



MODERNISERINGSSTYRELSEN

**Vejledning om aftaler om
ansættelse af chefer ved
institutioner for under-
visning, uddannelse og
forskning på
Undervisningsministeriet
og Uddannelses- og
Forskningsministeriets
område**

Juni 2019

2019

Indhold

1. Indledning	3
1.1 Friere rammer	3
1.2 Særlige økonomiske forudsætninger	4
1.3 Lønovervågning og lønstyring	4
2. Aftalernes dækningsområde	5
2.1 Personaleledelse	5
2.2 Omfattede institutioner	5
2.3 Nærmere beskrivelse af chefniveauer og bilag 2's funktion	6
2.4 Særligt om tjenestemandsansatte	6
2.5 Forhandlingsberettiget organisation	6
3. Ansættelse og forhandling af vilkår	7
3.1 Hvem forhandler lønnen?	7
3.2 Orientering af den faglige organisation	7
3.3 Lønpakke	7
3.4 Cheflønspuljen	9
3.5 Særligt om åremål	9
3.6 Pension	9
3.6.1. Pensionsordning for chefer ansat på aftalen på Undervisningsministeriets område	10
3.6.2. Pensionsordning for chefer ansat på aftalen på Uddannelse- og Forskningsministeriets område	10
3.7 Gruppeliv	10
4. Opsigelse og fratrædelsesvilkår	12
4.1 Opsigelsesvarsler	12
4.2 Fratrædelsesvilkår	12
5. Afgørelse af tvister	14
5.1 Fortolkningstvister	14
5.2 Procedure ved afskedigelse eller bortvisning	14
6. Overgangsbestemmelser	15
6.1 Særligt om ansatte på individuel kontrakt	15
6.2 Særligt om åremålsansatte	15
7. Systemunderstøttelse	17
8. Finansministeriets stillingskontrol	18
9. Kontakt	19

1. Indledning

Det selvejende uddannelses- og undervisningsområde er løbende i forandring. Reformen, etablering af nye institutionstyper og udvikling af nye uddannelser og undervisningsformer er eksempler på tiltag, som stiller krav til, at institutionerne hurtigt skal kunne tilpasse sig.

Udviklingen er gået fra 'klassiske' uddannelses-, undervisnings- og forskningsinstitutioner med en enkelt eller få uddannelser og undervisningstilbud hen imod større og mere komplekse organisationer med et bredt udbud af uddannelser og undervisningstilbud. Det fordrer fleksible og rammepregede vilkår, fx på overenskomstområdet. Overenskomsterne skal kunne rumme strukturelle ændringer, understøtte muligheden for at udøve god ledelse og sikre et godt rekrutteringsgrundlag.

På denne baggrund har Moderniseringsstyrelsen og de faglige organisationer været enige om at indgå to nye tværgående cheftaler ved OK18 – én der dækker majoriteten af institutionslandskabet under Undervisningsministeriets ressortområde og én der dækker dele af institutionslandskabet under Uddannelses- og Forskningsministeriets ressortområde. Der henvises til vejledningens afsnit 2 om *Aftalernes dækningsområder* nedenfor.

Cheftalerne introducerer friere rammer for fastlæggelsen af løn og ansættelsesvilkår, hvormed behovet for at sikre en tættere kobling mellem løn og præstationer, imødekommes. Cheftalerne giver endvidere mulighed for at aftale særlige fratrædelsesvilkår. Aftalerne medfører dermed et paradigmeskifte, som kan imødekomme den nuværende og fremtidige kompleksitet i sektoren.

1.1 Friere rammer

De to nye cheftaler giver bedre rammer for udøvelse af god ledelse på de selvejende uddannelses- og undervisningsinstitutioner gennem større lokale frihedsgrader i fastsættelsen af løn- og ansættelsesvilkår. Fx rummer aftalerne nye ledelsesredskaber, som kan understøtte rekruttering, udvikling og fastholdelse af dygtige chefer, der understøtter institutionen i at skabe de bedste resultater. Hermed kan løn- og ansættelsesvilkår i højere grad end tidligere kobles til en konkret vurdering af en chefstillings kompleksitet, organisatoriske placering, ledelsesansvar og resultater.

