



Institutionsafdelingen

Frederiksholms Kanal 25
1220 København K
Tlf. 3392 5000
Fax 3392 5567
E-mail uvm@uvm.dk
www.uvm.dk
CVR nr. 20-45-30-44

17. juni 2010

Sags nr.:

031.896.031

BEMYNDIGELSE TIL AT INDGÅ RESULTATLØNSKONTRAKT SAMT RETNINGSLINJER HERFOR

1. BEMYNDIGELSE, FORMÅL OG KONCEPT	2
Bemyndigelse til at indgå resultatlønskontrakt.....	2
Formål med resultatlønskontrakten.....	2
Resultatlønskonceptet – samme koncept som seneste år, men evaluering forud for maj 2011	3
2. INDHOLD AF RESULTATLØNSKONTRAKTEN	3
Indsatsområder	3
Måling af indsatsområder - generelt	4
Rammer og anbefalinger for måling af de konkrete indsatsområder ...	4
Fratræden.....	6
3. ØKONOMISKE RAMMER.....	6
Generelt	6
Specifikt for institutioner som udbyder AMU, HF-enkeltfag, FVU, AVU og ordblindeundervisning.....	7
Bemyndigelse til at udbetale engangsvederlag for merarbejde/særlig indsats.....	7
Pension.....	8
4. ØVRIGE RAMMER, VILKÅR OG ANBEFALINGER.....	8
Form og varighed	8
Bestyrelsens opgaver i forbindelse med kontrakten.....	8
Indberetning til Undervisningsministeriet	9
Undervisningsministeriets tilsyn.....	9
Offentliggørelseskrav	10
Resultatlønskontrakter for øvrige ledere.....	10
Tidsfrister	10
5. YDERLIGERE INFORMATION OG KONTAKTOPLYSNINGER.....	10
Kontaktpersoner.....	11

1. BEMYNDIGELSE, FORMÅL OG KONCEPT

Bemyndigelse til at indgå resultatlønskontrakt

Undervisningsministeriet bemyndiger hermed bestyrelsen for hver af de adresseredeⁱ institutioner til at indgå resultatlønskontrakt med institutionens øverste leder og institutionens øvrige ledere normeret i lønramme 32 eller højere.ⁱⁱ

Indgåelse af resultatlønskontrakt med øverste leder er obligatorisk. Hvis helt særlige omstændigheder gør, at institutionen ikke finder det muligt at udarbejde en resultatlønskontrakt, skal dette samt årsagen hertil meddeles Undervisningsministeriet senest en måned før fristen for indgåelse af kontrakten.

Undervisningsministeriet bemyndiger desuden bestyrelsen til at udbetale et engangsvederlag for eventuelt merarbejde eller en særlig indsats til både øverste og øvrige ledere.

For skoler med en grundskoleafdeling, kan ledere ved grundskoleafdelingen ikke omfattes af denne ordning.

Denne bemyndigelse ophæver tidligere givne bemyndigelser til at anvende resultatløn og engangsvederlag.

Med bemyndigelsen fastlægges de rammer og vilkår, inden for hvilke bestyrelsen uden konkret godkendelse fra ministeriet selv kan indgå aftaler om resultatløn med den daglige ledelse på institutionen.

Formål med resultatlønskontrakten

De primære formål med resultatlønskontrakten for øverste leder er:

- understøttelse af dialogen mellem bestyrelse og ledelse om formulering af væsentlige kort- og langsigtede mål
- synlighed og gennemsækelighed omkring institutionens mål og resultater – over for medarbejdere, elever/studerende og omverden
- at være løftestang for lederen i forhold til prioritering af kontraktens mål i organisationen
- understøttelse af centrale uddannelsespolitiske målsætninger

Formålene kan yderligere understøttes gennem fokus på samme strategiske mål i resultatlønsaftaler med institutionens øvrige ledere og lønforhandlinger med øvrige medarbejdere.

Resultatlønskonceptet – samme koncept som seneste år, men evaluering forud for maj 2011

Siden resultatlønsordningens introduktion på Undervisningsministeriets område i 2000 er ordningen løbende blevet revideret og udbygget. I forhold til de seneste års retningslinjer er der i nærværende bemyndigelse ikke tale om en ændring af det overordnede koncept.

Forud for udsendelse af bemyndigelse og retningslinjer i maj 2011, forventes det at tage konceptet op til revision. Det vil bl.a. ske på baggrund af, at ministeriet indhenter og evaluerer en tilfældigt udvalgt stikprøve af kontrakter med udløb hhv. 31. juli og 31. december 2009. Desuden modtager ministeriet i den sammenhæng gerne input fra institutionerne.

