

KL

Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte

Rammeaftale om åremålsansættelse

med KTO's kommentarer

INDHOLDSFORTEGNELSE

Forord	5
Rammeaftale om åremålsansættelse	7
Kapitel 1. Åremålsansættelse på Tjenestemandsvilkår	7
§ 1. Indholdet af åremålsansættelse	7
§ 2. Åremålsstillingen	7
§ 3. Stillingsopslag	9
§ 4. Åremålets længde	9
§ 5. Åremålstillæg	10
§ 6. Fratrædelsesbeløb mv.	12
§ 7. Særregler om fratrædelsesbeløb m.v.	13
§ 8. Pensionsvilkår	13
§ 9. Afskedigelse.....	16
Kapitel 2. Åremålsansættelse af tjenestemænd i Folkeskolen ”den lukkede gruppe” (jf. lovbekendtgørelse nr. 679 af 17. september 1998 om tjenestemænd i folkeskolen)	19
§ 10. Indholdet i åremålsansættelse	19
§ 11. Åremålsstillingen.....	19
§ 12. Stillingsopslag	20
§ 13. Åremålets længde.....	21
§ 14. Åremålstillæg	21
§ 15. Fratrædelsesbeløb mv.	22
§ 16. Særregler om fratrædelsesbeløb m.v.	23
§ 17. Pensionsvilkår	23
§ 18. Afskedigelse.....	23
Kapitel 3. Åremålsansættelse af ikke-tjenestemænd	25
§ 19. Åremålsstillingen.....	25
§ 20. Åremålsvilkårene	25
§ 21. Pensionsbidrag af åremålstillæg	26
§ 22. Afskedigelse.....	26
Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse	29
§ 23. Ikrafttræden.....	29
§ 24. Opsigelse	29
Bilag 1 Afskrift af udvalgte bestemmelser fra Lov om tjenestemænd (lovbekendtgørelse nr. 531 af 11. juni 2004)	31
Bilag 2 Afskrift af udvalgte bestemmelser fra Lov om tjenestemandspension (lovbekendtgørelse nr. 230 af 19. marts 2004)	33
Bilag 3 3 eksempler på åremålsaftaler	35

Forord

Rammeaftale om åremålsansættelse er indgået mellem KL og KTO. Der er indgået identiske aftaler på de øvrige arbejdsgiverområder.

Åremålsansættelse kan fx anvendes: - når en stilling er tidsmæssigt afgrænset, - fordi organisationsændringer forudses, - når en stilling er særlig belastende på grund af opgaven eller ansvaret, - når en stilling kræver tilførsel af særlig kreativitet, fornyelse, fleksibilitet og/eller specialviden.

Der vil typisk være tale om stillinger som kommunaldirektør, forvaltningschef, souschef for forvaltningschef, institutionsleder og forskellige specialiststillinger vedrørende økonomi og planlægning, men aftalen indeholder ingen begrænsninger i den henseende.

Åremålsansættelse er en tidsmæssigt afgrænset ansættelse, der ophører uden yderligere varsel ved åremålsperiodens udløb. Som kompensation for den tidsmæssigt afgrænsede ansættelse gives bl.a. en højere løn i form af et åremålstillæg.

Åremålsansættelse kan ske på forskellige vilkår, nemlig tjenestemandsvilkår, vilkår for tjenestemænd i folkeskolen (den lukkede gruppe) og på overenskomstvilkår.

Åremålsvilkårene aftales mellem kommunen og den forhandlingsberettigede organisation. Åremålsvilkårene omfatter: åremålstillæg, fratrædelsesbeløb, tilbagegangsvilkår og pensionsvilkår.

Det skal bemærkes, at der efter aftale med Lærernes Centralorganisation (LC) ikke er udarbejdet kommentarer til rammeaftalens kapitel 2 vedr. "Åremålsansættelse af tjenestemænd i Folkeskolen".

I bilag 3 findes en række konkrete eksempler på åremålsaftaler indgået mellem organisationen og kommunen.

Foruden åremålsaftalen er der yderligere to aftaler på det kommunale område, der regulerer vilkårene for chefer i amter og kommuner:

1. Aftale om aflønning af chefer (cheftaalen), der regulerer løn- og ansættelsesvilkår for kommunaldirektører, forvaltningschefer og andre chefer.
2. Rammeaftale om kontraktansættelse, der omfatter tidsbegrænsede kontraktansættelser af visse chefer omfattet af Aftale om aflønning af chefer.

Aftalerne er indgået mellem KL og Arkitektforbundet, Danmarks Jurist- og Økonomforbund, Foreningen af Kommunale Chefer, HK/Kommunal, Ingeniørforeningen i Danmark og Lærernes Centralorganisation.

Disse to aftaler omtales ikke yderligere.

