

Cheflønspolitik for UCN

Behandlet og godkendt af bestyrelsen den 20. juni 2023
Gældende fra 1. juli 2023

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse.....	2
1. Baggrund	3
Rammesætning	3
2. Indledning og formål	3
3. Dækningsområde og personkreds.....	4
4. Teknisk lønrammeindplacering og normallønsområdet	4
Løn- og vilkårselementer	5
5. Åremål.....	5
6. Resultatløn	6
7. Bonus	6
8. Løn- og ansættelsesvilkår ved nyansættelser.....	6
8.1 Chefer omfattet af cheftalen.....	6
8.1.1 Samlet fast løn	7
8.1.2 Forhøjet pensionsbidragssats	7
8.1.3 Fratrædelsesgodtgørelse	7
8.1.4 Forlænget opsigelsesvarsel.....	7
8.2 Lønindplacering for chefer der ikke er omfattet af cheftalen.....	7
Forhandlingskompetence og lønudvikling	8
9. Forhandlingskompetence	8
10. Lønudvikling	8
11. Konstituering i stillinger omfattet af cheflønspolitikken.....	9
12. Ikrafttræden	9

1. Baggrund

Ved OK18 blev der indgået en aftale om ansættelse af chefer ved institutioner inden for undervisning, uddannelse og forskning på Uddannelses- og Forskningsministeriets område mellem Finansministeriet og AC, LC og CO10 (i det følgende cheftalen¹).

Cheftalen introducerede nogle friere rammer for fastlæggelsen af løn- og ansættelsesvilkår for UCN's chefer². Samtidig ophørte den hidtidige cheflønspuljestyling, og der blev tillagt institutionernes ledelse et øget ansvar for forvaltningen af den lokale løndannelse³.

Med afsæt heri har UCN's bestyrelse fastlagt denne cheflønspolitik, der forholder sig til anvendelsen og prioriteringen af cheftalens muligheder.

Cheflønspolitikken består af tre dele – en rammesættende første del, anden del om de indholdsmæssige elementer og endelig en del, der retter fokus mod kompetencer og procedurer.

Cheflønspolitik for UCN er behandlet og godkendt af bestyrelsen den 17. december 2019 og godkendt i opdaterede versioner den 5. april 2022 og 20. juni 2023.

Rammesætning

2. Indledning og formål

Denne cheflønspolitik fastlægger principper og rammer for lønindplacering, ansættelsesvilkår og lønudvikling for chefer i UCN.

UCN ønsker, at cheflønspolitikken bliver et redskab til rekruttering, udvikling og fastholdelse af kompetente chefer som en afgørende forudsætning for løsning af institutionens kerneopgaver. Det er i den forbindelse intentionen at balancere mellem et overordnet hensyn til at udvise økonomisk ansvarlighed, hvor UCN ikke bliver lønførende i sektoren og samtidig at kunne tilbyde attraktive og konkurrencedygtige løn- og ansættelsesvilkår.

Cheflønspolitikken forudsætter, at løn- og ansættelsesvilkår kobles til en vurdering af chefstillingens kompleksitet, ansvarsområder og chefens kompetencer.

Politikken skal i forlængelse heraf fastlægge en gennemsigtig og ensartet ramme for forhandling af løn- og ansættelsesvilkår for chefer i UCN.

Endvidere vil politikken fastlægge de involveredes roller og deres ansvar som henholdsvis bestyrelse, direktion og chefer i forhold til udmøntningen af cheflønspolitikken.

1. [Cirkulære om ansættelse af chefer ved institutioner inden for undervisning, uddannelse og forskning på Uddannelses- og forskningsministeriets område af 30. juni 2025](#)
2. Samlebetegnelse for rektor, direktører, chefer og ledere med personaleledelse
3. Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte har udarbejdet et notat af 4. april 2019 om forvaltning af den ny cheftale, der beskriver den fremtidige lønstyring og -overvågning på området

3. Dækningsområde og personkreds

Cheflønspolitikken gælder for alle chefer i UCN med personaleledelse.