Med de øgede frihedsgrader i cheftalerne får bestyrelserne for de selvejende uddannelsesinstitutioner en mere fremtrædende rolle end hidtil. Bestyrelserne vil i samarbejde med institutionens øverste chef skulle tage ansvar for en strategisk anvendelse og prioritering af de muligheder, der er i aftalerne, som samlet set un-

derstøtter løsningen af institutionens kerneopgaver. Fx giver aftalerne større mulighed for en konkret differentiering af den enkelte chefs samlede lønpakke, som afspejler institutionens prioriteter og forskelligheden blandt institutionens chefer. Hermed får bestyrelserne også et større ansvar for at sikre en balance mellem institutionernes konkrete behov for fastholdelse og rekruttering af nye chefer og et overordnet hensyn til en økonomisk ansvarlig anvendelse af institutionens samlede ressourcer. Det vil derfor være hensigtsmæssigt, at bestyrelserne tager initiativ til at udarbejde eller revidere institutionens lønpolitik i samarbejde med institutionens øverste ledelse. En lønpolitik kan være et brugbart værktøj i arbejdet med at nå de strategiske mål, som institutionen ønsker at arbejde hen imod.

De nye cheftaler ændrer ikke ved bestyrelsernes kompetencer, som følger af den til enhver tid gældende institutionslovgivning.

1.2 Særlige økonomiske forudsætninger

Der er mellem aftaleparterne enighed om, at det ikke er intentionen med aftalerne, at de øgede frihedsgrader skal medføre en højere lønudvikling blandt cheferne i forhold til sammenlignelige chefstillinger i staten. Det er derimod en klar forudsætning, at den lokale lønudvikling er ansvarlig og sker inden for rammerne af den enkelte institutions økonomi og under hensyn til forvaltningen af den enkelte institutions kerneopgaver. Det vil således fortsat være bestyrelsen og ledelsen på den enkelte institutions ansvar at fastholde en lokal løndannelse, som er økonomisk forsvarlig.

1.3 Lønovervågning og lønstyring

Denne vejledning beskriver alene de aftalemæssige rammer for ansættelse efter de to cheftaler. Rammer for lønfastsættelsen på institutionerne samt Undervisningsministeriet og Uddannelses- og Forskningsministeriets tilsyn beskrives heller ikke i denne vejledning.

For yderligere information herom henvises til Undervisningsministeriet og Uddannelses- og Forskningsministeriet.

2. Aftalernes dækningsområde

Aftalerne finder anvendelse for chefer med personaleledelse, og som aktuelt er klassificeret i lønramme 35-40 eller med et lønniveau svarende hertil.

2.1 Personaleledelse

Cheftalerne finder kun anvendelse, hvis der er personaleansvar i stillingen. Personaleledelse kan ikke afgrænses entydigt, men omfatter typisk kompetencen til (at indstille til) ansættelse og afskedigelse af medarbejdere, forhandle om eller indstille medarbejdere til lønforbedringer, planlægning af ferie, ligesom afholdelse af fx udviklingssamtaler og sygefraværssamtaler med medarbejdere ofte indgår som en personaleledelsesopgave. Hvis der indgår personaleledelse i stillingen, og chefen i øvrigt er omfattet af aftalernes dækningsområde, dvs. er ansat ved en af de omfattede institutioner, jf. nedenfor, og har et lønniveau svarende til lønramme 35 eller derover, skal ansættelse ske efter en af cheftalerne.

Hvis en stilling alene indeholder *faglig* ledelse, kan ansættelse ikke ske efter cheftalerne, men skal i stedet ske efter anden relevant overenskomst.