2. INDHOLD AF RESULTATLØNSKONTRAKTEN

Indsatsområder

Resultatlønskontrakterne skal fokusere på de strategiske indsatsområder, som bestyrelsen har valgt at prioritere særligt i institutionslederens arbejde det kommende år.

Rammerne for bestyrelsens udvælgelse af indsatsområder er givet gennem følgende hhv. *gennemgående obligatoriske-, uddannelsesspecifikke-, frivillige- samt institutionspecifikke indsatsområder.*

A. Gennemgående obligatoriske indsatsområder:

Bestyrelsen skal inddrage følgende 2 gennemgående obligatoriske indsatsområder:

A1: ”*Mere fleksibel anvendelse af lærerressourcer inden for gældende overenskomster med henblik på kompetenceudvikling og effektivisering*”

A2: ”*Mindre fravær – mindre frafald, indsats i forhold til lærere og elever/ studerende*”

B. Uddannelsesspecifikke indsatsområder:

Afhængigt af institutionens udbud af uddannelser skal bestyrelsen inddrage en eller flere af følgende indsatsområder:

B1: ”*Studieparathed*” for institutioner med stx, htx, hhx og hf

B2: ”*Gennemførelse af aktivitet for medarbejdere fra virksomheder med under 20 ansatte*” for institutioner med AMU

B3: ”*Gennemførelse af AMU-aktivitet*” for institutioner med AMU i tilknytning til social- og sundhedsuddannelser

B4: ”*Prøvefrekvens*” for institutioner med AVU

C. Frivillige indsatsområder:

Bestyrelsen skal udvælge mindst 2 af de 7 følgende indsatsområder:

C1: *Initiativer, der fokuserer på at højne elevernes/ de studerendes/ kursisternes faglige niveau, så de får de bedste forudsætninger for fortsat uddannelse og fodfæste på arbejdsmarkedet.*

C2: *Initiativer, der styrker udviklingen af et innovativt læringsmiljø.*

C3: *Initiativer, der synliggør institutionens uddannelses- og videnskæssige profil samt styrker institutionens rolle i forhold til det omkringliggende samfund.*

C4: *Initiativer, der sikrer målrettet kompetence- og organisationsudvikling, herunder lærerqualificering.*

C5: *Fokus på synlig ledelse, der sikrer fokus og forankring af institutionens formål.*

C6: *Initiativer, der sikrer, at it-anvendelse gøres til et synligt strategisk indsatsområde m.h.p. at udbygge brugen af it i undervisningen.*

C7: *Initiativer, der effektiviserer den økonomiske og administrative drift, herunder administrative fællesskaber.*

D. Institutionsspecifikke indsatsområder

Hver institution skal vælge 1-2 institutionsspecifikke indsatsområder.

Disse kan vælges blandt de frivillige indsatsområder ovenfor, eller de kan være helt andre indsatsområder, som bestyrelsen finder relevante.

Måling af indsatsområder - generelt

For de udvalgte indsatsområder skal kontrakten indeholde konkrete mål for lederens indsats. Målene skal være præcise og gennemskuelige, så det også er tydeligt og forståeligt for tredjemand, hvorledes målopfyldelse af kontrakten evalueres.

Det anbefales at vægte hvert mål, så særligt prioriterede mål har større prioritering for den samlede målopfyldelse og udbetalingsprocent.

Såfremt bestyrelsen ønsker fokus på en langsigtet målsætning, som strækker sig over flere år, er der intet til hinder for dette. I kontrakten må et sådant mål da opdeles, så der fastsættes delmål i overensstemmelse med kontraktperioden. Vurderingen af målopfyldelse i den enkelte kontrakt kan kun afhænge af mål eller delmål opnået i kontraktperioden. Der kan ikke "spares op" eller udbetales på forhånd" af næste års ramme. Det bør angives i kontrakten, hvis et mål er et delmål af en langsigtet målsætning.

Rammer og anbefalinger for måling af de konkrete indsatsområder

Generelt anbefaler Undervisningsministeriet, at lederens indsats i så vidt muligt omfang vurderes på baggrund af objektive og systematisk indsamlede data, herunder data som institutionen i forvejen tilvejebringer, fx til ressourceregnskabet.

Inden for dette udgangspunkt har bestyrelsen vide rammer for at bestemme, hvordan lederens indsats skal måles i kontrakten. Herunder følger dog konkrete rammer og anbefalinger for hvert af de obligatoriske indsatsområder.