Udover cheflønspolitikken gælder en række love, cirkulærer og overenskomster med relation til chefers løn- og ansættelsesvilkår, som UCN naturligvis skal efterleve. Der vil her kun blive henvist til disse regelgrundlag i det omfang, hvor det tjener et formål for forståelsen af politikken.

UCN's chefer kan være ansat på forskellige overenskomstgrundlag.

I denne cheflønspolitik skelnes mellem chefer, der er ansat på cheftalen, chefer ansat inden for OAO's område (HK, 3F m.fl.) og chefer, der har valgt ikke at overgå til cheftalen.

Der er på tre områder særlige forskelle mellem cheftalen og de øvrige overenskomstgrundlag:

- lønnen efter cheftalen består af en samlet fast sum og opdeles ikke i grundløn og tillæg. På øvrige områder opdeles lønnen fortsat i grundløn, kvalifikations- og funktionstillæg.
- det er kun ansatte på cheftalen, der kan forhandle sig til særlige vilkår som forhøjet fratrædelsesgodtgørelse og forlænget opsigelsesvarsel
- forhandlingsproceduren er forskellig

Det vil fremgå, hvis der i denne cheflønspolitik er forskellige rammer alt efter, om en chef er ansat på cheftalen eller ikke.

4. Teknisk lønrammeindplacering og normallønsområdet⁴

Fremadrettet vil styringen af UCN's anvendelse af midler til chefløn ske ved en sammenligning af lønniveauet i UCN med tilsvarende chefstillinger på tværs af staten⁵.

For at sikre et retvisende sammenligningsgrundlag skal chefstillingerne derfor teknisk indplaceres i lønrammer, der afspejler stillingshierarkiet i UCN og den enkelte stillings chefniveau.

I UCN tages der udgangspunkt i følgende tekniske lønrammeindplacering:

Rektor er indplaceret i LR 39
Øvrig direktion er indplaceret i LR 38
Uddannelseschefer og chef for efter- og videreuddannelse er indplaceret i LR 37
Administrative chefer m.v. er indplaceret i LR 36 eller LR 37
Ledere er indplaceret i LR 35 eller LR 36

4. Begreb der i denne sammenhæng anvendes af daværende Styrelse for Institutioner og Uddannelsesstøtte i forvaltningsnotat til cheftalen
5. Det er Uddannelses- og Forskningsstyrelsen, der fører tilsyn med UCN's anvendelse af lønmidler til chefer

En chef kan ikke være indplaceret i samme eller højere lønramme som dennes overordnede personaleleder, medmindre begge er i LR 35. Det betyder også, at lønniveauet ikke kan være højere for chefen end dennes overordnede.

Den tekniske lønrammeindplacering sætter en ramme for den samlede lønsum⁶, der kan forhandles om i en given chefstilling.

For alle lønrammer bliver der på tværs af det statslige område kvartalsvis opgjort et "normallønsområde", der er fastsat til +/- 20% af medianlønnen i hver lønramme.

Det er forventningen og intentionen, at UCN's lønninger skal befinde sig inden for normallønsområdet og sprede sig på begge sider af medianen. Dette gælder både i forbindelse med lønindplacering af nyansatte og ved lønforhandlinger under ansættelsen.

Skulle det i særlige tilfælde, vise sig nødvendigt at overstige normallønsområdet, kræver det godkendelse af bestyrelsesformanden for direktionen og af rektor for øvrige chefer.

Løn- og vilkårelementer

De nedenfor beskrevne vilkår omkring åremål, resultatløn og bonus gælder for alle chefer uanset, om de er omfattet af cheftalen eller ej.

Som en konsekvens af de i afsnit 3 beskrevne forskelle mellem cheftalen og de øvrige overenskomstgrundlag er det imidlertid i forhold til løn- og ansættelsesvilkår ved nyansættelser nødvendigt med en særskilt behandling.

5. Åremål

Ansættelse på åremål anvendes som udgangspunkt ikke ved chefsansættelser i UCN.

