.: 19/08025

Bemyndigelse til at yde engangsvederlag til ledere i form af vederlag for resultatløn og vederlag for en særlig indsats

For aflønning af øverste leder gælder fra 1. januar 2019 følgende regler: Lønnen fastsættes ved aftale inden for et interval, jf. organisationsaftalen for ledere ved frie grundskoler mv. §§ 3 og 4. Ud over intervallønnen kan der lokalt aftales engangsvederlag, jf. § 6.

Øvrige ledere indplaceres på basislønttrin, jf. § 3, stk. 4 og § 4, stk. 5. Ud over basislønnen kan der lokalt aftales varige og midlertidige tillæg, jf. § 5 og engangsvederlag, jf. § 6.

Øverste leder og øvrige ledere er omfattet af de samme rammer for brugen af engangsvederlag. Der gælder forskellige regler for engangsvederlag alt efter, om det ydes som vederlag for resultatløn eller som vederlag for særlig indsats, men beløbsmæssigt skal de betragtes samlet.

Bestyrelsen bemyndiges til at yde engangsvederlag til ledere, der højst kan udgøre 130.000 kr. ekskl. pension (grundbeløb 31. marts 2012). Engangsvederlaget skal være pensionsgivende.

Hvis bestyrelsen på grund af helt særlige omstændigheder finder det formålstjenligt at yde en større samlet sum i engangsvederlag, kan dette *kun ske efter særskilt bemyndigelse* fra Styrelsen for Undervisning og Kvalitet.

Vilkår for de to former for engangsvederlag

Vederlag som resultatløn

Resultatlønskontrakt kan bruges som et strategisk styringsredskab for bestyrelsen samt til at understøtte dialogen mellem bestyrelse og ledelse om fastsættelse og gennemførelse af målsætninger. Endelig kan resultatkontrakten skabe synlighed og gennemsækelighed om institutionens mål og resultater.

Det er bestyrelsen, der indgår resultatlønskontrakten og tager stilling til målopfyldelsen for institutionens ledere.

Indgåelse af resultatlønskontrakter og en stillingstagen til målopfyldelsen, for så vidt angår øvrige ledere, kan evt. delegeres til øverste leder.

Ved kontraktindgåelsen fastlægger bestyrelsen efter dialog med lederen aftalens økonomiske ramme, periode, indsatsområder og mål for lederens indsats.

Efter endt periode drøftes periodens resultatopfyldelse 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. Bestyrelsens vurdering af, hvorvidt resultatmålene er nået, skal være skriftlig.

Hvis lederen fratræder inden kontraktperiodens udløb, vurderes indsatsen, og der beregnes et forholdsmæssigt beløb for den forgangne periode. Udbetaling af vederlaget ydet som resultatløn udbetales bagudrettet efter periodens udløb.

Vederlag for en særlig indsats

Vederlag for en særlig indsats kan bruges til at belønne varetagelse af uforudsete opgaver eller opnåelse af ekstraordinære resultater i en afgrænset periode. Der kan således ikke ydes et vederlag for en opgave, der allerede er honoreret én gang. Vederlag for en særlig indsats skal således ikke bruges som belønning for almindelig veludført arbejde.

Det er bestyrelsen, som beslutter størrelsen af vederlaget for en særlig indsats til institutionens øverste leder på baggrund af en skriftlig redegørelse for den særlige indsats fra lederen.

Bestyrelsen kan vælge at delegerer opgaven, med at tage stilling til eventuel udbetaling af vederlag for særlig indsats for institutionens øvrige ledere, til institutionens øverste leder på baggrund af en skriftlig redegørelse for den særlige indsats fra lederen.

Hvis lederen fratræder inden periodens udløb (et skoleår, et kalenderår eller anden valgt periode), vurderes indsatsen, og der beregnes et forholdsmæssigt beløb for den forgangne periode. Vederlaget for en særlig indsats udbetales bagudrettet efter periodens udløb.