

Resultatlønsaftale

mellem

**departementschef Bo Smith, Beskæftigelsesministeriet og
direktør Jan Nielsen, Beskæftigelsesministeriets AdministrationsCenter (BAC)**

indgås nedenstående resultatlønsaftale (direktørkontrakt) med udgangspunkt i den tidligere aftale af 21.12. 1998 mellem Finansministeriet og AC om resultatlønskontrakter for institutionschefer.

Resultatlønsaftalen er gældende fra 1. januar 2006 til og med 31. december 2006.

København, den _____

København, den _____

Bo Smith

Jan Nielsen

Resultatlønaftalens grundlag og status

Grundlag

Resultatlønaf talen har til formål at understøtte de resultatkrav, der stilles til BAC i den resultatkontrakt, som BAC har indgået for 2006-2009 med Beskæftigelsesministeriet. Endvidere har aftalen til formål at understøtte de individuelle mål, der opstilles for direktøren.

De mål det indgår i koncernkontrakten konkretiseres enten i den enkelte institutions resultatkontrakt eller i de individuelle mål i direktørkontrakten.

Pointsystem og resultatløn

Den samlede pointsum for fuld opfyldelse af institutionens resultatkontrakt og de individuelle direktørmål er 1.000 point.

Pointsummen er fordelt mellem institutionens resultatkontrakt og de individuelle direktørmål, således at:

- fuld målopfyldelse af institutionens resultatkontrakt udløser 700 point
- fuld målopfyldelse af de individuelle direktørmål udløser 300 point

En samlet score på 1.000 point udløser et resultatlønsstillæg på 15 pct. af lønrammelønnen inklusiv varige tillæg fra cheflønspuljen (men eksklusivt eventuelt topchefstillæg og åremålsstillæg). Resultatlønnen ydes forholdsmæssigt i forhold til den faktisk opnåede score, heri indgår også en vurdering af, om det enkelte resultatkrav er helt, delvist eller slet ikke opfyldt.

Departementschefen kan nedsætte den beregnede resultatløn i tilfælde af, at fx Rigsrevisionen eller Folketingets Ombudsmand i løbet af kontraktsåret udtaler sin kritik i forbindelse med sager af væsentlig betydning inden for direktørens ansvarsområde.

Departementschefen kan – såfremt særlige forhold taler herfor - skønsmæssigt forhøje resultatlønnen. Den skønsmæssige forhøjelse af resultatlønnen kan højst udgøre 25 % af lønrammelønnen (inklusiv varige tillæg fra cheflønspuljen). Den skønsmæssige forhøjelse af resultatlønsstillægget bør højst udgøre det dobbelte af det beregnede beløb.

Resultatkrav i institutionens resultatkontrakt og individuelle krav til direktøren

Bilag 1 indeholder et oversigtsskema med angivelse af, hvilke resultatkrav der indgår i institutionens resultatkontrakt for 2006, samt hvorledes de 700 point er fordelt på de pgl. resultatkrav.

Såfremt et resultatkrav omfatter flere delmål, skal pointene fordeles på de enkelte delmål.

Bilag 2 indeholder en oversigt over de individuelle mål, der indgår i årets direktørkontrakt. De individuelle mål opstilles inden for følgende 5 resultatområder:

- Fælles udvikling af personaleområdet
- En socialt og samfundsmæssigt ansvarlig arbejdsplads
- Snitfladesamarbejdet med departementet og øvrige enheder i koncernen

- Institutionens fokus på god forvaltning og intern styring, herunder opfølgning på tidligere rigsrevisionsundersøgelser og arbejdet med at sikre tilfredsstillende forretningsgange, interne kontroller mv
- Andre af direktøren højt prioriterede mål, herunder direktørens bidrag til koncernledelsen som ministerområdets øverste strategiske forum

Inden for hvert resultatområde opstilles fire konkrete og målbare resultatkrav, der fokuserer på, hvilken indsats/resultater den pgl. institution/direktør skal levere inden for det pgl. resultatområde.