I særlige situationer, hvor åremål er nødvendigt for at besætte en konkret chefstilling, kan bestyrelsen, hvis der er tale om et medlem af direktionen, og bestyrelsesformanden for øvrige chefer, godkende en åremålsansættelse. Ansættelse på åremål forudsætter opslag samt, at muligheden herfor er fremgået af stillingsopslaget.

Beslutning om forlængelse af en åremålsansættelse træffes af bestyrelsen, hvis der er tale om et medlem af direktionen, og for øvrige chefer af rektor.

Chefer ansat på åremål vil ikke blive tilbudt en tilbagegangsstilling og kan ikke få en fratrædelsesgodtgørelse efter cheftalen.

Åremålstillægget fastsættes på baggrund af en konkret forhandling inden for de rammer, der er fastsat i denne cheflønspolitik for den samlede lønsum, jf. afsnit 4.

6. Lønsummen udgøres af den samlede faste løn og pension samt eventuelt åremålstillæg, resultatløn og bonus

6. Resultatløn

UCN anvender ikke resultatløn som en del af aflønningen af chefer.

7. Bonus⁷

Det er muligt i UCN at anvende bonus i situationer, hvor der er grundlag for en anerkendelse af en konkret særlig indsats. Bonus kan tildeles i umiddelbar tilknytning til den særlige indsats og dermed i løbet af året.

Den samlede bonus, der årligt kan udbetales til en chef, kan maksimalt udgøre 35.000 kr. årligt. Bonus udbetales uden pension og er ikke en fast, påregnelig løndel.

Kompetencen til at forhandle en bonus ligger hos nærmeste personaleleder/bestyrelsen for rektors vedkommende.

8. Løn- og ansættelsesvilkår ved nyansættelser

Det forudsættes, at den ansættende chef inden forhandling med en kandidat til stillingen har afklaret en forhandlingsramme med den godkendende chef, jf. afsnit 9.

Forhandlingsrammen fastsættes med afsæt i normallønsområdet, jf. afsnit 4.

8.1 Chefer omfattet af cheftalen

Det er besluttet i UCN, at vilkårspakken ved tiltrædelse af en chefstilling kan bestå af følgende elementer:

- Samlet fast løn
- Forhøjet pensionsbidragsprocent
- Aftalt fratrædelsesgodtgørelse
- Forlænget opsigelsesvarsel

De enkelte vilkår og rammerne for anvendelse heraf uddybes i det følgende.

Udover lønforbedringer er det kun muligt at forhandle de øvrige elementer i forbindelse med nyansættelse eller ved overgang til cheftalen.

7. Bonus erstatter i forhold til cheftalen engangsvederlaget. For øvrige overenskomstgrundlag anvendes fortsat "engangsvederlag" som formel betegnelse uden, at der materielt er forskel i forhold til bonus som beskrevet i denne cheflønspolitik

8.1.1 Samlet fast løn

Fastlæggelsen af den samlede faste løn sker ud fra en vurdering af stillingens organisatoriske placering, kompleksitet i ledelsesopgaven, ansvarsområder og chefens faglige og personlige kvalifikationer.

8.1.2 Forhøjet pensionsbidragssats

Der kan aftales en højere pensionsbidragsprocent end de 18,97%⁸, der følger af cheftalen. Det forudsætter dog, at der sker en tilsvarende regulering af den faste løn således, at en højere bidragsprocent ikke medfører en højere samlet lønsum.

8.1.3 Fratrædelsesgodtgørelse

Der kan aftales en fratrædelsesgodtgørelse i tilfælde af uansøgt afsked på grund af UCN's forhold på op til 2 måneders løn - for rektor op til 6 måneders løn. Fratrædelsesgodtgørelsen opgøres beløbsmæssigt som efter funktionærloven.

Fratrædelsesgodtgørelsen reduceres med en eventuelt udbetalt fratrædelsesgodtgørelse i henhold til funktionærloven.

Der kan ikke aftales fratrædelsesgodtgørelse til åremålsansatte eller i situationer, hvor der er aftalt et forlænget opsigelsesvarsel, jf. afsnit 8.1.4.

