



FINANSMINISTERIET

Cirkulære om

**Aftale om udlodning af
effektiviseringsoverskud
til direktører mv.**

1997

CIRKULÆRE OM AFTALE OM UDLODNING AF EFFEKTIVISERINGSOVERSKUD TIL DIREKTØRER MV.

Generelle bemærkninger

Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation har indgået vedlagte aftale af 19. december 1996.

Det fremgår af § 2, stk. 3, i aftalen, at kontrakten, der følger kalender-året, skal være indgået senest den 1. februar i det pågældende år. For 1997 er fristen dog 1. marts 1997.

I henhold til § 3 er en normalkontrakt opdelt i følgende 3 dimensioner: institutionens resultater, strategi og udvikling samt menneskelige ressourcer.

Kontrakten for direktører i styrelser, der er selvstændigt regeludstedende og lignende, bør under dimensionen, institutionens resultater, indeholde et mål for regelforenklingsinitiativer.

For så vidt angår konkretiseringen af målfastsættelsen i øvrigt, henvises til Finansministeriets vejledning om effektive institutioner "Direktørkontrakter" august 1995.

Finansministeriet

Den 19. december 1996

P.M.V.

E.B.

Lene Vennits

AFTALE OM UDLODNING AF EFFEKTIVISERINGSOVERSKUD TIL DIREKTØRER MV.

I henhold til rammeaftale af 31. juni 1995 om effektivisering og udvikling er der mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation aftalt nedenstående retningslinier for indgåelse af resultatlønskontrakter til direktører mv.

§ 1. Område

Aftalen omfatter direktører eller institutionschefer i lønramme 38 og 39.

§ 2. Kontrakten

Indgåelse af en resultatlønskontrakt kræver enighed mellem departementschefen og direktøren.

Stk. 2. Resultatlønskontrakten, der er en skriftlig aftale mellem direktøren og departementschefen, indgås for et år ad gangen. På områder, hvor der er indsat en bestyrelse, inddrages bestyrelsen i fastlæggelsen af resultatmålene.

Stk. 3. Kontrakten, der følger kalenderåret, skal være indgået senest 1. februar i det pågældende år.

Stk. 4. Kontrakten er uopsigelig, og der kan ikke i kontraktperioden ændres i kontrakten, herunder i aftalte resultatmål.

Stk. 5. Resultatlønskontrakten berører ikke øvrige løn- og ansættelsesforhold.

§ 3. Resultatmål

I kontrakten er der aftalt konkrete resultatmål for direktøren. En normalkontrakt er opdelt i 3 dimensioner, hvor institutionens resultater vægter 60 pct., strategi og udvikling vægter 20 pct. og de menneskelige ressourcer vægter 20 pct. Hvert resultatmål skaleres på en pointskala fra - 50 til +100

med intervaller på 25. Det skal som minimum være aftalt, hvad en målopfyldelse på - 50, 0 og +100 svarer til. De resultatkrav, som stilles til institutionen på finansloven, benævnes "normaltakten" og er på pointskalaen sat til 0. Hvis normaltakten ikke fremgår af finansloven, fastlægger direktøren og departementschefen normaltakten i fællesskab.

Stk. 2. For institutioner, der har status af kontraktstyrelse, kan departementschefen fastsætte normaltakten til + 25.

Stk. 3. Direktøren og departementschefen kan efter aftale indgå en udviklingskontrakt. I en udviklingskontrakt er der mulighed for en friere fastlæggelse af de enkelte dimensioners vægt, dog således at dimensionen "institutionens resultater" aldrig kan vægte mindre end 30 pct. og dimensionerne "strategi og ledelse" samt "de menneskelige ressourcer" aldrig kan vægte under 20 pct. hver. Man kan højst anvende en udviklingskontrakt i to på hinanden følgende år.

§ 4. Resultatvurdering

Når aftaleperioden er udløbet, skal der tages stilling til, om resultatmålene er nået. Kan der ikke opnås enighed om, hvorvidt eller i hvilket omfang resultatmålene er nået, træffes afgørelsen af departementschefen.

Stk. 2. Resultatlønstillægget fastsættes som en procentdel af den rene lønrammeløn, dvs. eksklusive topcheftillæg, åremålstillæg, cheflønstillæg, og evt. andet særligt tillæg. Resultatlønstillægget ydes som et ikke pensionsgivende engangsvederlag.

Stk. 3. Der kan maksimalt ydes et resultatlønstillæg på 15 pct. af lønrammelønnen. Departementschefen kan dog, hvis særlige forhold taler derfor, forhøje det opnåede resultatlønstillæg. Departementschefens forhøjelse af resultatlønstillægget kan højst udgøre et beløb, der svarer til det resultatlønstillæg, som de faktiske resultater giver grundlag for. Det samlede resultatlønstillæg (inkl. departementschefens evt. forhøjelse) kan dog ikke overstige 25 pct.

Stk. 4. Fratræder direktøren stillingen i løbet af kontraktperioden, tilkommer der direktøren en i henhold til stk. 3 forholdsmæssig andel af det opnåede resultatlønstillæg ved kontraktperiodens udløb.

Mimumusperioden er 3 måneder. Har kontrakten været gældende i mindre end 3 måneder, kan der ikke ydes resultatlønsstillæg.

§ 5. Uoverensstemmelser

Resultatlønskontrakten - herunder resultatvurderingen - kan ikke gøres til genstand for fagretslig behandling.

§ 6. Ikrafttræden og opsigelse

Denne aftale træder i kraft den 1. januar 1997.

Stk. 2. Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel dog tidligst den 1. februar 1998.

Der henvises i øvrigt til Finansministeriets vejledning om effektive institutioner, "Direktørkontrakter", august 1995.

København, den 19. december 1996

Akademikernes Centralorganisation

Søren Vang Rasmussen

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Lene Vennits

Aftale af 19. december 1996

Henvendelse om dette cirkulære rettes til
Finansministeriet, 11. kontor

Adresse:

Christiansborg Slotsplads 1

DK-1218 København K

Telefon 33 92 33 33

Telefax 33 32 80 30

J.nr. 96-41112/002-4

PKAT

Yderligere eksemplarer af cirkulæret kan købes
ved henvendelse til Schultz Information,
tlf. 43 63 23 00.

h:\f11\mar\direktør.wpd