Ad A1: "Mere fleksibel anvendelse af lærerressourcer inden for gældende overenskomster med henblik på kompetenceudvikling og effektivisering"

Det anbefales at overveje, hvorvidt indsatsen skal måles i forhold til differentierede forberedelsesfaktorer og/eller mere principiel tilstedeværelse:

- *Differentierede forberedelsesfaktorer.*
Indsatsen kan måles på, hvorvidt der lokalt aftales forberedelsesfaktorer, som er mere målrettet de enkelte læreres behov – fx således, at der differentieres mellem nyuddannede og mere erfarne lærere, fagniveauer, forskellige undervisningshold eller parallelhold.
- *Mere principiel tilstedeværelse.*
Indsatsen kan måles på, at en andel af øvrige opgaver, herunder forberedelse, løses på skolen i et vist antal timer med mindre andet er aftalt med lederen. Dette dokumenteres enten i institutionernes lokale aftaler eller ved lederens praksis.

Bestyrelsen kan med fordel lade institutionens indberetning til ressourceregnskabet om lærernes arbejdstid indgå i grundlaget for vurderingen af lederens indsats.

Ad A2: "Mindre fravær – mindre frafald, indsats i forhold til lærere og elever/studerende"

Indsatsområdet gælder fravær for både lærere og elever/studerende samt elever/studerendes frafald. Resultatlønskontrakten skal forholde sig til alle tre aspekter af indsatsområdet. Undervisningsministeriet anbefaler, at bestyrelsen vurderer, hvorvidt institutionens indberetning til ressourceregnskabet om elevfravær, ansattes sygefravær og elevers frafald kan indgå i grundlaget for vurdering af lederens indsats. Institutioner med handlingsplaner for øget gennemførelse skal inddrage handlingsplanen som måleværktøj.

Bestyrelsen kan med fordel lade institutionens indberetning til ressourceregnskabet om elevfravær, ansattes sygefravær og elevers frafald indgå i grundlaget for vurderingen af lederens indsats.

Ad B1: "Studieparathed"

Målingen af indsatsområdet skal følge retningslinjerne i bilaget "Indikatorer for studieparathed".

Ad B2 og B3: "Gennemførelse af aktivitet for medarbejdere fra virksomheder med under 20 ansatte" og "Gennemførelse af AMU-aktivitet"

Lederens indsats bør måles via institutionens egen registrering af aktivitet. Bestyrelsen kan med fordel lade institutionens indberetning til ressourceregnskabet om AMU-aktivitet indgå i grundlaget for vurderingen af lederens indsats.

Ad B4: "Prøvefrekvens"

Indikatoren måles ved antallet af kursusedtagere, der aflægger prøve. Bestyrelsen kan med fordel lade institutionens indberetninger til ressourceregnskabet om optag/tilgang samt eksamensresultater indgå i målegrundlaget.

Fratræden

Bestyrelsen bør ved kontraktindgåelsen have taget stilling til udbetalingsmuligheder i forbindelse med fratræden i løbet af kontraktperioden.

3. ØKONOMISKE RAMMER

Bemyndigelsens økonomiske ramme for resultatløns for øverste leder:

Antal årselever ¹ /STÅ for professionshøjskoler og erhvervsakademier ²	Maksimal beløbsramme (aktuelt niveau)
1-500	100.000 kr.
500-999	120.000 kr.
1000-1999	140.000 kr.
2000-4999	160.000 kr.
>5000	180.000 kr.

Den samlede maksimale udbetaling af resultatløns må ikke overstige 25% af den enkelte øverste leders lønrammeløns inkl. varige tillæg fra chefløn-puljen.

Da resultatløns ikke udgør en almindelig lønsdel, skal institutionerne ikke selv foretage pl-regulering af ovennævnte beløbsramme endsige af udmøntningssummen.

Generelt

Opmærksomheden henledes på, at der kan være regler i overenskomsterne, som skal følges i forbindelse med ydelse af engangsvederlag, dvs. i forhold til såvel resultatlønskontrakt som merarbejde.

Institutionen skal afholde udgifterne til resultatløns inden for institutionens normale bevilling. Der medfølger således ikke yderligere bevilling med bemyndigelsen til at anvende resultatløns.

¹ Som indberettet ved seneste årsregnskab.

² I perioden frem til 31. juli 2010 vil indplacering i resultatlønsordningens økonomiske ramme for erhvervsakademierne baseres på studenterårsværk (STÅ) for 2007, som senest udmeldt med ministeriets brev den 5. december 2008 vedrørende udviklingskontrakten.