8.1.4 Forlænget opsigelsesvarsel

Der kan som altovervejende hovedregel ikke aftales forlængede opsigelsesvarsler i UCN.

Er det afgørende for at rekruttere den bedst egnede til en stilling, kan der dog efter godkendelse af rektor tilbydes et forlænget opsigelsesvarsel på op til 2 måneder.

Rektors opsigelsesvarsel er efter cheftalen forlænget med 3 måneder de første 2 år af ansættelsen, og herefter er det forlængede varsel 6 måneder.

8.2 Lønindplacering for chefer der ikke er omfattet af cheftalen

Den samlede løn kan bestå af følgende elementer

- Basisløn
- Kvalifikationstillæg
- Funktionstillæg

⁸ Gældende fra 1. april 2025 indtil da var pensionsbidragsprocenten 18%

Basislønnen er centralt fastlagt og vil som udgangspunkt blive suppleret med en lokal tillægssdannelse.

Fastlæggelsen af den samlede løn sker ud fra en vurdering af stillingens organisatoriske placering, kompleksitet i ledelsesopgaven, funktioner og chefens personlige kvalifikationer.

Forhandlingskompetence og lønudvikling

9. Forhandlingskompetence

Ansættende chef/nærmeste personaleleder er ansvarlig for at forhandle løn- og ansættelsesvilkår med chefen.

Forhandlingsresultatet skal godkendes i ledelseslaget over ansættende chef/nærmeste personaleleder i henhold til følgende matrix:

Stillingens niveau i UCN	Forhandlingsansvarlig	Godkender
Rektor	Bestyrelsen	Ministeriet
Øvrig direktion og chefer, der refererer til rektor	Rektor	Bestyrelsen
Chefer, der refererer til øvrige direktionsmedlemmer	Medlem af direktionen	Rektor
Ledere	Chefniveau	Medlem af direktionen

Afviger et konkret forhandlingsresultat væsentligt fra denne cheflønspolitik, skal det uafhængig af ovenstående forelægges for bestyrelsesformanden til godkendelse.

Rektor er forpligtet til en gang årligt at orientere bestyrelsen om lønudviklingen for UCN's chefer herunder om den konkrete anvendelse af elementerne i denne politik.

10. Lønudvikling

Chefer i UCN skal inviteres til en lønforhandling hvert andet år⁹. Medmindre der sker væsentlige ændringer af stillingens indhold eller organisatoriske placering, vil varige lønforbedringer alene kunne tildeles i forbindelse med denne lønforhandling.

⁹ Der er overenskomstmæssig hjemmel til, at en chef kan anmode om en årlig lønforhandling

Tildeling af bonus¹⁰ kan ske uafhængig af en lønforhandling, jf. afsnit 7.

Lønforhandlingen skal ske i 1. kvartal med virkning fra 1. januar samme år. Det er nærmeste personaleleder, der er ansvarlig for, at lønforhandlingen bliver gennemført.

Forhandlingskompetencen følger rammerne i afsnit 9.

Den lokale lønudvikling skal til enhver tid ske inden for rammerne af normallønsområdet, jf. afsnit 4.

11. Konstituering i stillinger omfattet af cheflønspolitikken

Bestyrelsen bemyndiger rektor til at fastlægge selvstændige rammer for konstituering i stillinger omfattet af denne cheflønspolitik samt honoreringen heraf.

12. Ikrafttræden

Cheflønspolitik for UCN trådte i kraft den 1. januar 2020 og er i denne opdaterede version gældende fra 1. juli 2023^{11 12}.

Med cheflønspolitikken ikrafttræden bortfalder principper for lønindplacering af ledere og chefer ved UCN gældende fra 16. april 2012.

¹⁰ For chefer, der ikke er omfattet af cheftalen, vil det formelt betegnes engangsvederlag

¹¹ Som følge af bestyrelsesbeslutning om at ændre øverste ledelse fra et rektorat til en direktion er cheflønspolitikken efterfølgende gennemskrevet med denne sproglige ændring

¹² Efterfølgende justeret som følge af nyt cirkulære om cheftalen af 30. juni 2025