2.2 Omfattede institutioner

Aftalerne gælder for ansatte ved institutioner oprettet efter følgende lovgivning:

- lov om institutioner for almengymnasiale uddannelser og almen voksenuddannelser
- lov om private institutioner for gymnasiale uddannelser
- lov om institutioner for erhvervsrettet uddannelse
- lov om professionshøjskoler for videregående uddannelser
- lov om medie- og journalisthøjskolen
- lov om erhvervsakademier for videregående uddannelser, og/eller
- lov om maritime uddannelser

Aftalerne gælder dog *ikke* for følgende institutioner:

- Selvstændige AMU centre
- Selvstændige SOSU-skoler
- Grundskoleafdelinger ved private gymnasier

Chefer ansat på aftaler indgået med organisationer inden for Offentligt Ansattes Organisationers (OAO) område, er heller ikke omfattet af aftalegrundlagene.

2.3 Nærmere beskrivelse af chefniveauer og bilag 2's funktion

I aftalernes bilag 2 præsenteres de chefniveauer, som aftaleparterne umiddelbart anser for omfattet af aftalernes dækningsområde. I sidste ende er det dog ansættelsesmyndighedens vurdering, hvorvidt en stilling er omfattet af aftalernes dækningsområde, og bilag 2 er derfor alene et fortolkningsbidrag til chefaftalernes vertikale dækningsområde på institutionerne. Det bemærkes, at aftalerne dækker både chefer med opgaver inden for uddannelse og undervisning samt chefer med administrative funktioner i det omfang, de har personaleledelse.

Bilag 2 er ikke en udtømmende beskrivelse af de arbejdsopgaver og ansvarsområder, der almindeligvis knytter sig til chefstillinger på selvejende uddannelsesinstitutioners forskellige chefniveauer. Derfor kan der forventes at være et vist overlap mellem arbejdsopgaver og ansvarsområder på tværs af de fire chefniveauer.

2.4 Særligt om tjenestemandsansatte

Aftalerne finder ikke anvendelse for tjenestemandsansatte. Tjenestemænd kan således ikke fastholde deres tjenestemandsansættelse eller forblive ansat som tjenestemand, såfremt de ønsker at overgå til ansættelse efter en af chefaftalerne.

Chefer, der som en personlig ordning har opretholdt medlemskab af, eller som ved ansættelsen optages i, en statslig tjenestemandspensionsordning, og som i øvrigt er omfattet af aftalernes dækningsområde, kan dog omfattes af aftalerne.

2.5 Forhandlingsberettiget organisation

Chefer ansat efter aftalen på Undervisningsministeriets område kan vælge, hvilken af de underskrivende centralorganisationers medlemsorganisation, som chefen ønsker, skal varetage forhandlingsretten. Hvis chefen ikke er medlem af en af medlemsorganisationerne eller ikke oplyser organisationsmedlemskab over for ansættelsesmyndigheden, udøves forhandlings- og aftaleretten efter aftalens § 4, stk. 6.

Forhandlingsretten for chefer ansat efter aftalen på Uddannelses- og Forskningsministeriets område fremgår af aftalens § 1, stk. 1.

3. Ansættelse og forhandling af vilkår

Ansættelse efter aftalen kan ske varigt eller på åremål i overensstemmelse med den til enhver tid gældende aftale om åremålsansættelse.

3.1 Hvem forhandler lønnen?

For øverste chef på en selvejende uddannelses- eller undervisningsinstitution, dvs. rektor eller den administrerende direktør, forhandles løn og øvrige vilkår mellem vedkommende chef og institutionens bestyrelse. For øvrige chefer anbefales det, at forhandling af løn og øvrige vilkår sker mellem den pågældende chef og vedkommendes nærmeste chef. Selvom det anbefales, at forhandlingen foregår så tæt på de involverede parter som muligt, betyder det ikke nødvendigvis, at den chef, der forhandler løn og øvrige vilkår, også kan indgå den endelige aftale om ansættelse på de forhandlede vilkår. Det kan afhænge af ledelsesstrukturen på den enkelte institution og den lokale tilrettelæggelse af forhandlingsprocessen.

Det anbefales samtidig, at institutionen overvejer, hvilke overordnede retningslinjer for lønfastsættelsen, der understøtter institutionens strategi i forbindelse med rekruttering og fastholdelse af chefer. Overordnede strategiske retningslinjer, fx en lønpolitik, kan samtidig bidrage til en gensidig forventningsafstemning forud for konkrete forhandlinger.

