


Told- og skattedirektørenes resultatkontrakt – bilag til SKATs resultatkontrakt for 2009

Resultatkontrakten indgås mellem departementschef Peter Lof, Skatteministeriets departement, og told- og skattedirektør Ole Kjær, SKAT, og gælder som udgangspunkt for perioden 1. januar 2009 til 31. december 2009.

Kontrakten er indgået i henhold til Aftale om chefen af 13. august 2003 mellem Finansministeriet og Akademikerne Centralorganisation. Principperne for resultatens vurderingen og ydelse af resultatstilling læg fremgår af 'Vejledning om resultatkontrakter' (kapitel 3 i Finansministeriets publikation 'Effektiv opgaverettagelse i staten', oktober 2003)

Kontraktens status i relation til ansættelsesforholdet i øvrigt fremgår af sidste side.

Date: 24.06.2009


Departementschef Peter Lof


Told- og skattedirektør Ole Kjær

Resultatkrav og vægtning

Resultatlønsaftalen indeholder seks resultatkrav. De vægtes på følgende måde i forhold til hinanden:

Finanslovmål. Indeks af "Virksomhedernes tilfredshed med SKAT"	10%
Resultatkrav 1. Skattereform	15%
Resultatkrav 2. Kvalitet og ensartethed	15%
Resultatkrav 3. Digitalisering og procesforenklinger	20%
Resultatkrav 4. Indsats og inddrivelse	30%
Resultatkrav 5. Implementering af ny struktur og attraktiv arbejdsplads	10%

I vurderingen af om den beregnede resultatløns skal forhøjes diskretionært, lægges der i 2009 især vægt på told- og skattedirektørens bidrag til at højne kvaliteten og effektiviteten på inddrivelsesområdet. Herudover lægges der vægt på hans bidrag til forberedelse, implementering og kommunikation af skattereformen og til det videre arbejde med udmøntning af SKATs nye struktur, som en vigtig del af den strategiske udvikling af SKAT. Ydermere lægges der vægt på hans bidrag til it-udviklingen, som en nødvendig forudsætning for at opnå de ønskede effektiviseringer på hele SKATs forretningsområde. Det vil desuden blive tillagt betydning, at told- og skattedirektøren fortsat bidrager til, at Skatteministeriet opfattes som en samlet koncern. Den diskretionære forhøjelse vil endvidere bero på en vurdering af told- og skattedirektørens bidrag til ledelse af det samlede ministerium.

Finanslovsmaal: Indeks af "Virksomhedernes holdning til SKAT" (10 pct.)

På Finansloven har SKAT to mål for borgeres og virksomheders holdning til SKAT. Målene er lavet som et indeks sat sammen af en række svar på spørgsmål om borgeres og virksomheders tilfredshed med SKAT. Alle spørgsmål vedrører forhold, som SKAT selv kan påvirke.

Tilfredshedsundersøgelserne udføres hvert år - skiftevis for borgere og virksomheder. I 2009 er det virksomhedernes tilfredshed, der måles. Udgangspunktet er undersøgelsen af virksomhedernes tilfredshed i 2005, hvor det beregnede indeks var 0,55. Jo højere indekset er, desto større tilfredshed med SKAT. På finansloven er det fastsat, at målet er uændret tilfredshed i perioden 2007-2011.

Indeks af "Virksomhedernes holdning til SKAT"

Opnået indeks	Mindre end 0,50	0,50 - 0,51	0,52-0,53	0,54	0,55 eller mere
Point	0	6	12	18	20

Afrundes til to decimaler

Resultatopgørelse	-50	-25	0	50	100
	0	6	12	18	20

Resultatkrav 1 – Skattereform (15 pct.)

Mål	1	2
	Skattereformen og it-udvikling. Koncernledelsen gør status på it-udviklingen inkl. skattereforems elementer på grundlag af oplæg fra SKAT og aftaler det videre forløb inden den 31. august 2009.	Instruktion om lovgivning i skattereformen. Umiddelbart efter at skattereformen er vedtaget, gennemfører SKAT en instruktion af relevante instruktører i SKATs regioner. (5 point) Tilfredsheden med instruktionen er på mindst 4,0 på en skala fra 1 til 5. (5 point)
Point pr. mål	10	10

Resultatopgørelse	-50	0	50	100
	5	10	15	20

Resultatkrav 2 – Kvalitet og ensartethed (15 pct.)