AFTALE OM ÅREMÅL

KTO'S KOMMENTARER

Rammeaftale om åremålsansættelse

Kapitel 1. Åremålsansættelse på Tjenestemandsvilkår

Bemærkning:

Rammeaftalens bestemmelser vedrørende tjenestemænd i folkeskolen, "den lukkede gruppe" er samlet i kapitel 2.

§ 1. Indholdet af åremålsansættelse

En åremålsansættelse er en tidsmæssigt afgrænset tjenestemandsansættelse, der ophører uden yderligere varsel ved åremålsperiodens udløb.

§ 2. Åremålsstillingen

Stk. 1

Kommunalbestyrelsen beslutter efter forhandling med vedkommende forhandlingsberettigede organisation, om en tjenestemandstilling skal besættes på åremålsvilkår og fastsætter åremålsperiodens længde efter § 4.

Når der mellem kommunen og den forhandlingsberettigede organisation er indgået en konkret aftale om åremålsansættelse på tjenestemandsvilkår gælder tjenestemandregulativet og pensionsregulativet fortsat, med de vilkår der i øvrigt følger af rammeaftale om åremålsansættelse

Åremålsansættelsen kan ske i en periode fra 3-6 år. Ansættelsen kan forlænges med indtil i alt 3 år. Genansættelse kan finde sted, men i så fald efter sædvanligt stillingsopslag jf. § 3 og § 4.

En tidsmæssigt afgrænset ansættelse betyder, at den ansatte ikke har krav på, at ansættelsens ophør varsles efter de almindelige regler herom i overenskomsten/tjenestemandregulativet, jf. dog § 2, stk. 4., idet ophørstidspunktet er aftalt ved tiltrædelse.

AFTALE OM ÅREMÅL

Bemærkning:

Spørgsmålet om, hvorvidt en bestemt funktion skal varetages på åremålsvilkår, vedrører kommunens personalebehov og er derfor som hidtil i henhold til tjenstemandsregulativet et forhandlingsspørgsmål. Dette indebærer, at kommunalbestyrelsen skal underrette vedkommende forhandlingsberettigede organisation om, at man agter at besætte en bestemt stilling på åremålsvilkår, således at den forhandlingsberettigede organisation kan begære en forhandling herom. Kommunalbestyrelsen er i givet fald forpligtet til at indgå i en sådan forhandling. Forhandlingsretten indebærer ikke, at der skal opnås enighed med organisationen om, hvorvidt en stilling skal besættes på åremålsvilkår eller ej.

Stk. 2

Åremålstillægget fastsættes ved aftale med den forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 3

Kommunalbestyrelsen kan give, men er ikke forpligtet til at give en åremålsansat tilsagn om tilbagegangsret.

Bemærkning:

Ved tilbagegangsret forstås, at der er givet tilsagn om overførsel til varig ansættelse i en anden stilling end åremålsstillingen, når åremålsperioden

KTO'S KOMMENTARER

Men åremålsvilkårene dvs. åremålstillægget, fratrædelsesbeløb og tilbagegangsvilkår skal forhandles og aftales med den forhandlingsberettigede organisation.

Rammerne for åremålstillægget følger af § 5.

Det bemærkes, at tilsagn om overførsel til varig ansættelse i en stilling med et lønniveau under 2 løntrin under åremålsstillingen ikke er at betragte som en tilbagegangsstilling. Det fremgår af § 5, stk. 3-4, at der i den situation, kan forhandles åremålstillæg på indtil 30 % af lønnen.

AFTALE OM ÅREMÅL

KTO'S KOMMENTARER

udløber. Tilbagegangsstillingen aflønnes med et lønniveau svarende til indtil 2 løntrin under åremålsstillingen.

Stk. 4

I tilknytning til åremålsperiodens udløb kan kommunalbestyrelsen uden stillingsopslag og i direkte forlængelse af åremålsansættelsen overføre den åremålsansatte til varig ansættelse i samme stilling.

Bemærkning:

Inden åremålets udløb optages drøftelser med den ansatte om ophør af ansættelsen, forlængelse af åremålsansættelsen, eller overførsel til varig ansættelse.

§ 3. Stillingsopslag

Stk. 1

Åremålsstillinger skal opslås, og kommunalbestyrelsens beslutning om besættelse på åremål skal fremgå af stillingsopslaget.

Stk. 2

Genansættelse i en åremålsstilling efter det fastsatte (evt. forlængede) åremålsudløb kan kun ske efter nyt opslag.

§ 4. Åremålets længde

Stk. 1

Åremålsansættelse skal ske for mindst 3 og højst 6 år.

Der er tale om en udtagelse til hovedreglen om, at ansættelse som tjenestemand sker efter offentligt opslag, jf. tjenestemandensregulativets § 5.

Åremålsstillinger kan kun besættes efter offentligt stillingsopslag.

Derimod kan forlængelse af åremålsstillingen på uændrede vilkår ske uden opslag, jf. § 4, stk. 2-3a.