Der er ikke fastsat øvre rammer for de øvrige leders resultatløns, men resultatlønnen skal dog afspejle institutionens hierarki og opgavernes karakter, og niveauet skal fastlægges i respekt herfor. Det er i den forbindelse ministeriets forventning, at udbetalingen normalt ikke vil overstige 25% af lønrammelønnen inkl. varige tillæg. Eventuelle kontrakters økonomiske ramme samt udbetalingsprocenter for andre end den øverste leder vil være omfattet af ministeriets generelle løntilsyn.

Specifikt for institutioner som udbyder AMU, HF-enkeltfag, FVU, AVU og ordblindeundervisning

For at tage højde for den større administrative ledelsesopgave, der er forbundet med håndtering af årselever, der består af flere cpr-numre, kan institutioner med aktive udbud af AMU, hf-enkeltfag, FVU, AVU og ordblindeundervisning vægte årselever fra disse uddannelser jf. skema nedenfor. Øvrige årselever har vægten 1.

Udbud	Vægtning
AVU	1,5
Hf-enkeltfag	1,5
Ordblindeundervisning	3
FVU	3
AMU	4

Bemyndigelse til at udbetale engangsvederlag for merarbejde/særlig indsats

Bestyrelsen kan i særlige tilfælde udbetale et engangsvederlag for eventuelt merarbejde/særlig indsats. Det er bestyrelsen, som tager stilling til omfanget og honoreringen af eventuelt merarbejde og den særlige indsats. Det forudsættes, at der er indgået en resultatlønskontrakt med lederen, og at merarbejde kun udbetales for aktiviteter, der falder uden for resultatlønskontraktens aktivitetsområder.

Bestyrelsen kan udbetale følgende beløb til ledere for evt. merarbejde/særlig indsats (aktuelt niveau):

	Lønramme 32-39
Merarbejde/ særlig indsats	35.000

Det understreges, at engangsvederlag for særlig indsats eller for merarbejde er et redskab, som institutionen bør bruge i særlige tilfælde. Der er tale om et værktøj, som kan bruges til at belønne varetagelsen af uforudsete opgaver eller opnåelse af ekstraordinære resultater. Således kan denne bestemmelse ikke bruges som belønning for almindeligt veludført arbejde. Ej heller kan bestemmelsen bruges til at skabe eller udligne lønmæssige forskelle internt i organisationen.

Såfremt en bestyrelse vil honorere en leder, med hvem der ikke er indgået resultatlønskontrakt, med engangsvederlag for merarbejde eller en særlig indsats, skal dette forelægges særskilt for ministeriet. En sådan udbetaling kan ikke finde sted uden forudgående bemyndigelse.

Det forudsættes, at det normalt er institutionens øverste leder, der tager stilling til eventuel honorering af merarbejde eller en særlig indsats for institutionens øvrige ledere.

Professionshøjskolerne har med brev af 22. september 2008 modtaget en særskilt bemyndigelse til honorering af merarbejde/særlig indsats og er således for så vidt angår merarbejde/særlig indsats ikke omfattet af nærværende bemyndigelse.

Pension

Der er mulighed for lokalt at aftale, at resultatlønnen og/eller engangsvederlaget skal være pensionsgivende. I så fald reduceres beløbet til udmøntning af resultatlønskontraktens ramme og engangsvederlaget for merarbejde/særlig indsats med pensionsprocenten. Nedenstående eksempel illustrerer forholdet mellem udmøntning og pensionsprocent.

Udmøntning	Pensionspct.	Resultatløn ex. pension	Pensionsbidrag
100.000	17,1	85.397	14.603

4. ØVRIGE RAMMER, VILKÅR OG ANBEFALINGER

Form og varighed

Resultatlønskontrakten skal være et-årig, og som udgangspunkt løbende fra 1. august til 31. juli det efterfølgende år, dvs. følge skoleåret. For institutioner, der ønsker at overgå til kalenderår som løbeperiode for resultatlønsordningen, er dette imidlertid muligt.ⁱⁱⁱ

Bestyrelsens opgaver i forbindelse med kontrakten

Det er bestyrelsen, der bemyndiges til at indgå resultatlønskontrakt med den øverste leder og til at indgå aftaler med institutionens øvrige ledere. Det forventes dog, at bemyndigelsen til at indgå resultatlønskontrakt med institutionens øvrige ledere videredelegeres til institutionens øverste leder.

