



Til bestyrelserne for

Institutioner for erhvervsrettet uddannelse

Almene gymnasier

Private gymnasier, studentkurser mv.

Voksenuddannelsescentre

Styrelsen for Undervisning og
Kvalitet

Frederiksholms Kanal 25
1220 København K
Tlf.: 33 92 50 00
E-mail: stuk@stukvum.dk
www.stukvum.dk
CVR-nr.: 29634750

Vejledning til indplacering af øvrige chefer i lønramme 35-38

4. juli 2019

Sagsnr.:19/00497

De centrale overenskomstparter (Akademikerne, Lærernes Centralorganisation, Centralorganisationen af 2010 og Finansministeriet) underskrev i forbindelse med OK18 den 28. april 2018 en ny cheftale for de selv-ejende institutioner på Undervisningsministeriets område¹. Aftalen omfatter chefer med personaleansvar, som er klassificeret i lønramme 35-40 eller med et lønniveau svarende dertil.

Aftalen betyder, at samtlige chefer på jeres institution skal indplaceres i tekniske lønrammer.

Dette brev vedrører ikke institutionens øverste chefstilling. Indplacering af denne forestås af STUK.

Indplaceringen af de øvrige chefer er *alene* af teknisk karakter og har til formål at forberede chefernes overgang til den nye cheftale. Indplaceringen medfører ikke ændringer i chefens nuværende løn, medmindre det aftales mellem institutionens bestyrelse eller daglige ledelse og pågældende chef. Beslutningen om at overgå til cheftalen er en individuel beslutning, som træffes af den enkelte chef og har ingen betydning for den procedure, som beskrives i dette brev.

STUK skal derfor bede bestyrelsen om at indplacere alle øvrige chefstillinger i lønrammer, uanset om de pågældende chefer ønsker at overgå til den nye cheftale eller ej.

Lønrammeindplaceringen af institutionens øvrige chefer skal afspejle stillingens kompleksitet, ledelsesansvar og placering inden for organisationens hierarki.

¹ Aftale om ansættelse af chefer ved institutioner inden for undervisning og uddannelse på Undervisningsministeriets område.

For hver af de chefstillinger, som institutionen vurderer bør indplaceres i lønramme 37 eller 38, skal det vedlagte skema udfyldes. Der skal ikke udfyldes et skema for de chefstillinger, som i forvejen er indplaceret i lønramme 37 eller 38, eller hvor den nuværende indplacering vurderes at svare til stillingens tyngde, kompleksitet og ansvar.

Deadline for indsendelse af anmodninger om indplaceringer for chefstillinger i lønrammen 37 eller 38 er **fredag d. 30. august 2019**. Bemærk at denne frist ikke kan forlænges.

Den normale procedure for anmodning om indplacering af stillinger i lønramme 37 og derover er omfattet af Finansministeriets stillingskontrol og kan søges to gange årligt (april og oktober). Muligheden for at ansøge om indplacering er en engangsforetagelse knyttet til implementeringen af den nye cheftale.

Indplaceringen af institutionens øvrige chefer vil foregå i 2 faser

Første fase vedrører indplaceringen af de chefstillinger, som institutionen vurderer, har et stillingsindhold, der svarer til en af lønrammerne, som er omfattet af Finansministeriets stillingskontrol, dvs. i lønramme 37 og 38.

For hver stillingchef, der enten ønskes ændret eller indplaceret i lønramme 37 eller 38, skal det vedlagte skema udfyldes.

Eksempler på typer af chefstillinger, for hvilke der kan ønskes en indplacering i lønrammer omfattet af stillingskontrollen	
Cheftype 1	Er i forvejen indplaceret i lønramme 37, men indplaceringen er uhensigtsmæssig ift. institutionens organisering eller stillingsindhold. Stillingens tyngde, ansvar og kompleksitet svarer til en anden lønramme omfattet af stillingskontrollen end den nuværende indplacering.
Cheftype 2	Ansæt på individuel kontrakt som ikke er indplaceret i en lønramme, men har en placering i institutionens organisation og en opgaveportefølje, der medfører, at stillingen ønskes indplaceret i lønramme 37 eller 38.
Cheftype 3	Øvrige chefer, der er indplaceret i en lønramme 35 eller 36, som har en placering i organisationen og en opgaveportefølje, der fordrer, at stillingen kan blive indplaceret i lønramme 37 eller 38.