Det betyder, at en person maksimalt kan være ansat i samme åremålsstilling i 9 år. Herefter skal genansættelse ske efter nyt stillingsopslag.

AFTALE OM ÅREMÅL

Stk. 1a

For åremålsaftaler, der indgås med virkning fra den 1. februar 2005 og herefter, kan åremålsperioden aftales til at være under tre år, hvis åremålsansættelsen ophører senest den 31. marts 2007. Åremålsperioden skal dog være mindst et år.

Stk. 2

Åremålsansættelsen kan forlænges på uændrede vilkår og uden stillingsopslag. Forlængelser skal være på mindst 6 måneder.

Stk. 2a

Åremålsaftaler, der er indgået forud for den 1. februar 2005, kan forlænges med en kortere periode end 6 måneder, hvis den forlængede åremålsansættelse udløber senest den 31. december 2006.

Stk. 3

Den samlede ansættelse på åremål efter stk. 1 og 2 og 2 a. kan maksimalt være på 9 år, jf. dog stk. 3 a.

Stk. 3 a

Den samlede ansættelse på åremål kan forlænges udover 9 år, med i alt 2 år, hvis den samlede forlængede åremålsansættelse udløber den 31. marts 2007.

§ 5. Åremålstillæg

Stk. 1

Under åremålsansættelsen ydes et tillæg til den løn, der er aftalt for stillingen ved varig ansættelse. Tillægget reguleres efter samme regler som sær-

KTO'S KOMMENTARER

Bestemmelsen er aftalt som følge af kommunalreformen. Bestemmelsen er bortfaldet.

Bestemmelsen er aftalt som følge af kommunalreformen. Bestemmelsen er bortfaldet.

Bestemmelsen er aftalt som følge af kommunalreformen. Bestemmelsen er bortfaldet.

Tillæggets størrelse afhænger af retten til tilbagegangsstilling eller ej og åremålets længde. Derudover kan bl.a. indgå det lønmæssige niveau i en eventuel tilbagegangs-

AFTALE OM ÅREMÅL

lige tillæg i Aftale om lønninger for kommunalt ansatte. Tillæggets størrelse aftales i hvert enkelt tilfælde med den forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 2

Gives der tilsagn om tilbagegangsret, kan tillægget aftales på indtil 20 % af lønnen.

Stk. 3

I andre tilfælde kan tillægget aftales på indtil 30 % af lønnen.

Bemærkning til stk. 2 og 3:

Åremålstillægget beregnes af den til en hver tid gældende grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn. Det beregnes endvidere af evt. særlige tillæg og yderligere tillæg ("topcheftillæg"). Evt. resultatløn indgår ikke i beregningen af åremålstillægget.

Stk. 4

Forslag om tillæg uden for retningslinjerne i stk. 2 og 3 skal forelægges KL.

Stk. 5

Ved genansættelse i en åremålsstilling efter opslag træffes ny aftale om løntillæg.

KTO'S KOMMENTARER

stilling samt åremålsstillingens indhold og organisatoriske placering.

Konkrete eksempler på åremålstillæg fremgår af bilag 3.

Ved en stilling med tilbagegangsret forstås, at pågældende har tilsagn om efter åremålets udløb at få varig ansættelse i en anden stilling, der er klassificeret indtil to løntrin lavere end åremålsstillingen, jf. også KTO's kommentar til § 2, stk. 3.

Der er ikke i rammeaftalen nogen pligt for kommunen til at give tilsagn om en tilbagegangsstilling.

Det skal bemærkes, at tillæg udover henholdsvis 20 % og 30 % skal forelægges KL.

KTO har ikke kendskab til konkrete sager, der har været forelagt KL.

Er der tale om forlængelse, er vilkårene uændrede, jf. § 4, stk. 2, men der er dog mulighed for at aftale, at en del af det samlede fratrædelsesbeløb udbetales, jf. § 6, stk. 4.

AFTALE OM ÅREMÅL

KTO'S KOMMENTARER

Stk. 6

Er der ikke ved åremålsaftalen sikret den pågældende varig ansættelse i en anden stilling efter åremålets udløb, kan det indgå i åremålsaftalen, at åremålstillægget helt eller delvis anvendes til indskud i en pensionsordning.

§ 6. Fratrædelsesbeløb mv.

Stk. 1

Ved åremålets udløb udbetales et fratrædelsesbeløb.

Stk. 2

Fratrædelsesbeløbet udgør 3 måneders løn i åremålsstillingen samt yderligere 1 måneds løn for hvert fulde års åremålsansættelse.

Ved en åremålsansættelse på 3 år udgør fratrædelsesbeløbet 6 måneders løn (3 måneder + 3 måneder) og ved en åremålsansættelse på 6 år udgør fratrædelsesbeløbet 9 måneders løn (3 måneder + 6 måneder).