De nye cheftaler ændrer ikke ved bestyrelsernes kompetencer eller øverste chefs opgaver, som følger af den til enhver tid gældende institutionslovgivning.

3.2 Orientering af den faglige organisation

Ved nyansættelse og ved overgang til aftalen indsender ansættelsesmyndigheden en kopi af ansættelsesaftalen til orientering til den forhandlingsberettigede organisation. Hvis der sker ændringer i ansættelsesaftalen, skal den også indsendes til orientering til den forhandlingsberettigede organisation. De aftalte løn og ansættelsesvilkår skal ikke godkendes af den forhandlingsberettigede organisation. Hvilken organisation, der er den forhandlingsberettigede organisation, fremgår af vejledningens afsnit 2.5 om *Forhandlingsberettiget organisation*.

3.3 Lønpakke

Begge cheftaler er takstløse, dvs. at aftaleparterne ikke på forhånd har fastsat en basisløn for en bestemt stilling. Den aftalte løn opdeles ikke i grundløn og tillæg, og der skal derfor ikke længere aftales kvalifikations- og funktionstillæg. Lønnen består således af en samlet fast sum, som kan genforhandles, hvis dette aftales, eller der er enighed mellem parterne herom. Lønnen reguleres med den

generelle procentregulering, der aftales i forbindelse med overenskomstfornyelserne, og det skal derfor angives, om den aftalte løn er i 2012-niveau eller aktuelt niveau.

Lønnen fastsættes ved aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den pågældende chef. Der henvises til vejledningens afsnit 3.1 om *Hvem forhandler lønnen?* ovenfor.

Cheftalerne fastsætter ikke hvilke elementer, der skal indgå i lønpakken. Det er således op til de lokale parter at aftale sammensætningen. Mulige elementer i lønpakken fremgår af *boks 1*.

Boks 1

Elementer der kan indgå i chefens lønpakke

- Samlet fast løn
- Resultatløn
- Åremål
- Fratrædelsesgodtgørelse
- Forlænget opsigelsesvarsel
- Forhøjet pensionsbidrag
- Bonus for honorering af særlig indsats

Der henvises i øvrigt til de til enhver tid gældende bemyndigelser fra Undervisningsministeriet og Uddannelses- og Forskningsministeriet.

Resultatløn og bonus

Præstationsafhængige lønordninger kan fx etableres med henblik på at adressere strategisk prioriterede målsætninger knyttet til chefstillingens opgaveportefølje. Det er op til ansættelsesmyndigheden at etablere rammer og vilkår for præstationsafhængige lønordninger på institutionen. Konkret kan udmøntningen finde sted i det omfang en række på forhånd definerede – kvalitative og/eller kvantitative – mål bliver opfyldt. Ansættelsesmyndigheden kan således anvende bonus og resultatløn som en ramme for at kvantificere og konkretisere en vurdering af en chefs præstationer og herved øge præstationerne. Tilsvarende kan præstationsafhængige lønordninger anvendes som et ledelsværktøj, der skaber grundlag for dialog om, og evaluering af den enkelte chefs præstation i forhold til institutionens mål og som en anerkendelse, der skal sikre chefernes motivation i forhold til at levere gode præstationer. For yderligere informationer om resultatløn mv. henvises til Moderniseringsstyrelsens *Personaleadministrative Vejledning*.

Der kan efter en lokal forhandling også aftales en bonus, f.eks. for en særlig indsats, ligesom det kan aftales, at bonus gøres pensionsgivende.

Finansministeriet stiller tværstatslige løn- og personalestatistikker til rådighed til brug for bl.a. lønforhandling. Der henvises til vejledningens afsnit 7 om *Systemunderstøttelse* nedenfor.

3.4 Cheflønspuljen

Aftale om chefløn har hidtil fastlagt rammerne for den lokale løndannelse, men pr. 1. januar 2019 ophører cheflønspuljestyringen på de institutioner, der er omfattet af cheftalerne. Det gælder også for de chefer, som vælger ikke at overgå til de nye aftaler. Derfor vil de omfattede institutioner fra 1. januar 2019 ikke længere skulle føre cheflønspuljeregnskaber. Udgiften til lønforbedringer finansieres af institutionens egne midler.

