

# Vejledning om lederløn

## Indhold

Indledning.....	1
1. Stillingsbetegnelser .....	1
2. Lønfastsættelse ved kombinerede skoler .....	1
4. Øverste leders løn .....	1
5. Øvrige lederes løn.....	2
5.1. Varige og midlertidige tillæg for øvrige ledere .....	3
5.2. Særligt om engangsvederlag til øvrige ledere .....	3
6. Engangsvederlag til ledere.....	3
6.1. Vederlag for særlig indsats .....	4
6.2. Vederlag som resultatløn .....	4
6.3. Tidspunktet for udbetaling .....	4
7. Ændring af elevtal .....	5

# Indledning

Lønvedikårene for ledere på efterskoler og frie fagskoler er reguleret dels af organisationsaftalen for ledere på efterskoler og frie fagskoler og dels af en såkaldt *bemyndigelseskrivelse* fra Børne- og Undervisningsministeriet. Disse gælder både for skolens øverste leder [forstanderen] og for de øvrige ledere på skolerne.

Denne vejledning gennemgår aftalerne, reglerne og rammerne for lønfastsættelse for forstander og øvrige ledere på skolen.

## 1. Stillingsbetegnelser

Lederne betegnes i organisationsaftalen som enten "øverste leder" eller "øvrige ledere". Øverste leder er forstanderen, og øvrige ledere har typisk en stillingsbetegnelse som viceforstander eller afdelingsleder, men andre titler kan også anvendes.

En skole kan jf. efterskoleloven kun have én øverste leder som jf. loven benævnes forstander. Dette gælder også kombinerede skoler. Ønsker skolen udadtil at have to ledere med titlen "forstander" er det således kun den ene, der kontraktligt kan være ansat som øverste leder, og dermed have det overordnede ansvar for skolen.

Bemærk, at administrative ledere, som fx forretningsførere, ikke er omfattet af disse regler. De er normalt ansat på individuel kontrakt, hvor de kan forhandle løn uden hensyntagen til ovenstående regler. Det samme gælder oftest også køkkenledere, men disse kan være ansat på leder- eller lærervilkår, hvis der er undervisning i køkkenet.

## 2. Lønfastsættelse ved kombinerede skoler

Ved lønfastsættelsen på kombinerede frie grundskoler og efterskoler lægges det samlede elevtal til grund for lønindplaceringen. Det vægtede elevtal ved grundskolen indgår dog kun med halvdelen frem til 31. marts 2025.

Pr. 1. april 2025 lægges det samlede elevtal på begge skoletyper til grund for lønindplaceringen som en del af resultatet af OK24.

## 3. Lønfastsættelse ved skoler med samlet særligt undervisningstilbud

Ved skoler, der af Undervisningsministeriet er godkendt til at udbyde et samlet særligt undervisningstilbud til elever med særlige behov, indgår hver af disse elever med en vægt på 1,5 ved indplacering i lønintervallerne.

## 4. Øverste leders løn

Skolens øverste leder [forstanderen] forhandler løn med bestyrelsen/formanden inden for et løninterval, der er fastsat på baggrund af skolens årselevtal. Der er tre forskellige lønintervaller afhængigt af skolens årselevtal.

Aftale om øverste leders intervalløn skal være skriftlig og kan indgås på en skabelon, der findes i leksikonartiklen om [ansættelsesbreve til ledere](#).

Alle stigninger inden for et løninterval og også indplaceringen ved stigning til et nyt interval skal aftales skriftligt med skolens bestyrelse. Ovennævnte aftaleskabelon kan anvendes.

Lønintervallerne for øverste leder på efterskoler og frie fagskoler kan ses her:

<b>Løn i grundløb 31. marts 2012-niveau (indtil 1. april 2025)</b>		
<b>Skolestørrelse</b>	<b>Bund</b>	<b>Top</b>
<b>Under 100 årselever</b>	423.303 kr.	495.782 kr.
<b>100 – 249 årselever</b>	458.908 kr.	531.387 kr.
<b>250 årselever og derover</b>	494.513 kr.	566.992 kr.

Beløbene er angivet i grundbeløb pr. 31. marts 2012 og skal tillægges reguleringsprocenten for at give det til enhver tid gældende aktuelle niveau. Både reguleringen og det aktuelle lønniveau kan ses i løntabellen i leksikonet.