Ved kontraktindgåelse med den øverste leder fastlægger bestyrelsen efter dialog med lederen både aftalens økonomiske ramme, indsatsområder og mål for lederens indsats.

Eksempel:

En bestyrelse ved en institution med 980 elever kan vælge at indgå en aftale med en udbetaling på maksimalt 100.000 kr. Derved skal målene i resultatlønskontrakten være opfyldt med 100% for, at der kan ske en udbetaling på 100.000 kr. Hvis det vurderes, at de aftalte mål i resultatlønskontrakten er opfyldt med 80% vil lederen, i dette eksempel, skulle modtage 80.000 kr.

Efter endt periode drøftes det forgangne års resultatopfyldelse i bestyrelsen efter dialog med lederen. Bestyrelsen træffer derpå beslutning om størrelsen af den endelige udbetaling på baggrund af målopfyldelsen. Beslutningen er alene bestyrelsens.

Det forudsættes, at bestyrelsen aktivt skal vurdere og begrunde graden af målopfyldelse, og at en tilfredsstillende præstation ikke nødvendigvis skal medføre en maksimal udbetalingsgrad. En udbetalingsgrad på 100 pct. forventes således kun i helt særlige tilfælde. For skoler med høje udbetalingsprocenter forventer Undervisningsministeriet, at der er progression i det følgende års målfastsættelse.

Indberetning til Undervisningsministeriet

Det er alene den økonomiske ramme og den endelige udbetalingsprocent for resultatlønskontrakten for øverste leder, som skal indberettes til Undervisningsministeriet.

Eksempel på indberetning:

Bestyrelsen ved institutionen med 980 årselever indberetter, at der er indgået en aftale med en maksimal udbetaling på 100.000 kr., og på baggrund af bestyrelsens vurdering udbetales efter kontraktperiodens udløb 80 % af dette beløb, i alt 80.000 kr.

Indberetningen sendes til iaik2@uvm.dk. Anfør ”Resultatlønsindberetning” i emnefeltet.

Frister for indberetning:

- 1. september for institutioner, hvor resultatlønskontrakten følger skoleåret
- 1. februar for institutioner, hvor resultatlønskontrakten følger kalenderåret

Institutioner, der pr. 1. januar 2011 har planlagt at overgå til finansår, bedes oplyse dette i indberetningen.

Undervisningsministeriets tilsyn

Undervisningsministeriet vil med henblik på fortsat forbedring af resultatlønskontrakten og som led i det almindelige tilsyn bede et antal institu-

tioner om indsendelse deres resultatlønskontrakter samt anden dokumentation for deres anvendelse af resultatløn efter kontraktperioden.

Det vil på den baggrund vurderes, hvorvidt resultatlønskontrakten anvendes efter sit formål og i øvrigt overholder retningslinjerne.

Ved konstatering af grov og gentagen mangelfuld eller uhensigtsmæssig anvendelse af resultatlønskonceptet vil konsekvensen være, at Undervisningsministeriet tilbagekalder bemyndigelsen til at indgå resultatlønskontrakter på institutionen.

Offentliggørelseskrav

Resultatlønskontraktens indsatsområder og mål skal offentliggøres på institutionens hjemmeside. Baggrunden for dette er formålet om gennem kontrakten at tydeliggøre institutionens indsatsområder, mål og resultater over for medarbejdere, elever/studerende. Desuden anbefales det ligeledes at offentliggøre en status over de opnåede resultater ved periodens udløb.

Resultatlønskontrakter for øvrige ledere

Det anbefales generelt at anvende resultatlønskontrakter for hele institutionen for yderligere at understøtte formålene. Resultatlønsordningen begrænser ikke mulighederne for at anvende resultatbaseret løn i hele organisationen, såfremt det ønskes.

Tidsfrister

- Eventuel udmelding af nye obligatoriske indsatsområder vil ske i løbet af maj måned
- Resultatlønskontraktens indgåelse:
 - Senest 1. oktober for institutioner, hvor kontrakten følger skoleåret
 - Senest 1. februar for institutioner, hvor kontrakten følger kalenderåret
- Indberetning til Undervisningsministeriet af aftalens økonomiske ramme og udbetalingsprocent efter endt kontraktperiode:
 - Senest 1. september for institutioner, hvor kontrakten følger skoleåret
 - Senest 1. februar for institutioner, hvor kontrakten følger kalenderåret

5. YDERLIGERE INFORMATION OG KONTAKT-OPLYSNINGER

Yderligere oplysninger og eventuelle aktuelle oplysninger vil fremgå af Undervisningsministeriets hjemmeside www.uvm.dk (www.uvm.dk > For institutioner > Løn og ansættelse > Løn > Resultatløn)

Generelt kan henvises til Finansministeriets vejledning om resultatløn i publikationen ”Effektiv opgavevaretagelse i staten”, oktober 2003.

