



Jan Petersen
Snotvalp@gmail.com

Dir.tlf.: **1874**
Email: **SanneSi@htk.dk**

15-05-2014

Ekspeditionstid:
Mandag - Onsdag 10.00 - 14.30
Torsdag 10.00 - 17.00
Fredag 10.00 - 13.30

Aktindsigt i personalesag

Der gives hermed aktindsigt i Charlotte Markussens personalesag, jf. offentlighedslovens § 21, stk. 3 og 4.

Du har anmodet om oplysninger vedrørende hendes gage, pension, resultatløn, åremålstillæg og uddannelse.

Charlottes månedsløn udgør 83.241,59 kr. ex. Pension, og 99.144,86 kr. inkl. pension. Heri er medregnet et åremålstillæg på 15.565,50 kr. månedligt.

Charlotte er uddannet Cand.Scient.adm.

Jeg vedlægger Charlottes resultatlønskontrakt for 2014.

Med venlig hilsen



Sanne Simonsen
Personalekonsulent



Resultatlønskontrakt for 2014 for direktører

Kontraktens parter

Denne resultatlønskontrakt indgås mellem direktør Charlotte Markussen og kommunaldirektør Lars Holte.

Kontraktens formål

Byrådet ønsker, at resultatkontrakter for chefer og direktører nøje afspejler de udfordringer, som kommunen står overfor.

Med indgåelse af resultatlønskontrakter for direktører ønsker kommunaldirektøren at skabe en sammenhæng mellem direktionens årlige strategibrev på den ene side og de konkrete indsatsområder og initiativer, som direktørområderne sætter i gang inden for et budgetår, herunder aftalestyringen.

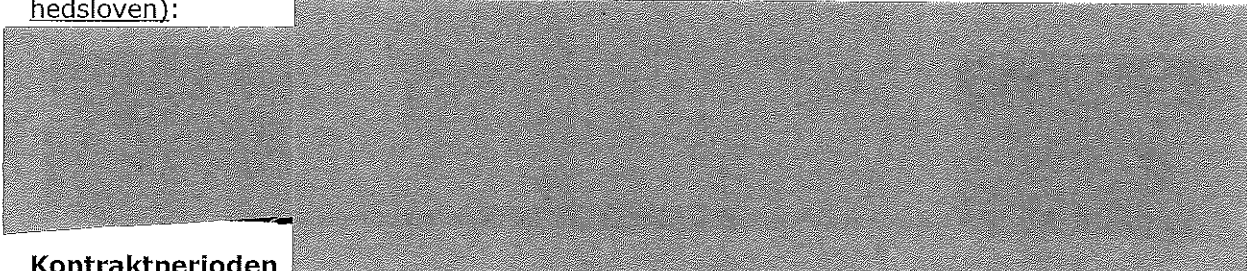
Formålet med resultatkontrakten er desuden, at der sættes fokus på den enkelte direktørs opnåelse af resultater i form af effekter af ledelsesindsatsen. Målene i resultatlønskontrakten bør derfor have karakter af mål, der handler om effekt og output.

Resultatmål

Følgende resultatmål er aftalt på organisationsniveau:

1. Direktøren sikrer, at budgettet for 2014 for egne ansvarsområder overholdes, og at effektiviseringsdagsorden fastholdes på fagområderne. Der skal i perioden særlig være fokus på implementering af SHC's masterplan og at denne udmøntes i effektiviseringsforslag. Der skal udvikles et nyt budgetgrundlag for det specialiserede område til brug for budget 2015.
2. Direktøren arbejder med innovation ift. sundhed, således at der involveres politikerne og f.eks. patientorganisationer i udvikling af planen for et sundhedscenter.
3. Direktøren tager konkrete initiativer, der bidrager til at styrke det tværgående samarbejde om at skabe sammenhængende borgerforløb f.eks. ift. implementering af resourceforløb og på hjerneskadeområdet.
4. Direktøren sikrer at § 17 stk. 4 udvalget om ungdomsuddannelse kommer godt i gang, og at der etableres en ungeenhed i JC. Direktøren sikrer endvidere at der vælges en innovativ tilgang til arbejdet med at få flere unge i uddannelse.
5. Direktøren skal fremme samarbejdet mellem JC og virksomheder i HTK. Der etableres min. 3 partnerskaber med private virksomheder i 2014.
6. Direktøren sikrer at der udarbejdes en HR-strategi i 2014.