Overenskomstparterne har ifm. OK24 aftalt at ændre intervallerne med virkning fra 1. april 2025. Lønstigningen er med fuldt gennemslag således, at lønnen - uanset hvor lederen pt. ligger i intervallet - for øverste leder på skoler med under 100 årselever pr. 1. april 2025 skal stige med 12.160 kr. i 2012-niveau og lønnen for øverste leder i de to øvrige intervaller pr. 1. april 2025 skal stige med 6.080 kr. i 2012-niveau.

<b>Løn i grundløb 31. marts 2012-niveau (fra 1. april 2025)</b>	<b>Bund</b>	<b>Top</b>
<b>Under 100 årselever</b>	435.463 kr.	507.942 kr.
<b>100 – 249 årselever</b>	464.988 kr.	537.467 kr.
<b>250 årselever og derover</b>	500.593 kr.	573.072 kr.

Øverste leders løn skal være fastsat indenfor det løninterval, som skolen hører til i forhold til antal årselever. Øverste leder må altså ikke få højere eller lavere løn end hvad der kan rummes indenfor intervallet. Eneste mulighed for yderligere løn til øverste leder er i form af engangsvederlag, se afsnittet herom nedenfor.

## 5. Øvrige leders løn

Øvrige ledere aflønnes på et basisløntrin afhængigt af skolens årselevtal. De er to forskellige trin, hvor det afgørende er, om skolen har under 100 årselever eller 100 årselever og derover.

Basisløntrinnene kan ses her:

Skolestørrelse	Basisløntrin 31. marts 2012-niveau
Under 100 årselever	370.554 kr.
100 årselever og derover	396.929 kr.

Beløbene er angivet i grundbeløb pr. 31. marts 2012 og skal tillægges reguleringsprocenten for at give det til enhver tid gældende aktuelle niveau. Både reguleringen og det aktuelle lønniveau kan ses i [løntabellen](#) i leksikonet.

### 5.1. Varige og midlertidige tillæg for øvrige ledere

Øvrige ledere kan udover basisløntrinnet tildeles varige og/eller midlertidige pensionsgivende funktions- eller kvalifikationstillæg. Denne mulighed eksisterer kun for øvrige ledere og altså ikke for øverste leder (forstanderen).

Aftalen kan indgås mellem den øvrige leder og bestyrelsen eller den øverste leder. Bestyrelsen og den øverste leder må således afklare indbyrdes, hos hvem kompetencen til at indgå aftale om tillæg de øvrige ledere er placeret.

Til brug for indplacering på basisløntrin og aftale om varige og midlertidige tillæg for øvrige ledere kan man anvende skabelonen fra leksikonartiklen om ansættelsesbreve til ledere:

Der er ikke begrænsninger på størrelsen af disse tillæg til øvrige ledere, men det forventes, at der er et lønhierarki på skolen, hvor forstanderen er den højst lønnede.

Øvrige ledere, der var ansat den 1. januar 2019, har ofte et personligt udligningstillæg, som de fik for ikke at gå ned i løn som følge af overgangen til et nyt lønsystem i 2019 i forbindelse med en ny organisationsaftale for ledere. Det er vigtigt, at øvrige ledere bliver registreret i lønsystemet med basisløn og tillæg, selv om de tidligere havde intervalløn.

### 5.2. Særligt om engangsvederlag til øvrige ledere

Øvrige ledere kan få engangsvederlag efter samme regler som øverste leder. Det er muligt for bestyrelsen af delegerer kompetencen til at indgå aftaler med øvrige ledere til skolens øverste leder. Bestyrelsen og den øverste leder bør derfor afklare indbyrdes, hvor kompetencen til at drøfte og fastsætte engangsvederlag for de øvrige ledere er placeret.

## 6. Engangsvederlag til ledere

Udover intervallønnen for øverste leder og basisløntrin og tillæg til øvrige ledere kan der efter drøftelse mellem bestyrelsen og lederen fastsættes engangsvederlag. Retningslinjerne for at disse er fastlagt i en bemyndigelsesskrivelse udsendt af Børne- og Undervisningsministeriet, se bemyndigelsesskrivelsen i leksikonartiklen om [engangsvederlag til ledere](#).

Et engangsvederlag kan gives for honorering af en særlig indsats eller som resultatlønn eller som en kombination af disse. Den samlede aflønningsramme er maksimalt kr. 130.000 ekskl. pension [2012-

niveau] pr. leder. Engangsvederlaget skal være pensionsgivende. Ønsker skolen at overstige denne ramme, skal skolen søge om tilladelse hertil i Styrelsen for Undervisning og Kvalitet [Børne- og Undervisningsministeriet]. Se ministeriets brev af 25. februar 2020 om forudsætningerne for forhøjelse af engangsvederlaget samt udbetalingsperioder i leksikonartiklen om [engangsvederlag til ledere](#).