3.5 Særligt om åremål

Aftale om åremålsansættelse kan indgås mellem ansættelsesmyndigheden og den enkelte chef og skal følge principperne i den til enhver tid gældende åremålsaf-tale. I den forbindelse er det op til ansættelsesmyndigheden at vurdere, hvorvidt en eventuel ansættelse på åremål er hensigtsmæssig. Således kan ansættelsesmyndigheden med fordel formulere en åremålspolitik for anvendelse af åremålsansættelser i forbindelse med oprettelse og genbesættelse af stillinger. Åremålspoli-tikken kan, med udgangspunkt i strategiske overvejelser, blandt andet fastlægge:

- Kriterier for hvilke typer af stillinger det er hensigtsmæssigt at besætte på åre-mål
- Kriterier for anvendelse af tilbagegangsret, åremålsstillæg og fratrædelsesbeløb
- Beløbsmæssige rammer for åremålsstillinger

I forbindelse med oprettelse og genbesættelse af en chefstilling bør institutionen derfor overveje, om åremålsansættelse eller ordinær ansættelse er mest hensigts-mæssig, og overvejelserne bør ske med udgangspunkt i åremålspolitikken.

For yderligere informationer om rammerne for åremålsansættelse henvises til Moderniseringsstyrelsens *Personaleadministrative Vejledning*.

3.6 Pension

Chefer, der overgår til aftalen, bevarer som udgangspunkt deres hidtidige pensi-onsprocent og pensionskasse. Pensionsbidraget for nyansatte chefer udgør som udgangspunkt 18 pct. af den samlede faste løn. Der henvises i øvrigt til vejled-ningens afsnit 6 om *Overgangsbestemmelser* nedenfor.

Ansættelsesmyndigheden og chefen kan aftale en højere pensionsbidragsprocent som en del af den samlede lønpakke, jf. *afsnit 3.3*. Tilsvarende kan ansættelses-myndigheden og den enkelte chef aftale, om resultatløns og/eller bonus skal gøres pensionsgivende.

Reglerne om indbetaling af pensionsbidrag er beskrevet nedenfor i afsnit 3.6.1. om *Pensionsordning for chefer ansat på aftalen på Undervisningsministeriets område* samt afsnit 3.6.2. om *Pensionsordning for chefer ansat på aftalen på Uddannelses- og Forskningsministeriets område*.

3.6.1. Pensionsordning for chefer ansat på aftalen på Undervisningsministeriets område

For chefer med en uddannelse omfattet af overenskomst for akademikere i staten eller overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv., skal pensionsbidraget indbetales til de respektive ordninger, der er oplyst i de pågældende overenskomster. Hvis chefen – uanset at vedkommende har en uddannelse omfattet af de to nævnte overenskomster – har oplyst, at vedkommende er medlem af TAT eller Uddannelseslederne, skal pensionsbidraget i stedet indbetales til henholdsvis PFA Pension eller Lærernes Pension

For chefer på selvstændige VUC-institutioner sker indbetaling af pensionsbidrag hidtil til JØP, medmindre chefen har en uddannelse omfattet af overenskomst for akademikere i staten eller overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv.

For chefer, som har oplyst til ansættelsesmyndigheden, at de er medlem af Uddannelseslederne indbetales pensionsbidraget til Lærernes Pension og for chefer der er medlem hos TAT indbetales pensionsbidraget til PFA Pension. Dette gælder uanset chefens uddannelsesmæssige baggrund.

For chefer, der har oplyst til ansættelsesmyndigheden, at de er medlem af en organisation under Akademikernes forhandlingsområde, og som ikke har en uddannelse omfattet af overenskomst for akademikere i staten eller overenskomst for lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv., skal pensionsbidraget indbetales til JØP.