Stk. 3

Bidrag til pension indgår i beregningsgrundlaget, med mindre andet er aftalt.

Det forudsættes således at være hovedreglen, at pensionsbidrag indgår i beregningsgrundlaget.

Stk. 4

Ved forlængelse af åremålsaftalen er der mulighed for at aftale, at en del af det samlede fratrædelsesbeløb udbetales.

Det bør overvejes i forbindelse med forlængelse, om bestemmelsen skal anvendes.

Stk. 5

Fratrædelsesbeløb udbetales ikke

- ved ansøgt afsked
- når der er givet tilsagn om en tilbagegangsstilling, jf. § 2
- når der sker varig ansættelse i åremålsstillingen eller
- når der sker varig ansættelse i en anden tjenestemandstilling, der

AFTALE OM ÅREMÅL

er aflønnet på et lønniveau svarende til 2 løntrin under åremålsstillingen.

Bemærkning:

Ved uansøgt afsked gælder særregler efter § 7.

§ 7. Særregler om fratrædelsesbeløb m.v.

Stk. 1

Ved indgåelse af åremålsaftalen kan det aftales, at der ved uansøgt afsked på grund af sygdom som led i fratrædelsesvilkårene skal ydes et fratrædelsesbeløb. Fratrædelsesbeløbet kan ikke overstige det beløb, pågældende ville have været berettiget til efter § 6, stk. 2.

Stk. 2

Ved uansøgt afsked af anden årsag end sygdom eller tjenesteforseelse med én måneds varsel inden for det første år efter ansættelsen udgør fratrædelsesbeløbet 3 måneders løn forhøjet med én måneds løn for hvert år, åremålsansættelsen var aftalt til at vare.

§ 8. Pensionsvilkår

Stk. 1

Når den åremålsansatte tjenestemand pensioneres, fastsættes pensionen med udgangspunkt i det løntrin, den pågældende blev aflønnet efter på pensioneringstidspunktet.

KTO'S KOMMENTARER

Kommunalbestyrelsen har mulighed for, men ikke pligt til at indgå aftale om fratrædelsesbeløb ved uansøgt afsked på grund af sygdom. En sådan aftale skal i givet fald fremgå af åremålskontrakten.

Uansøgt afsked med en måneds varsel inden for det første år, der ikke er begrundet i sygdom eller tjenesteforseelse, skal meddeles inden udløbet af 11 måneder fra ansættelsen.

AFTALE OM ÅREMÅL

KTO'S KOMMENTARER

Stk. 2

Åremålsansættelsen medregnes i pensionsalderen.

Stk. 3

For åremålsaftaler, der er indgået før 1. april 1997 gælder:

Til den pension, der er fastsat efter stk. 1 og 2, ydes et tillæg, der for hvert åremålsår udgør 2,7 % af pensionen ved 37 års pensionsalder efter det højeste løntrin i åremålsstillingens lønramme. Den pågældendes samlede tjenestemandspension kan dog ikke herved overstige den pension, der ville være opnået, hvis tjenestemanden ved sin pensionering var ansat i en tjenestemandsstilling på samme løntrin som åremålsstillingen.

Stk. 4

For åremålsaftaler, der er indgået i perioden 1. april 1997 til 31. marts 2002 gælder:

Til den pension, der er fastsat efter stk. 1 og 2 ydes en supplerende pensionsordning på 15,79 % af åremålsstillægget, jf. Rammeaftale om supplerende pension.

Bemærkning:

Rammeaftalen findes i KL's samlemappe vedr. personaleforhold under afsnit 04.71

Stk. 5

Med virkning for åremålsaftaler, der indgås den 1. april 2002 eller senere, beregnes den supplerende pensionsord-

AFTALE OM ÅREMÅL

ning med en procent af åremålstillægget svarende til pensionsprocenten for den parallelle overenskomstgruppe. Den supplerende pensionsordning skal mindst beregnes som 15,79 % af åremålstillægget.

Bemærkning:

For åremålsaftaler, der indgås efter den 1. april 2005, finder aftaler om supplerende pension for tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension, der er indgået med en række tjenestemandsoorganisationer, anvendelse. Der henvises til KL's samlemappe vedrørende personaleforhold 04.72.

Stk. 6

Eventuel ægtefællepension beregnes på grundlag af pensionen efter stk. 1 og 3.

Stk. 7

Uanset ansættelsestiden, jf. pensionsregulativets § 2, vil en tidligere åremålsansat tjenestemand kunne få udbetalt egenpension fra den første i måneden efter det fyldte 60. år. Det er en forudsætning, at fratræden ikke er sket under åremålsansættelsen af en af tjenestemanden tilregnelig årsag.

Stk. 8

Pensionsregulativets § 6, stk. 6, finder ikke anvendelse ved udbetaling af pension efter stk.7.