Samlet set udløser fuld målopfyldelse af de individuelle resultatkrav 300 point. Pointene fordeles på forhånd på de 5 resultatområder. Ved vurderingen af målopfyldelsen af de individuelle krav foretages en samlet vurdering af det enkelte resultatområde, heri indgår også en vurdering af, om kravene er formuleret så præcist og resultatorienteret, at det ex ante er klart, hvad der forventes af den enkelte institution/direktør samt at det er muligt at foretage en entydig vurdering af målopfyldelsen.

Genforhandling

Resultatlønaftalen tages op til genforhandling, hvis forudsætningerne for de enkelte resultatmål ændres væsentligt som følge af udefra kommende faktorer, som ligger udenfor direktørens indflydelse.

Orienteringspligt

Det påhviler direktøren at orientere departementschefen, hvis der i årets løb opstår en situation, der betyder, at det bliver svært at opfylde en eller flere mål.

Status

1. Resultatlønaftalen er en skriftlig aftale mellem en direktør/institutionschef og dennes departementschef og indgås for et år ad gangen. I aftalen er der aftalt konkrete resultatmål for direktøren.
2. Resultatlønaftalen er ikke en kontrakt i juridisk forstand og kan ikke gøres til genstand for fagretlig behandling eller behandling ved de almindelige domstole.
3. En resultatlønaftale ændrer ikke ved de regler, der gælder for ansættelsesforholdet i øvrigt.
4. I udgangspunktet ligger aftalen fast i den indgåede aftaleperiode. I særlige tilfælde kan aftalen genforhandles i løbet af perioden. Genforhandling kan kun finde sted i situationer, hvor de forudsætninger, som parterne har haft for at opstille resultatmålene i resultatlønaftalen, viser sig ikke at kunne holde. En genforhandling forudsætter, at der er enighed herom mellem aftalens parter.
5. Fratræder direktøren stillingen i løbet af aftaleperioden, tilkommer det direktøren en forholdsmæssig andel af de opnåede resultatløntillæg ved kontraktperiodens udløb.
6. Der ydes særlig feriegodtgørelse af resultatlønnen efter de for ansættelsen i øvrigt gældende bestemmelser.
7. 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.
8. Resultatløntillægget fastsættes som en procentdel af lønrammelønnen, dvs. af lønnen i den lønramme, som den til grundlæggende stilling er klassificeret (inkl. varige tillæg af cheflønspuljen, men ekskl. topcheftillæg). Tillægget er ikke pensionsgivende.
9. Departementschefen kan, hvis særlige forhold taler derfor, nedsætte det opnåede resultatløntillæg.
10. Såfremt direktøren har gjort sig skyldig i væsentlig misligholdelse af sine forpligtigelser i ansættelsesforholdet, kan resultatløntillægget helt bortfalde.
11. Resultatløntillægget ydes i henhold til Aftale om Lokal- og chefløn af 14. oktober 1999. Protokol 1.

Bilag 1: Resultatkrav og pointfordeling i BAC's resultatkontrakt for 2006

Resultatkrav 2006 og delmål	Point - alt 700
Mål 1: Sikker og effektiv økonomiforvaltning	175
Mål 2: Stabil og ensartet lønadministration	70
Mål 3: Effektiv administration af særlige ordninger	35
Mål 4: Controlling der bidrager til pålidelig økonomiforvaltning	70
Mål 5: Rådgivning om sikker økonomistyring	35
Mål 6: Initiere og gennemføre fælles udbud og indkøb i BM	35
Mål 7: Nye opgaver	35
Mål 8: Udvikling af BAC's kerneydelser	70
Mål 9: Omkostnings- og bevillingsreform samt økonomistyring	70
Mål 10: Ledelsesinformation og controlling	35
Mål 11: Udarbejdelse af opgavekatalog for BM og implementering af ny indkøbsorganisation	35
Mål 12: Borgerrettede mål og service inden for særlig administration	35