3.6.2. Pensionsordning for chefer ansat på aftalen på Uddannelses- og Forskningsministeriets område

For chefer omfattet af aftalen på Uddannelses- og Forskningsministeriets område, indbetales pensionsbidraget til den pensionskasse, der henhører til den forhandlingsberettigede organisation. Dette er specificeret i aftalens § 4, stk. 6.

3.7 Gruppeliv

For chefer ansat efter aftalen på Undervisningsministeriets område indbetaler ansættelsesmyndigheden præmie til statens gruppelivsordning for de chefer, hvor der indbetales pensionsbidrag efter § 4, stk. 6, litra d-f.

Ansættelsesmyndigheden indbetaler endvidere præmie til statens gruppelivsordning til chefer, hvor der indbetales pensionsbidrag efter stk. 6, litra b i aftalen på Uddannelses- og Forskningsministeriets område.

Endvidere indbetaler ansættelsesmyndigheden præmie til statens gruppelivsordning for chefer, der vælger at overgå til ansættelse efter en af de to cheftaler, jf. aftalernes kapitel 4, og som før overgangen fik indbetalt gruppelivspræmie til statens gruppelivsordning.

For så vidt angår indbetaling af gruppelivspræmie til statens gruppelivsordning henvises til Finansministeriets cirkulære af 15. juni 2018 om gruppelivsordning for tjenestemænd m.fl. og visse overenskomstansatte i staten og folkekirken mv.

4. Opsigelse og fratrædelsesvilkår

Aftalerne giver øverste chef nogle særlige rettigheder i forbindelse med opsigelse og fratrædelse. Samtidig kan der mellem ansættelsesmyndigheden og øvrige chefer aftales bedre vilkår end hvad der følger af funktionærlovens bestemmelser om opsigelsesvarsler og fratrædelsesgodtgørelse.

4.1 Opsigelsesvarsler

Funktionærlovens regler om opsigelsesvarsler finder anvendelse for chefer omfattet af de nye cheftaler. Hermed kan der mellem ansættelsesmyndigheden og chefen aftales prøvetid de første 3 måneder af ansættelsen. Opsigelse kan i så fald ske med 14 dages varsel til en hvilken som helst dag inden for prøvetiden.

Aftalerne giver *øverste chef* en ret til et forlænget opsigelsesvarsel oveni funktionærlovens almindelige opsigelsesbestemmelser, mens *alle øvrige chefer* kan aftale et forlænget opsigelsesvarsel.

Øverste chef har ret til et forlænget opsigelsesvarsel på 3 måneder de første 2 år af ansættelsen og 6 måneders forlænget opsigelsesvarsel efter 2 års uafbrudt ansættelse ved 'samme virksomhed'¹. Ved nyansættelser påbegyndes optjeningen til forlænget opsigelsesvarsel på 6 måneder fra det tidspunkt, hvor chefen tiltræder stillingen. Øverste chef opnår derfor først *ret* til et forlænget opsigelsesvarsel på 6 måneder på det tidspunkt, hvor vedkommende har været ansat efter en af cheftalerne og på samme institution i 2 år, med mindre andet aftales.

I de situationer hvor øverste chef overgår til ansættelse efter en af de to cheftaler, og forbliver i samme stilling, optjenes ancienniteten til det forlængede opsigelsesvarsel fra chefens ansættelse i den oprindelige stilling.

For *alle øvrige* chefer giver aftalen mulighed for, at der kan aftales et forlænget opsigelsesvarsel på op til 6 måneder.

Det forlængede varsel tillægges funktionærlovens almindelige opsigelsesvarsler.

4.2 Fratrædelsesvilkår

Funktionærlovens regler om fratrædelsesgodtgørelse finder også anvendelse for chefer omfattet af de nye cheftaler. Hvis chefen opfylder funktionærlovens an-

¹ Udtrykket "samme virksomhed" skal i forbindelse med ansættelse i staten i almindelighed forstås som samme arbejdsgiver/ansættelsesmyndighed.

anciennitetskrav, har den pågældende chef ret til fratrædelsesgodtgørelse, hvis vedkommende bliver afskediget eller uberettiget bortvist. Anciennitet i forhold til evt. opsigelse opgøres for vedkommendes ansættelsestidspunkt og ikke fra vedkommendes evt. overgang til ét af de to nye ansættelsesgrundlag. Anciennitetskravet skal være opfyldt på fratrædelsestidspunktet, dvs. at chefen efter ansættelse i "samme virksomhed" har krav på en godtgørelse på

- 1 måneds løn, hvis chefen har mindst 12 års anciennitet, eller
- 3 måneders løn, hvis chefen har 17 års anciennitet eller mere på fratrædelsestidspunktet.

En fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven ydes oveni en eventuel aftalt fratrædelsesgodtgørelse efter de to cheftaler. Der differentieres også her mellem henholdsvis øverste chef og de øvrige chefer på institutionen.

Øverste chef kan i forbindelse med forhandling af ansættelsesvilkårene aftale med ansættelsesmyndigheden, dvs. bestyrelsen, at der i tilfælde af uansøgt afsked, der ikke skyldes øverste chefs væsentlige misligholdelse, ydes en fratrædelsesgodtgørelse på op til 9 måneders løn. For *alle øvrige chefer* kan det i forbindelse med forhandling af ansættelsesvilkårene aftales, at der i tilfælde af uansøgt afsked, der ikke skyldes chefens væsentlige misligholdelse, ydes en fratrædelsesgodtgørelse på op til 3 måneders løn.

5. Afgørelse af tvister

5.1 Fortolkningstvister

Twister om fortolkning af en ansættelseskontrakt afgøres som udgangspunkt ved forhandling mellem ansættelsesmyndigheden og den pågældende chef. Hvis der ikke kan opnås enighed mellem de lokale parter, kan forhandlingen fortsætte mellem ansættelsesmyndigheden og den forhandlingsberettigede organisation. Der henvises til vejledningens afsnit 2.3 om *Forhandlingsberettiget organisation* ovenfor. Hvis der ikke kan opnås enighed mellem parterne, følges reglerne om tvistløsning i den hovedaftale, som vedkommende chef er omfattet af. Det bemærkes, at uenighed om fastsættelsen af lønpakken, dvs. løn, pension, forlængede opsigelsesvarsler og særlig fratrædelsesgodtgørelse, ikke kan gøres til genstand for fagretlig behandling.

Det følger af ledelsesretten, at arbejdsgiver har et fortolkningsfortrin. Det betyder, at arbejdsgivers fortolkning skal respekteres, indtil andet eventuelt afgøres ved fagretlig behandling.

5.2 Procedure ved afskedigelse eller bortvisning

Ved afskedigelse og bortvisning gælder de procedure- og voldgiftsregler, der er aftalt i den forhandlingsberettigede organisations hovedaftale, fællesoverenskomst eller overenskomst.

6. Overgangsbestemmelser

Det er som udgangspunkt ansættelsesmyndighedens vurdering, om en stilling er omfattet af aftalens dækningsområde. Hvis der ikke kan opnås enighed mellem ansættelsesmyndigheden og stillingsindehaver herom, henvises der til vejledningens afsnit 5 om *Afgørelse af tvister*.

Ønsker en allerede ansat chef at overgå til cheftalen, skal det ske som direkte overgang til samme stilling. Hvis der er tale om en ny stilling, skal stillingen opslås offentligt efter de regler, der gælder herom.

Overgangen vil tidligst kunne ske fra tidspunktet, hvor cheftalen er trådt i kraft, og overgangen kan ikke være med tilbagevirkende kraft, medmindre ansættelsesmyndigheden er indstillet herpå. Sker der samtidig væsentlige ændringer i stillingens indhold og faglige ansvarsområder, kan overgang til cheftalen kun finde sted efter opslag.

Hvis ansættelsesmyndigheden vurderer, at stillingen er omfattet af cheftalens dækningsområde, og stillingsindehaver ønsker at overgå til cheftalen, udarbejder ansættelsesmyndigheden forslag til løn- og ansættelsesvilkår forinden stillingsindehaver tager endelig stilling til, om vedkommende ønsker at overgå til ansættelse efter aftalen. En forhandling af løn- og ansættelsesvilkår vil herefter kunne finde sted.