KTO'S KOMMENTARER

Bestemmelsen sikrer, at også tidligere åremålsansatte tjenestemænd, som sammenlagt ikke opnår 10 fulde års ansættelse i en stilling, som kan medregnes i pensionsalderen, har ret til egenpension fra den første i måneden efter det fyldte 60 år. Se dog stk. 9 vedr. uansøgt afsked.

Det vil sige, at der ikke foretages førtidsfradrag, når hele eller en del af pensionen er optjent ved ansættelse i en tjenestemandsstilling på åremålsvilkår.

AFTALE OM ÅREMÅL

Stk. 9

En åremålsansat tjenestemand, der ikke er varigt ansat i en anden tjenestemandstilling, og som afskediges uansøgt efter § 9, stk. 4, 4 a, 4 b og 5, er ikke berettiget til at modtage egenpension, medmindre den pågældende har fået inddraget en pension efter pensionsregulativets § 10 i forbindelse med ansættelse i åremålsstillingen.

§ 9. Afskedigelse

Stk. 1

Åremålsansættelsen ophører uden varsel ved den aftalte periodes udløb.

Stk. 2

Den åremålsansatte kan afskediges efter ansøgning efter bestemmelserne i tjenestemandregulativets § 25.

Stk. 3

Uansøgt afsked kan ske på grund af sygdom, strafbart forhold eller tjenesteforseelse.

Stk. 4

En åremålsansat kan afskediges uansøgt af andre årsager inden for et år efter, at åremålsstillingen er tiltrådt, jf. dog stk. 4 a og 4 b. Afskedigelsen skal meddeles med én måneds varsel og således, at ansættelsesforholdet bringes til ophør senest på årsdagen for tjenstemandens tiltræden af åremålsstillingen. Perioden forlænges med 1 måned for hver påbegyndt 30 dage ud over 60 dage, den åremålsansatte har været fraværende i forbindelse med orlov på

KTO'S KOMMENTARER

Pensionsregulativets § 10 omhandler den situation, hvor en pensioneret tjenestemand på ny opnår ansættelse i en tjenestemandstilling, som efter reglerne i pensionsregulativets § 4 medregnes i pensionsalderen.

Dette er en konsekvens af, at en åremålsstilling er en tidsmæssigt afgrænset ansættelse.

Det vil sige med 3 måneders varsel.

Andre årsager end angivet i stk. 3 er diskretionære (skønsmæssige) afskedigelsesgrunde som samarbejdsvanskeligheder og uegnethed.

Diskretionære afskedigelsesgrunde giver ikke kommunen fri adgang til at afskedige. Afskedigelsesgrunden skal være saglig.

Afskediges en åremålsansat på tjenstemandsvilkår på grund af samarbejdsvanskeligheder, må det kræves, at samarbejdsproblemerne har en betydelig negativ indflydelse på udførelsen af opgaverne på det pågældende ansættelsessted, og der skal foreligge en klar

AFTALE OM ÅREMÅL

grund af værnepligts- eller FN-tjeneste, barsel og/eller adoption.

Stk. 4 a

Hvis åremålsperioden er aftalt til mindst et år, men under to år i henhold til § 4, stk. 1 a, kan afsked i henhold til § 9, stk. 4, ske inden for fire måneder, således at ansættelsesforholdet ophører senest på firemåneders dagen. Ansættelsesforholdet skal dog ophøre senest den 31. marts 2007.

Stk. 4 b

Hvis åremålsperioden er aftalt til mindst to år, men under tre år i henhold til § 4, stk. 1 a, kan afsked i henhold til § 9, stk. 4, ske inden for otte måneder, således at ansættelsesforholdet ophører seneste på ottemåneders dagen. Ansættelsesforholdet skal dog ophøre senest den 31. marts 2007.

Stk. 5

I andre tilfælde, end de der nævnes i stk. 3, og stk. 4, 4a og 4 b, kan uansøgt afsked i øvrigt kun ske, hvis der indgås aftale om vilkårene for afskedigelsen med den forhandlingsberettigede organisation. Vilkaere kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af åremålsansættelsens udløbsperiode, dog maksimalt svarende til 3 års løn.

KTO'S KOMMENTARER

forbindelse imellem samarbejdsproblemerne og den person, der ønskes afskediget.

Afskedigelse på grund af uegnethed må på tilsvarende måde kunne dokumenteres, fx ved at der er foretaget en egnethedsvurdering af den pågældende.

Bestemmelsen er aftalt som følge af kommunalreformen. Bestemmelsen er bortfaldet.

Fratrædelsesbeløbet følger bestemmelserne i § 6.

Bestemmelsen er aftalt som følge af kommunalreformen. Bestemmelsen er bortfaldet.

Fratrædelsesbeløbet følger bestemmelserne i § 6.

KTO har ved en dom i Den Kommunale Tjenestemandsråd fået rettens ord for, at uansøgt afsked af en åremålsansat efter 1 år forudsætter at vilkårene herfor er aftalt med den forhandlingsberettigede organisation inden for de rammer, som fremgår af bestemmelserne i rammeaftalen om åremålsansættelse.