### 6.1. Vederlag for særlig indsats

Vederlag for særlig indsats er en *bagudrettet* honorering, som kan ske for en eller flere ekstraordinære aktiviteter, der er fuldført.

Honorering for en særlig indsats kan bruges til at belønne varetagelse af uforudsete opgaver eller opnåelse af ekstraordinære resultater i en afgrænset periode. Dette kan som udgangspunkt kun ske én gang årligt. Selvom den indsats, der honoreres, måtte være ydet over en kortere periode end et år, er det Børne- og Undervisningsministeriets hensigt, at indsatsen evalueres og honoreres ved udgangen af året, med mindre særlige hensyn taler for en anden periode. Det kan f.eks. være en afsluttet konstitueringsperiode, ønsket om at overgå til en periode, der følger skoleåret i stedet for regnskabsåret eller modsat eller ved fratræden.

### 6.2. Vederlag som resultatløn

Resultatløn er en aftale om en eventuel *fremtidig aflønning*, når/hvis nogle på forhånd aftalte mål er opnået. Ved aftaleindgåelsen fastlægger bestyrelsen efter dialog med lederen aftalens økonomiske ramme, periode, indsatsområder og mål for lederens indsats.

Der er tale om et strategisk styringsredskab, og udgangspunktet er derfor også her 1-årige aftaler, med mindre særlige forhold taler for anden periodisering, se ovenfor om honorering for en særlig indsats. Det kan også ske, at en aftale fx først indgås et par måneder inde i skoleåret (fx i september) og evalueres i juni, selvom der på dette tidspunkt er gået knapt et år.

Resultatlønsaftaler kan være indgået for en længere periode end 1 år, såfremt der er tale om konkrete projekter, der ikke kan nedbrydes i en 1-årig periode.

### 6.3. Tidspunktet for udbetaling

Vil en bestyrelse honorere en leder for særlig indsats i fx et skoleår, så kan dette først ske ved udgangen af skoleåret. Det kan ikke aftales på forhånd (fx i begyndelsen af skoleåret), at lederen yder en særlig indsats fremadrettet. Dette kan først konstateres ved udgangen af skoleåret.

Ønskes en aftale fastlagt ved indgangen til skoleåret, skal der i stedet indgås en aftale om resultat-aflønning. Også i dette tilfælde kan udbetalingen først ske ved periodens udløb, når det konstateres, at det fastsatte mål er nået.

Det er ikke muligt at indgå aftale om, at engangsvederlag udbetales månedsvis med 1/12 hver måned med virkning fra ansættelsestidspunktet.

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 udbetales bagudrettet efter periodens udløb.

Skabelon til aftale om engangsvederlag findes i leksikonartiklen om [ansættelsesbreve til ledere](#).

## 7. Ændring af elevtal

Skift til et højere interval sker, når skolen *to skoleåri* træk har haft et højere årselevtal, som mindst svarer til årselevtallet i det højere interval. Det skal være tale om afsluttede skoleår. Ved den årlige aktivitetsindberetning ca. 1. oktober får skolen et revideret og dermed objektivi årselevtal beregnet, hvorfor det kan bruges til at ændre indplaceringen. Man må gerne regulere lønnen med tilbagevirkende kraft gældende fra det nye skoleårs begyndelse 1. august.

Eksempel:

<b>Antal årselever</b>	<b>Interval:</b>
<b>2020/21 90</b>	Under 100
<b>2021/22 112</b>	Under 100
<b>2022/23 112</b>	Under 100
<b>2023/24 110</b>	100 – 249

Ved fald i årselevtallet med deraf følgende nedrykning af skolen til et lavere interval, bevarer lederen sin hidtidige aflønning som en personlig ordning, hvis lønnen overstiger maksimumsgrænsen i det lavere interval. Lederen bevarer således ikke retten til at forblive indenfor det højere interval med mulighed for at stige inden for dette interval, men bevarer blot retten til at bevare sin nuværende løn.

Såfremt en skole et enkelt år har et lavere årselevtal, der resulterer i nedrykning til et lavere interval, og det efterfølgende år igen opnår et årselevtal, der svarer til det højere interval, ses bort fra 2-årsreglen.