Hvis ansættelsesmyndigheden og chefen ikke kan blive enige om vilkårene for overgang til den nye cheftale, vedbliver stillingsindehaver med at være ansat på de hidtidige løn- og ansættelsesvilkår. I den forbindelse bemærkes det, at stillingsindehaver ikke er forpligtet til at overgå til den nye cheftale på et senere tidspunkt. Stillingen vil herefter først skulle besættes efter den nye cheftale i forbindelse med ledighed.

6.1 Særligt om ansatte på individuel kontrakt

Chefer der er ansat på individuel kontrakt overgår til aftalerne efter de regler, der er beskrevet i aftalernes § 9.

6.2 Særligt om åremålsansatte

Chefer ansat på åremål kan som udgangspunkt først overgå til cheftalerne ved åremålets udløb eller ved forlængelse af åremålet. Overgangen til cheftalen kan både ske som tidsbegrænset ansættelse og som led i en ny åremålsaftale.

Såfremt en åremålsansættelse forlænges, gælder de allerede aftalte ansættelsesvilkår i åremålsaftalen uændret i forlængelsesperioden, herunder åremålsstillæg og de aftalte fratrædelsesvilkår.

Ønsker en åremålsansat at overgå til varig ansættelse på de nye chefaftaler, kan det kun ske efter opslag.

7. Systemunderstøttelse

Finansministeriet stiller tværstatslige løn- og personalestatistikker i ISOLA (Informationssystem Om Løn og Ansættelsesvilkår) på isola.modst.dk til rådighed for institutionerne.

Statistikkerne er et brugbart værktøj i den lokale lønfastsættelsesproces, fordi det med statistikkerne er muligt at sammenligne lønninger for sammenlignelige personalegrupper. Herudover kan løn- og personalestatistikkerne fra ISOLA også anvendes i institutionernes generelle ledelsesinformation.

ISOLA giver blandt andet adgang til oplysninger om gennemsnitslønninger og lønudviklingen for grupper med mere end 3 årsværk. Herudover indeholder ISOLA en række andre analyseværktøjer, som efter behov kan anvendes i arbejdet med lønfastsættelsen på den enkelte institution, fx lønbandsanalyser, der er et værktøj til benchmarking af cheflønninger på baggrund af bevillingslønrammer.

På ISOLA's forside findes en række vejledninger til anvendelsen af ISOLA under punktet ”Tips og Tricks”. Eksempelvis giver vejledningen under punktet ”Find rundt i ISOLA” en overordnet introduktion til brugerfladen, mens vejledningen under punktet ”ISOLA Standardgrundlag” giver en beskrivelse af de enkelte variable og den anvendte metode.

Opdelingen af personalegrupper i ISOLA, herunder for de to cheftaler, bygger på opbygningen af Statens Lønssystem (SLS), som for de enkelte personalekategorier er nærmere beskrevet i *SLS-guiden* på slsguide.modst.dk. SLS-guiden giver også yderligere vejledning om den konkrete oprettelse og indplacering af chefstillinger i SLS.

8. Finansministeriets stillingskontrol

Finansministeriets stillingskontrol finder anvendelse for begge aftalers dækningsområde, hvilket indebærer, at oprettelse af visse stillinger skal godkendes af Finansministeriet.

Således skal oprettelse af nye stillinger i lønramme 37 og derover sendes via ressortministerierne til Finansministeriets godkendelse. Tilsvarende skal indplacering af eksisterende stillinger til lønramme 37 og derover også sendes via ressortministerierne til Finansministeriets godkendelse.

Der henvises i øvrigt til den til enhver tid gældende udgave af Finansministeriets budgetvejledning og *Personaleadministrativ Vejledning*.

9. Kontakt

Moderniseringsstyrelsen rådgiver departementer og større statslige styrelser. Øvrige institutioner, der søger rådgivning på arbejdsgiverområdet, bedes henvende sig til deres ressortministerium.

modst.dk

Elektronisk publikation:

ISBN-nummer: 87-7956-535-2