Dommen slår blandt andet fast, at der ikke er en aftalepligt for den forhandlingsberettigede organisation. Den forhandlingsberettigede organisation er ikke tvunget til at indgå aftale med kommunen, hvis der har været ført seriøse og reelle forhandlinger mellem parterne. Kommunen kan endvidere ikke indbringe

AFTALE OM ÅREMÅL

KTO'S KOMMENTARER

sagen for Den Kommunale Tjenestemandsret eller en voldgift, hvis det ønskede aftaleresultat ikke kan opnås med den forhandlingsberettede organisation.

Dommen fra Den Kommunale Tjenestemandsret findes på www.kto.dk (KTO udsendelser 27. januar 2005).

En uoverensstemmelse mellem KL og KTO vedr. ”åremålsansættelsens udløbsperiode” er blevet afgjort ved en faglig voldgift den 20. juni 2006.

KTO fik ved afgørelsen medhold i, at begrænsningen ”åremålsansættelsens udløbsperiode” skal forstås som svarende til løn i den resterende åremålsansættelsesperiode samt fratrædelsesbeløb efter § 6 som ved den aftalte åremålsperiodes udløb.

Protokollat med opmændenes tilkendegivelse findes på www.kto.dk (KTO udsendelse 20. juni 2006).

AFTALE OM ÅREMÅL

Det skal bemærkes, at der efter aftale med Lærernes Centralorganisation ikke er udarbejdet kommentarer til kapitel 2.

Kapitel 2. Åremålsansættelse af tjenestemænd i Folkeskolen "den lukkede gruppe" (jf. lovbekendtgørelse nr. 679 af 17. september 1998 om tjenestemænd i folkeskolen)

§ 10. Indholdet i åremålsansættelse

Stk. 1

Åremålsansættelse er en tidsmæssigt afgrænset tjenstemandsansættelse, der ophører uden yderligere varsel ved åremålsperiodens udløb.

§ 11. Åremålsstillingen

Stk. 1

Kommunalbestyrelsen beslutter efter forhandling med den forhandlingsberettigede organisation, om en tjenstemandsstilling skal besættes på åremålsvilkår og fastsætter åremålsperiodens længde, jf. § 13, stk. 1.

Bemærkning:

Spørgsmålet om, hvorvidt en bestemt funktion skal varetages på åremålsvilkår, vedrører kommunens personalebehov og er derfor som hidtil i henhold til tjenstemandsregulativet et forhandlingsspørgsmål. Dette indebærer, at kommunalbestyrelsen skal underrette den forhandlingsberettigede organisation om, at man agter at besætte en bestemt stilling på åremålsvilkår, således at den forhandlingsberettigede organisation kan begære en forhandling herom. Kommunalbestyrelsen er i givet fald forpligtet til at indgå i en sådan forhandling. Forhandlingsretten indebærer ikke, at der skal opnås enighed med organisationen om, hvorvidt en stilling skal besættes på åremålsvilkår eller ej.

Stk. 2

Åremålsstillægget fastsættes ved aftale med den forhandlingsberettigede organisation.

AFTALE OM ÅREMÅL

Stk. 3

Tjenestemænd i den lukkede gruppe er omfattet af de til enhver tid gældende regler i tjenestemandsløven om tilbagegangsret for åremålsansatte tjenestemænd i staten og vilkårene herfor.

Bemærkning:

Reglerne om tilbagegangsret findes i tjenestemandsløven (lovbekendtgørelse nr. 531 af 11. juni 2004) § 12, stk. 4, jf. § 33 d. Der henvises til bilag 1. til denne rammeaftale. I forbindelse med åremålsansættelsen aftales stillingskategori og den fortiden gældende grundløn for tilbagegangsstillingen.

Stk. 4

I tilknytning til åremålsperiodens udløb kan kommunalbestyrelsen uden stillingsopslag og i direkte forlængelse af åremålsansættelsen overføre den åremålsansatte til varig ansættelse i samme stilling.

Bemærkning:

Inden åremålets udløb optages drøftelser med den ansatte om ophør af ansættelsen, forlængelse af åremålsansættelsen, eller overførsel til varig ansættelse.

§ 12. Stillingsopslag

Stk. 1

Åremålsstillinger skal opslås, og kommunalbestyrelsens beslutning om besættelse på åremål skal fremgå af stillingsopslaget.

Stk. 2

Genansættelse i en åremålsstilling efter det fastsatte (evt. forlængede) åremåls udløb kan kun ske efter nyt opslag.

Bemærkning:

Genansættelse kan højst ske to gange eller i øvrigt, hvis genansættelsen er begrundet i objektive forhold og under overholdelse af de sædvanlige procedureregler, der gælder i forbindelse med nybesættelse af stillinger.