Følgende resultatmål er aftalt på individniveau (N.B. undtaget for aktindsigten jfr. offentlighedsloven):



Kontraktperioden

Kontrakten indgås for perioden fra 1. januar 2014 til og med 31. december 2014.

Opfølgning på resultaterne og kontrakten

Opfølgningen på resultaterne sker løbende i ledelsesdialogen mellem direktør og kommunaldirektør og afsluttes ved en opfølgende samtale i december 2014. Det påhviler begge kontraktens parter at vurdere målopfyldelsen forud for det afsluttende møde. Målet med opfølgningssamtalerne er at afdække parternes opfattelse af målopfyldelse samt at nå frem til, i hvilken grad kontrakten anses for opfyldt og hvilket beløb der i givet fald skal udbetales på denne baggrund.

Beløbsrammen udgør et interval fra 40.000,00 kr. til 80.000,00 kr. Beløbet er ikke-pensionsgivende og er angivet i niveauet på udbetalingstidspunktet.

Graden af målopfyldelsen vil være afgørende for, hvor stor en andel af ovennævnte beløbsramme, der vil komme til udbetaling.

I det omfang målopfyldelsen ikke rækker til udbetaling af mindstebeløbet, vil resultatlønskontrakten på ny blive fremsendt til godkendelse hos den forhandlingsberettigede organisation.

Vurderingen af målopfyldelse og andel af beløbsrammen, der kan komme til udbetaling, sker i dialog mellem direktør og kommunaldirektør.

Ved enighed mellem kontraktens parter om graden af målopfyldelse og andel af beløbsrammen der kan udmøntes, vil den aftalte andel automatisk komme til udbetaling ved periodens udløb.

Såfremt der ikke kan opnås enighed om graden af målopfyldelsen og/eller andel af beløbsrammen der kan udmøntes, vil kommunaldirektøren fremsende forslag til beløb til den forhandlingsberettigede organisation til godkendelse, inden udbetaling finder sted.

Spilleregler for kontrakten

Det er både direktørens og kommunaldirektørens ansvar at bidrage til at målopfyldelsen kan realiseres og kontrakten kan som udgangspunkt ikke genforhandles/ændres i løbet af året, med mindre der – i meget sjældne tilfælde - er tale om helt særlige og specielle begrundelser.

Hvis der i løbet af året er sket noget, som har betydet, at forudsætningerne for kontraktens indgåelse har forrykket sig voldsomt, vil dette kunne indgå i den endelige vurdering af målopfyldelsen.

Det er direktørens ansvar i god tid at gøre opmærksom på, hvis der er forudsætninger, som ændrer sig så væsentligt, at målopfyldelse ikke vil være mulig. Det er samtidig direktørens ansvar at gøre kommunaldirektøren opmærksom på, hvis der i løbet af året træffes beslutninger som i væsentlig grad hindrer eller umuliggøre målopfyldelsen.

Generelt

Denne resultatlønskontrakt indgås på de ved aftalens indgåelse kendte vilkår for direktørstillingen. Resultatlønskontrakten ændres eller bortfalder i det omfang, der sker væsentlige ændringer vedrørende stillingens varetagelse. Hvorvidt der er grundlag for ændring eller bortfald afgøres af kommunaldirektøren.

Høje-Taastrup Kommune den: _____

Direktørens underskrift

Kommunaldirektørens underskrift

Organisationens underskrift