Kontaktpersoner

Resultatlønskontrakter generelt

Fuldmægtig Mads Mikkelsen, tlf. 3395 4865, e-mail:

mads.mikkelsen@uvm.dk

Fuldmægtig Jacob Sten Jensen, tlf. 3392 5493, e-mail: [ja-](mailto:ja-cob.sten.jensen@uvm.dk)

cob.sten.jensen@uvm.dk

Økonomiske rammer

Fuldmægtig Michael Rosenørn de la Motte, tlf. 3395 4846, e-mail: [mi-](mailto:mi-chael.rosenoern.de.la.motte@uvm.dk)

chael.rosenoern.de.la.motte@uvm.dk

Indikatorer for studieparathed

Undervisningskonsulent Jørgen Balling Rasmussen, tlf. 3395 4617, email:

Joergen.Balling.Rasmussen@uvm.dk

ⁱ Følgende institutioner kan med denne bemyndigelse indgå resultatlønskontrakt:

Almene gymnasier
Private gymnasieskoler
Institutioner for erhvervsrettet uddannelse
Social- og sundhedsskoler
Voksenuddannelsescentre
Professionshøjskoler
Danmarks Medie- og Journalisthøjskole
Ingeniørhøjskoler
Erhvervsakademier

ⁱⁱ En institution kan anvende resultatlønskontrakter såfremt denne er bemyndiget fra Undervisningsministeriet til at anvende resultatlønskontrakter. Disse er udstedt i kraft af:

Cirkulære om om aftale om chefløn, Cirkulære nr. 9071 af 01/03/2010, perst. nr. 009-10, udmøntet i overenskomster med efterfølgende bemyndigelser jf.

- AC-overenskomsten, Cirkulære nr. 9674 af 01/10/2008 om overenskomst for akademikere i staten, perst. nr. 061-08,
- GL-overenskomsten, Cirkulære af 1/10/2008 om overenskomst for Lærere og pædagogiske ledere ved gymnasieskoler mv., perst. nr. 062-08,
- Ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner (AC's forhandlingsområde), Cirkulære nr. 10192 af 12/10/2007 om overenskomst for ledere og lærere ved en række videregående uddannelsesinstitutioner (AC's forhandlingsområde), perst. nr. 085-07,
- Løn for lærere ansat på tjenestemandslignende vilkår ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse, Cirkulære nr. 10097 af 19/12/2006 om aftale om løn for lærere ansat på tjenestemandslignende vilkår ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse, perst. nr. 066-06,
- Lønssystem for ledere ved erhvervsskoler, Cirkulære nr. 9110 af 2004 om Lønssystem for ledere ved erhvervsskoler, perst. nr. 016-04.

-
- Lærere og ledere ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse, der udbyder grundlæggende social- og sundhedsuddannelser, perst. nr. 023-08
 - Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Statstjenestemændenes Centralorganisation II, Lærernes Centralorganisation og Overenskomstansattes Centralorganisation (CO II/LC/OC-fællesoverenskomsten) 059-08
 - Forstandere og øvrige lederstillinger ved voksenuddannelsescentre (VUC). Cirkulære nr. 9904 af 19/11/2009, perst nr 062-09
 - Tjenestemandsansatte ledere ved voksenuddannelsescentre (VUC). Cirkulære nr. 9905 af 19/11/2009, perst nr. 065-09
 - Stillinger som rektor ved erhvervsakademier, cirkulære nr. 9318 af 26/06/2009, perst nr. 042-09

³³ For at komme ind i den rette kadence kan institutioner, der ønsker at ændre kontraktperioden til kalenderår, undtagelsesvis i overgangsperioden tegne en kontrakt, der løber over halvandet år fra 1. august til 31. december det følgende år. Da resultatløskontrakter normalt maksimalt kan være et-årige, skal resultatløskontrakten i den 1½-årige overgangsperiode være formuleret således, at der vurderes den 31. juli med mulighed for udbetaling af den normale maksimale ramme og igen den 31. december med mulighed for udbetaling af 5/12 af den normale ramme. Der vil som udgangspunkt ikke kunne skiftes tilbage til skoleår.