AFTALE OM ÅREMÅL

§ 13. Åremålets længde

Stk. 1

Tjenestemænd i ”den lukkede gruppe” er omfattet af de til enhver tid gældende regler i Tjenestemandsløven om åremålets længde.

Bemærkning:

Reglerne om åremålets længde findes i lovens § 33 c (lovbekendtgørelse nr. 531 af 11. juni 2004). Der henvises til bilag 1 til denne aftale.

Åremålsansættelsen er tidsbegrænset til en periode på minimum 3 år og maksimum 6 år. Åremålsansættelsens længde fastsættes af kommunalbestyrelsen inden for denne ramme. Forlængelse af åremålsansættelsen kan ske uden opslag for en periode på maksimalt 3 år. Forlængelse kan foretages i flere tempi, men den samlede varighed kan ikke overstige 3 år, uanset om den oprindelige åremålsansættelse var kortere end 6 år. Forlængelserne behøver ikke være i perioder på hele år.

§ 14. Åremålstillæg

Stk. 1

Under åremålsansættelsen ydes et tillæg til den løn, der er aftalt for stillingen ved varig ansættelse. Tillægget reguleres efter samme regler som særlige tillæg i Aftale om lønninger for kommunalt ansatte. Tillæggets størrelse aftales i hvert enkelt tilfælde med den forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 2

Når den åremålsansatte efter åremålets udløb er garanteret en tilbagegangsstilling, jf. tjenestemandsløvens § 12, stk. 4, jf. § 33 d i lovbekendtgørelse nr. 531 af 11. juni 2004, kan åremålstillægget aftales til indtil 20 % af lønnen.

Bemærkning:

I forbindelse med åremålsansættelsen aftales stillingskategori og den for tiden gældende grundløn for tilbagegangsstillingen.

Stk. 3

I tilfælde, hvor den åremålsansatte har frasagt sig retten til en tilbagegangsstilling, jf. stk. 2, kan åremålstillægget aftales til indtil 30 % af lønnen.

AFTALE OM ÅREMÅL

Bemærkning til stk. 2 og 3:

Åremålstillægget beregnes af den til en hver tid gældende grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn. Det beregnes endvidere af evt. særlige tillæg og yderligere tillæg ("topcheftillæg"). Evt. resultatløn indgår ikke i beregningen af åremålstillægget.

Stk. 4

Forslag om tillæg uden for retningslinierne i stk. 2 og 3 skal forelægges KL.

Stk. 5

Ved genansættelse i en åremålsstilling efter opslag træffes ny aftale om åremålstillæg.

§ 15. Fratrædelsesbeløb mv.

Stk. 1

Ved åremålets udløb udbetales et fratrædelsesbeløb.

Stk. 2

Fratrædelsesbeløbet udgør 3 måneders løn i åremålsstillingen samt yderligere 1 måneds løn for hvert fulde års åremålsansættelse.

Stk. 3

Ved forlængelse af åremålsaftalen er der mulighed for at aftale, at en del af det samlede fratrædelsesbeløb udbetales.

Stk. 4

Fratrædelsesbeløb udbetales ikke

- ved ansøgt afsked,
- når der er en tilbagegangsstilling, jf. § 11, stk.3, jf. § 14 stk. 2
- når der sker varig ansættelse i åremålsstillingen.

Bemærkning:

Ved uansøgt afsked gælder særregler efter § 16.

AFTALE OM ÅREMÅL

§ 16. Særregler om fratrædelsesbeløb m.v.

Stk. 1

Ved indgåelse af åremålsaftalen kan det aftales, at der ved uansøgt afsked på grund af sygdom som led i fratrædelsesvilkårene skal ydes et fratrædelsesbeløb. Fratrædelsesbeløbet kan ikke overstige det beløb, pågældende ville have været berettiget til efter § 16, stk. 2.

Stk. 2

Ved uansøgt afsked, jf. § 18, stk. 5, sidste punktum, inden for de første 14 måneder efter ansættelsen udgør fratrædelsesbeløbet 3 måneders løn forhøjet med en måneds løn for hvert år, åremålsansættelsen var aftalt til at vare.

§ 17. Pensionsvilkår

Når en åremålsansat tjenestemand i "den lukkede gruppe" pensioneres, finder de til enhver tid gældende regler i Tjenestemandspensionsloven om pension til åremålsansatte anvendelse.

Bemærkning:

Reglerne findes i Tjenestemandspensionslovens §§ 16 a, 16 b og 16 c (lovbekendtgørelse nr. 230 af 19. marts 2004). Der henvises til bilag 2 til denne rammeaftale.

§ 18. Afskedigelse

Stk. 1

Åremålsansættelsen ophører uden varsel ved den aftalte periodes udløb.

Stk. 2

Den åremålsansatte kan afskediges efter ansøgning efter bestemmelserne i tjenestemandsløvens § 27.