Anden fase vedrører indplaceringen af chefstillinger i lønramme 35 eller 36 – stillinger, som ikke er omfattet stillingskontrollen.

Disse lønrammeindplaceringer kan institutionen selv forestå. Af hensyn til det lokale stillingshierarki, bør indplaceringen af cheferne i lønramme 35 og 36 først ske, når der er givet enten godkendelse eller afslag på ændringsanmodningerne vedrørende de lønrammer, der er omfattet af stillingskontrollen.

Det bemærkes, at en stilling, der refererer til en stilling i en højere lønramme, ikke automatisk skal indplaceres i en lønramme lige under. Hvis stillingens indhold og tyngde svarer til en lavere lønramme, vil stillingen skulle indplaceres her.

Hvis der viser sig at være uhensigtsmæssige strukturer på den enkelte institution eller på tværs af institutionerne eller fejl, forbeholder STUK og Moderniseringsstyrelsen sig retten til at foretage eventuelle justeringer i indplaceringerne, efter den endelige indplaceringsøvelse er gennemført.

Med venlig hilsen

Malou Løkke Reppien
Fuldmægtig
Direkte tlf. 33925139
Malou.Lokke.Reppien@stukvm.dk

Tabel 1

Vejledende lønrammebeskrivelse til teknisk indplacering af øvrige lederstillinger

Lønramme	Beskrivelse
35	<p>Leder af en tydeligt afgrænset del af et af institutionens fagområder eller administrativ funktion og af en mindre gruppe medarbejdere, der overvejende udfører driftsopgaver af samme karakter. Lederen kan have samme opgaver som eget personale. Ledelsesopgaven indebærer ofte løsninger på primært kendte problemer. Lederen træffer konkrete beslutninger ud fra kendte løsninger og metoder. Lederen udarbejder sagkyndig indstilling om valg af nye løsninger. Ledelsesopgaverne forudsætter typisk erfaring og viden inden for ansvarsområdet. Indgår i ledergruppe for fagområdet.</p>
36	<p>Leder af en afgrænset del af institutionens fagområde eller administrative funktioner og af en mindre gruppe medarbejdere, der overvejende udfører opgaver af samme karakter. Lederen kan have samme opgaver som eget personale. Lederen træffer konkrete beslutninger inden for sit fagområde om både kendte og nye problemer. Lederen udarbejder sagkyndige indstillinger om valg af nye løsninger og metoder på sit fagområde. Ledelsesopgaverne forudsætter bred erfaring og indgående viden inden for ansvarsområdet samt nogen ledelseserfaring. Indgår i ledergruppe for fagområdet.</p>
37	<p>Leder af en selvstændig enhed eller fagområde og en større eller mindre gruppe medarbejdere og ledere, som arbejder med aktiviteter ud fra institutionsmål. Ledelsesopgaverne forudsætter indgående kendskab til indhold, metoder og principper samt varetagelse af udviklingen for ansvarsområdet. Det faglige ledelsesansvar kan være bredt eller dybt/specialiseret, bestå af en eller flere arter af opgaver med tilhørende økonomisk ansvar. Lederen træffer beslutninger om anvendelse af nye metoder og løsninger på fagområdet og udarbejder indstillinger om beslutninger af generel og principiel karakter. Stillingen har typisk underordnede ledere, som har eget personaleansvar. Lederen indgår i virksomhedens ledelsesgruppe og deltager i fastlæggelse af mål og strategier. Ledelsesopgaven forudsætter faglig ledelseserfaring.</p>
38	<p>Leder af et eller flere større fagområder og af flere ledere, som arbejder med aktiviteter ud fra institutionsmål. Arbejder med udvikling af flere fagområder ud fra institutionens overordnede mål, strategi og planlægning. Indgår i ledelsesgruppen (direktionen) og deltager i beslutninger om institutionens overordnede strategi, struktur og planlægning. Ledelsesansvaret omfatter flere brede/dybe fagområder med flere typer af funktioner med tilhørende økonomisk ansvar. Træffer beslutninger af generel og principiel karakter og udarbejder indstillinger af overordnet strategisk, strukturel og planlægningsmæssig karakter. Lederen er organisatorisk placeret direkte under institutionens eller koncernens øverste chef. Forudsætter indgående faglig og personalemæssig ledelseserfaring.</p>