



FINANSMINISTERIET

Cirkulære om

**Aftale om resultatlønskontrakter
for institutionschefer**

1998

CIRKULÆRE OM AFTALE OM RESULTATLØNSKONTRAKTER FOR INSTITUTIONSCHEFER

Generelle bemærkninger

Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation har indgået vedlagte aftale af 21. december 1998 om resultatlønskontrakter for institutionschefer.

Aftalen erstatter den tidligere aftale af 19. december 1996 om udlodning af effektiviseringsoverskud til direktører mv.

Med den nye aftale er der sket en udvidelse af området for anvendelsen af resultatlønskontrakterne, der i modsætning til tidligere nu kan indgås med institutionschefer i lavere lønrammer end lønramme 38.

Aftalen bygger på det eksisterende koncept for direktørkontrakter, men der er aftalt en række ændringer, der liberaliserer og forenkler konceptet, således at det fremover vil være lettere at tilpasse resultatlønskontrakterne forholdene på den enkelte institution.

Ændringerne i konceptet er kortfattet beskrevet i Finansministeriets vejledning af 21. december 1998 om resultatlønskontrakter for institutionschefer – revision af direktørkontraktkonceptet. Herudover henvises til Finansministeriets vejledning om effektive institutioner "Direktørkontrakter", august 1995.

Finansministeriet

Den 21. december 1998

P.M.V.

E.B.

Marianne Brinch-Fischer

AFTALE OM RESULTATLØNSKONTRAKTER FOR INSTITUTIONSCHEFER

Nærværende aftale, der er indgået mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation, skaber mulighed for, at der kan indgås resultatlønskontrakter for institutionschefer.

Formålet med aftalen er at skabe øget udvikling og fremme effektiviteten.

Det er således en grundlæggende betingelse for udbetaling af resultatløn efter denne aftale, at institutionschefens opgavevaretagelse generelt er tilfredsstillende, samt at der er sket effektiviseringer eller resultatforbedringer på institutionen.

§ 1. Område

Aftalen omfatter institutionschefer i lønramme 37, 38 og 39.

Stk. 2. Resultatlønskontrakter for institutionschefer i lønramme 35 og 36 skal forelægges aftaleparterne til godkendelse.

§ 2. Kontrakten

Indgåelse af en resultatlønskontrakt kræver enighed mellem institutionschefen og departementschefen. På områder, hvor der er indsat en bestyrelse, inddrages bestyrelsen i fastlæggelsen af resultatmålene.

Stk. 2. Resultatlønskontrakten, der er en skriftlig aftale, indgås for et år ad gangen. Resultatlønskontrakten følger kalenderåret¹ og skal være indgået senest 1. februar i det pågældende år.

Stk. 3. Resultatlønskontrakten kan, såfremt der er enighed herom mellem institutionschefen og departementschefen, genforhandles i løbet af kontraktperioden, hvis der er bristet væsentlige forudsætninger for de opstillede resultatmål.

Stk. 4. Resultatlønskontrakten berører ikke øvrige løn- og ansættelsesvilkår.

¹ På undervisningsinstitutioner kan kontrakterne følge undervisningsårene på de enkelte undervisningsinstitutioner. Kontrakterne skal være indgået senest 1 måned efter undervisningsårets start.

§ 3. Resultatmål

I resultatlønskontrakten aftales resultatmål for institutionschefen.

Resultatlønskontrakten er opdelt i tre dimensioner, hvor:

- institutionens resultater vægtes med minimum 50 pct.
- strategi og udvikling vægtes med minimum 10 pct.
- menneskelige ressourcer vægtes med minimum 10 pct.

§ 4. Måleskala

I resultatlønskontrakten aftales hvilken måleskala, som skal anvendes.

§ 5. Resultatlønnens størrelse

Ved resultatlønskontraktens indgåelse aftales størrelsen af den resultatløn, der udløses ved en fuldstændig målopfyldelse. Den på baggrund af målopfyldelsen beregnede resultatløn kan maksimalt udgøre 15 pct. af lønrammelønnen inkl. varige tillæg af cheflønspuljen.

Stk. 2. Resultatlønnen ydes som et ikke-pensionsgivende engangsvederlag.

§ 6. Resultatvurdering

Når kontraktperioden 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. Departementschefen kan, under hensyn til institutionschefens generelle opgavevaretagelse samt eventuelle udefra kommende forhold, der har haft indflydelse på institutionens resultater, på skønsmæssigt grundlag forhøje den beregnede resultatløn. Den beregnede resultatløn kan forhøjes indtil det dobbelte, dog maksimalt til 25 pct. af lønrammelønnen inkl. varige tillæg af cheflønspuljen.

Stk. 3. Departementschefen kan i ganske særlige tilfælde reducere den beregnede resultatløn, såfremt institutionschefen ensidigt har prioriteret opfyldelsen af de i resultatlønskontrakten opstillede mål på bekostning af institutionens øvrige væsentlige opgaver. Reducerer departementschefen den beregnede resultatløn, skal aftaleparterne orienteres herom.

Stk. 4. Fratræder institutionschefen stillingen i løbet af kontraktperioden, tilkom-

mer der, såfremt fratrædelsen ikke skyldes institutionschefens væsentlige misligholdelse, ved kontraktperiodens udløb institutionschefen en forholdsmæssig andel af den beregnede resultatløns. Har kontrakten været gældende i mindre end 3 måneder, kan der ikke ydes resultatløns.

§ 7. Uoverensstemmelser

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

§ 8. Ikrafttrædelse og opsigelse

Denne aftale træder i kraft den 1. januar 1999.

Stk. 2. Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel.

København den 21. december 1998

Akademikernes
Centralorganisation

Svend M. Christensen

/ **Jens Harboe**

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Marianne Brinch-Fischer

Cirkulære af 21. december

Fmst. nr. 110/98

Henvendelse om dette cirkulære rettes til
Finansministeriet,

Adresse:
Christiansborg Slotsplads 1
DK-1218 København K
Telefon 33 92 33 33
Telefax 33 32 80 30

J.nr. 98-00/6026-4

PKAT

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