Mål	3	4	5
Tilfredshed med telefonbejlingen. Tilfredsheden med SKATs telefonbejling er ved udgangen af 2009 mindst 3,8 på en skala fra 1-5.	Bindende svar generelt. Mindst 90 pct. af sagerne skal generelt være afsluttet inden for 90 dage. (2 point) Mindst 94 pct. af sagerne skal være afsluttet inden for 6 måneder. (2 point) Mindst 97 pct. af sagerne skal være afsluttet inden for 9 måneder. (2 point)	Bindende svar Skatterådet. Mindst 75 pct. af sagerne skal være afsluttet inden for 5 måneder. (2 point) Mindst 94 pct. af sagerne skal være afsluttet inden for 6 måneder. (2 point) Mindst 97 pct. af sagerne skal være afsluttet inden for 9 måneder. (2 point) Mindst 99,5 pct. af sagerne skal være afsluttet indenfor 12 måneder (1 point)	Ukomplerede bindende svar, hvor sagen er fuldt oplyst. Mindst 94 pct. Af sagerne skal være afsluttet indenfor 30 dage (1 point)
Point pr. mål	6	7	7

Resultatopgørelse	-50	-25	0	25	50	75	100
	0-3	4-6	7-10	11-13	14-16	17-19	20

Resultatkrav 3 – Digitalisering og procesforenklinger (20 pct.)

Mål	6	7 A	7 B	7 C	8
	eDag 3. I 2009 sættes Projekt "Nyt signatur i SKAT - implementering og support af den nye digitale signatur" i drift.	Elektronisk Indberetning - moms. Ved udgangen af 2009 er andelen af virksomheder, der indberetter moms via TastSelv, steget til 99 pct.	Udvidede selvangivelser via Tast Selv - erhvervsdrivende. I 2009 er andelen af erhvervsdrivendes udvidede selvangivelser indberettet via TastSelv øget med mindst 5 procentpoint i forhold til 2008.	Selskabsselvangivelser via TastSelv. I 2009 er andelen af selskabsselvangivelser indberettet via TastSelv øget med mindst 5 procentpoint i forhold til 2008.	Andelen på fejllister ud af det samlede antal lønmodtagere er under 1 pct. for indkomståret 2009 opgjort pr. 31. december 2009.
Point pr. mål	4	4	4	4	4

Resultatopgørelse	-50	-25	0	25	75	100
	0	4	8	12	16	20

Resultatkrav 4 – Indsats og inddrivelse (30 pct.)

Mål	9	10 A	10 B	10 C
	Udvikling af målhierarki. I løbet af 2009 er SKATs opgavehierarki og målhierarki kortlagt, så missionen er nedbrudt i målbare og styringsrelevante effektmål.	Ledelsesmæssig og organisatorisk styrkelse. I løbet af 2009 er de nye ledelsesmæssige og organisatoriske rammer bragt til at fungere, så det afspejler sig mærkbart i produktionen og i et proaktivt og dagsordenssættende beredskab på inddrivelsesområdet. Det sker ved at: - opgave- og ansvarsfordeling mellem de involverede enheder i Hovedcentret, landsdækkende enheder og regionerne er fastlagt og beskrevet. - processer for den faglige styring af inddrivelsesopgaven, herunder tværgående prioritering af indsatsen og fælles principper for håndtering af restancer med særligt fokus på personrestancerne, er fastlagt og beskrevet.	Integrerede restanceforebyggende projekter. Der er i løbet af 2009 gennemført fem integrerede projekter.	Det landsdækkende inddrivelsescenter. Som led i SKATs nye struktur pr. 1. januar 2009 implementeres det landsdækkende inddrivelsescenter for så vidt angår det faglige ansvar for personinddrivelsen i fuldt omfang inden udgangen af 2009. Det sker ved at a. Opgaver vedr. personrestancer svarende til 59.000 restanter overflyttes fra Region København og Region Nordsjælland til de øvrige regioner. (1 point) b. Antallet af lønindeholdelser er øget med 10 pct. i forhold til 2008. c. Min. 80 pct. af alle personlige skyldnere med betalingsvne i personinddrivelsen afdrager på deres gæld ved affale eller lønindeholdelse. (b+c: 1 point) d. Der er gennemført oprydning i de pr. 16. februar 2009 udsøgte ca. 4000 bødekraV og taget endelig stilling til, hvilke kraV der opfylder betingelserne for oversendelse til afsoning. e. Der er etableret og udmeldt en fast arbejdsprocedure for kvartalsvis oversendelse af sager til politiet med anmeldning om afsoning, så ophobning af potentielle afsoningssager undgås fremadrettet. Proceduren skal sikre, at SKAT klarer og oversender alle sager, der opfylder betingelserne for afsoning, til politiet, så afsoning kan gennemføres, før afsoningsmuligheden forældes. (d+e+h 1 point) f. Restanceporteføljen af udsøgte kraV vedr. underholdsbidrag (ekskl. udenlandske bidrag, der inddrives i Tønder) på over 200.000 kr. er gennemgået og vurderet med henblik på endelig afskrivning efter § 16 i lov om inddrivelse af offentlig gæld, og endelig afskrivning af disse kraV er gennemført. g. Sagsbehandling af udsøgte sager vedr. studiegældssager over 500.000 kr. med henblik på eftergivelse er afsluttet. (f+g 1 point) h. Sagsomkostningerne på politikrav over 500.000 kr. er udsøgt med henblik på endelig maskinel afskrivning.
Point pr. mål	3	3	2	4