Bilag 2: Individuelle mål og resultatkrav

Individuelle krav i 2006	Point i alt 300
Fælles udvikling af personaleområdet	80 point
<ul style="list-style-type: none"> BAC har lokalt fulgt op på ledelsesevalueringen inden udgangen af 1. kvartal 2006. Der er i opfølgningen især fokus på: <ul style="list-style-type: none"> - at den enkelte chef drøfter egne resultater i dialog med medarbejderne og under LUS - at ledelsesgruppen og MIO drøfter enhedens samlede resultater - at enheden på baggrund af ledelsesevalueringen for 2005 har udvalgt lokale fokusområder, der skal arbejdes særligt med samt opstillet mål herfor. På baggrund medarbejdertilfredsundersøgelsen revideres BAC's interne resultatkontrakt BAC udarbejder i 1. halvår 2006 en værdibaseret personalepolitik Den udarbejdes senest den 1. april 2006 kompetenceplaner for medarbejdere/funktioner der digitaliseres Der udarbejdes kompetencestrategi for BAC 31. marts 2006. Strategien revideres med baggrund i MTU'en 	
En social og samfundsmæssig ansvarlig arbejdsplads	40 point
<ul style="list-style-type: none"> I 2005 havde BAC et gennemsnitligt sygefravær på ?? dage. Det er målet, at det gennemsnitlige sygefravær for 2006 nedbringes med 10%. Det er BAC's mål, at andelen af ansatte på særlige vilkår skal udgøre mindst 3.5 pct. af samtlige ansatte. Det er BAC's mål, at andelen af ansatte med anden etnisk baggrund end dansk skal udgøre mindst 4 pct. Handlingsplan for nedbringelse af sygefravær revideres i 2. halvår 2006. 	
Snitfladesamarbejdet med departementet og øvrige enheder i koncernen	60 point
<ul style="list-style-type: none"> Snitflader mellem KUC, Tilsynsenheden og BAC beskrives senest med den 1. april 2006. Der udarbejdes serviceleveranceaftaler med departementet senest den 1. maj 2006. Snitflader til AMS/AF beskrives og justeres senest den 1. april 2006. Den eksisterende serviceleveranceaftale med AMS revideres senest den 1. april 2006. Snitflade til Arbejdsdirektoratet revideres senest 1. juni 2006. Serviceleveranceaftale justeres senest 1. juli 2006. Snitflade til Arbejdsmiljøinstituttet revideres senest den 30. november 2006. Serviceleveranceaftale justeres senest den 31. december 2006. 	
Institutionens fokus på god forvaltning og intern styring	60 point
<ul style="list-style-type: none"> BAC's andel af Rigsrevisionens bedømmelse skal som minimum have vurderingen "tilfredsstillende" 	

<ul style="list-style-type: none"> • Regnskabsopgaver, bogholderiopgaver og rejseadm. leveres i henhold til aftalt kvalitetsstandard 	
<ul style="list-style-type: none"> • SOL anvendes som lønfremskrivningsværktøj 	
<ul style="list-style-type: none"> • Lønudbetaling leveres i henhold til aftalt kvalitetsstandard 	
Andre af direktøren højt prioriterede mål, herunder direktørens bidrag til koncernledelsen som ministerområdets øverste strategiske forum	60 point
<ul style="list-style-type: none"> • Direktøren skal senest 3. marts 2006 indsende en oversigt over forslag til emner, som skal drøftes/præsenteres i KCL-regi i 1. halvår 2006. Af oversigten skal det fremgå om der er emner direktøren/institutionen ønsker at levere input til/oplæg om. • Direktøren skal senest 1. juni 2006 indsende en oversigt over forslag til emner, som skal drøftes/præsenteres i KCL-regi i 2. halvår 2006. Af oversigten skal det fremgå om der er emner direktøren/institutionen ønsker at levere input til/oplæg om. 	
<ul style="list-style-type: none"> • BAC's direktør er projektejer og indgår i en fælles styregruppe med AMS om overførelse af opgaver fra AMS/AF til BAC. Direktøren skal have fokus på en betryggende implementering samt sikre at overførelsen af opgaver baseres på at driften er stabil og sikker. Opgaverne fra AMS/AF skal være overført til og være i drift i BAC pr. 1. januar 2007. 	
<ul style="list-style-type: none"> • BAC udarbejder dokumentation og formidler udmøntningen af effektiviseringer og kvalitetsforbedringer fra BAC's projekter og status på driften. Dokumentation og formidling vil foreligge kvartalsvis. Første gang medio april 2006 	