

## AFTALE

mellem

Skatteministeriet

og

Dansk Told & Skatteforbund,

HK SKAT samt

Skatteministeriets AC Klub

om resultatløn til grupper af medarbejdere i Skatteministeriet.

### § 1.

Der etableres mulighed for indgåelse af resultatlønsaftaler for grupper af medarbejdere.

Aftalerne indgås lokalt mellem direktøren og de forhandlingsberettigede organisationer.

Der kan kun indgås resultatlønsaftaler, når det drejer sig om løsning af ekstraordinære opgaver eller ekstraordinær metode til opgaveløsning/hurtig sagsafvikling.

### § 2.

Aftaler kan indgås for op til ét år ad gangen.

### § 3.

En lokal resultatlønskontrakt indgås med henblik på at honorere en på forhånd fastsat opgave og skal indeholde klare mål og præmisser, således:

- Hvilken opgave drejer det sig om
- Hvem skal løse opgaven
- Hvor mange midler afsættes
- Inden for hvilken periode opgøres resultatet

100% målopfyldelse svarer til X kr (= aftalt beløb).

### § 4.

De afsatte midler fordeles således:

- 1/3 til fordeling blandt samtlige medarbejdere i gruppen/kontoret.
- 1/3 til fordeling efter medarbejderfastlagte kriterier.
- 1/3 til fordeling efter ledelsesskøn.

§ 5.

Beløbene tildeles som engangstillæg og finansieres af de tillægsmidler, der reserveres til formålet.

Herudover kan der løbende indgås resultatlønsaftaler, hvis der opstår behov herfor, og midlerne er til stede.

Til medarbejdere, der ikke har været ansat i hele resultatperioden, udbetales engangstillægget med en forholdsmæssig andel.

Til medarbejdere på deltid, udbetales engangstillægget ligeledes med en forholdsmæssig andel.

§ 6.

Etablering af resultatlønskontrakter erstatter ikke udmøntningen af øvrige tillægsmidler til den enkelte.

§ 7.

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af marts måned af én af aftalens parter.

København, den 3. februar 2011

Jørn Rise  
Dansk Told & Skatteforbund

Inge Lise Frost  
HK SKAT

Katja M. Nielsen  
Skatteministeriets AC Klub

Birte Deleuran  
Skatteministeriet

## Bilag til aftale om resultatløns til medarbejdere

### Resultatløn til grupper af medarbejdere i Skatteministeriet

I forbindelse med fordeling af tillægsmidler kan der reserveres et beløb til resultatløns til medarbejderne. Det aftales i forbindelse med tillægfordelingen, hvor mange midler der afsættes til formålet.

Herudover kan der indgås resultatlønsaftaler, hvis der opstår behov herfor, og midlerne er til stede.

Der kan kun indgås resultatlønsaftaler, når det drejer sig om løsning af ekstraordinære opgaver eller ekstraordinær metode for opgaveløsning/hurtig sagsafvikling. Der kan altså ikke indgås aftaler om almindelig løsning af gruppens faste arbejdsopgaver.

Enten finder ledelse og tillidsrepræsentanter forlods egnede opgaver, eller også sendes forslag fra relevante grupper og deres chef(er) til direktionen.

Det skal være tale om en på forhånd fastsat opgave. Det kan dreje sig om

- afvikling af ekstraordinære sagsbunker
  - implementering af nye opgaver
  - afkortning af sagsbehandlingstid
  - måling på telefonanlægget af antal ikke-besvarede opkald
- osv

Når opgaven er defineret, skal følgende fastlægges:

- navne på de deltagende medarbejdere (fra enten én eller flere grupper på tværs)
- det afsatte maksimumsbeløb
- perioden, indenfor hvilken opgaven skal løses
- de medarbejderfastlagte kriterier for fordeling (f.eks. trækker det største læs, hjælper de andre, sørger for det sociale i gruppen fungerer osv)

Det afklares, hvorledes målopfyldelsen vægtes. Er der afsat f.eks. 60.000 kr, svarer

100%	målopfyldelse til	60.000 kr
75%	-	45.000 kr
50%	-	30.000 kr

Der indgås en lokal resultatkontrakt mellem direktøren og de forhandlingsberettigede organisationer.

Når perioden er slut, gøres resultatet op. Hvis målopfyldelsen sættes til 100%, er der 60.000 kr til fordeling blandt deltagerne.

- 20.000 kr fordeles ligeligt mellem deltagerne
- 20.000 kr fordeles efter de medarbejderfastlagte kriterier (dvs gruppen udarbejder selv denne fordeling)
- 20.000 kr fordeles efter lederens (ledernes) skøn

Beløbene til de enkelte udbetales som engangstillæg. Medarbejdere, der ikke har været ansat/været ansat i gruppen i hele perioden, tildeles en forholdsmæssig andel.

Medarbejdere på deltid tildeles ligeledes en forholdsmæssig andel.