Mål	10 D	11 A	11 B	12
	<p>Forbedret restancestatistik.</p> <p>En ny restancestatistik er udarbejdet og implementeret pr. 31. august 2009.</p>	<p>Udbredelse af indsatsstrategien.</p> <p>Ved udgangen af 2009 har 95 pct. af alle medarbejdere, som har været involveret i et eller flere indsatsprojekter, i meget høj grad, i høj grad eller i nogen grad kendskab til indsatsstrategien. (1 point)</p> <p>Ved udgangen af 2009 ser 85 pct. af alle medarbejdere, som har været involveret i et eller flere indsatsprojekter, i meget høj grad, i høj grad eller i nogen grad indsatsstrategien som den relevante faglige ramme. (1 point)</p>	<p>Udbredelse af indsatsstrategien – alle medarbejdere.</p> <p>Ved udgangen af 2009 har 90 pct. af alle medarbejdere i SKAT i meget høj grad, i høj grad eller i nogen grad kendskab til indsatsstrategien. (1 point)</p> <p>Ved udgangen af 2009 ser 70 pct. af alle medarbejdere i SKAT i meget høj grad, i høj grad eller i nogen grad indsatsstrategien som den relevante faglige ramme. (1 point)</p>	<p>Udvikling af indsatsstrategiens tredje ben - holdningsbearbejdelse.</p> <p>I 2009 gennemføres der mindst fire holdningsbearbejdende aktiviteter.</p>
Point pr. mål	2	2	2	2

Resultatopgørelse	-50	-25	0	25	50	75	100
	0-3	4-6	7-10	11-13	14-16	17-19	20

Resultatkrav 5 – Implementering af ny struktur og attraktiv arbejdsplads (10 pct.)

Mål	13	14
	<p>Ledelsesudvikling og medarbejderudvikling i ny virtuel organisering – attraktiv arbejdsplads.</p> <p>Ultimo 2009 viser målingen vedrørende attraktive arbejdspladser i staten følgende udvikling vedr. spørgsmål om ledelse, medarbejderudvikling og arbejdspladsen (arbejdspladsmiljø):</p> <ul style="list-style-type: none"> - scoren for ledelse stiger til 3,85 (4 point) - scoren for medarbejderudvikling stiger til 3,95 (3 point) - scoren for arbejdspladsen (arbejdspladsmiljø) stiger til 4,0 (3 point) <p>Alle målinger foretages på grundlag af en skala fra 1 til 5.</p>	<p>Optimering af SKATs processer.</p> <p>Senest 31. oktober 2009 foreligger der en godkendt plan for, hvordan SAC fremover vil håndtere post for hele SKAT.</p>
Max. point pr. mål	10	10

Resultatopgørelse	-50	-25	0	50	100
	0-4	5-8	9-12	13-16	17-20

Kontraktens status

1. Resultatlønskontrakten er en skriftlig aftale mellem en direktør/institutionsschef og dennes departementschef og indgås for et år ad gangen. I kontrakten er der aftalt konkrete resultatmål for direktøren.
2. Resultatlønskontrakten er ikke en kontrakt i juridisk forstand og kan ikke gøres til genstand for fagretlig behandling eller behandling ved de almindelige domstole.
3. En resultatlønskontrakt ændrer ikke ved de regler, der gælder for ansættelsesforholdet i øvrigt.
4. I udgangspunktet ligger kontrakten fast i den indgåede kontraktperiode. I særlige tilfælde kan kontrakten genforhandles i løbet af kontraktperioden. Genforhandling kan kun finde sted i situationer, hvor de forudsætninger, som parterne har haft for at opstille resultatmålene i resultatlønskontrakten, viser sig ikke at kunne holde. En genforhandling forudsætter, at der er enighed herom mellem kontraktens parter.
5. Fratræder direktøren stillingen i løbet af kontraktperioden, tilkommer der direktøren en forholdsmæssig andel af de opnåede resultatlønstillæg 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. Resultatlønstillægget fastsættes som en procentdel af lønrammelønnen, dvs. af lønnen i den lønramme, som den tilgrundliggende stilling er klassificeret i (inkl. varige tillæg af cheflønspuljen, men ekskl. tophæftillæg). Tillægget er ikke pensionsejvende.
9. Departementschefen kan, hvis særlige forhold taler derfor, nedsætte det opnåede resultatlønstillæg.
10. Såfremt direktøren har gjort sig skyldig i væsentlig misligholdelse af sine forpligtelser i ansættelsesforholdet, kan resultatlønstillægget helt bortfalde.

Resultatlønstillægget ydes i henhold til Aftale om chef løn af 13. august 2003 Protokollat 1.