Stk. 3

Uansøgt afsked kan ske på grund af sygdom, strafbart forhold eller tjenesteforseelse, jf. stk. 4.

AFTALE OM ÅREMÅL

Stk. 4

Åremålsansatte tjenestemænd i den lukkede gruppe kan afskediges uansøgt på grund af sygdom med 3 måneders varsel, jf. tjenestemandslovens § 28. Afsked kan dog ske med kortere varsel, såfremt den er begrundet i strafbart forhold eller tjenesteforseelse.

Stk. 5

En åremålsansat tjenestemand i den lukkede gruppe kan afskediges med 3 måneders varsel af andre årsager end nævnt i stk. 3, jf. 4. Såfremt opsigelse meddeles, så ansættelsesforholdet bringes til ophør senest 14 måneder efter tiltrædelsen af åremålsstillingen finder de i § 16, stk. 2, nævnte vilkår anvendelse.

Stk. 6

I andre tilfælde end dem, der er nævnt i stk. 3, jf. stk. 4 og stk. 5, sidste punktum, samt tjenestemandslovens § 29 kan uansøgt afsked kun ske, hvis der indgås aftale om vilkårene for afskedigelsen med den forhandlingsberettigede organisation. Vilκårene kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af åremålsansættelsens udløbsperiode, dog maksimalt svarende til 3 års løn.

AFTALE OM ÅREMÅL

KTO'S KOMMENTARER

Kapitel 3. Åremålsansættelse af ikke-tjenestemænd

§ 19. Åremålsstillingen

Stk. 1

Åremålsansættelse kan ske på overenskomstvilkår efter forhandling med vedkommende forhandlingsberettigede organisation.

Der henvises til KTO's kommentarer til § 2, stk. 1.

§ 20. Åremålsvilkårene

Stk. 1

Ansættelsesvilkårene følger den overenskomst, der ville være gældende, hvis stillingen ikke var besat på åremål, jf. dog § 22, stk. 3 og 4.

Medmindre andet fremgår af den konkrete åremålsaftale gælder overenskomsten.

Når der mellem kommunen og den forhandlingsberettigede organisation er indgået konkret aftale om åremålsansættelse på overenskomstvilkår gælder overenskomsten fortsat med de vilkår, der i øvrigt følger af rammeaftale om åremålsansættelse, herunder § 22, stk. 3 og 4.

Stk. 2

Hvis stillingen ikke er omfattet af en overenskomst, fastsættes ansættelsesvilkårene efter Funktionærlovens regler.

Stk. 3

Bestemmelserne i § 2, stk. 3 (tilbagegangsstilling), § 2, stk. 4 (varig ansættelse i samme stilling), § 3 (stillingsopslag), § 4 (åremålsansættelsens længde), § 5, stk. 1-5 (åremålsstillæg), § 6 og 7 (fratrædelses beløb m.v.) samt § 9, stk. 1 (åremålsansættelsens ophør) finder tilsvarende anvendelse.

På en række områder gælder bestemmelserne vedr. åremålsvilkårene uanset om, der er tale om åremålsansættelse på tjenestemandsvilkår eller åremålsansættelse af ikke-tjenestemænd.

AFTALE OM ÅREMÅL

KTO'S KOMMENTARER

§ 21. Pensionsbidrag af åremåls- tillæg

Stk. 1

Der indbetales pensionsbidrag, herunder af åremålstillægget, efter de regler, der ville være gældende for stillingen, hvis den var besat uden tidsbegrænsning. Hvis stillingen ikke er omfattet af en overenskomst, fastsættes pensionsbidraget til 15,79 %.

Bestemmelsen gælder for åremålsaftaler, der indgås eller forlænges medvirkning fra 1. april 2005 eller senere.

Det betyder, at det efter den 1. april 2005 er obligatorisk, at der indbetales pensionsbidrag af åremålstillægget, hvor dette tidligere var et forhandlingsspørgsmål.)

§ 22. Afskedigelse

Stk. 1

En åremålsansat kan opsig sin stilling efter de regler, der ville være gældende, hvis stillingen var besat uden tidsbegrænsning. Opsigelsesvarslet følger funktionærlovens bestemmelser, jf. FUL § 2, stk. 6.

Stk. 2

Kommunen kan inden åremålets udløb opsig en åremålsansat, hvis det er helbredsmæssigt begrundet, eller hvis den åremålsansatte som følge af strafbart forhold eller anden grov misligholdelse af ansættelsesforholdet er uegnet til at forblive i stillingen. Opsigelsesvarslet følger funktionærlovens bestemmelser, jf. FUL § 2, stk. 2 og 3.

Bemærkning:

Det præciseres, at åremålsansatte på ikke-tjenestemandsvilkår ved grov misligholdelse kan bortvises efter de almindelige regler herom uden yderligere lønudbetalinger.

AFTALE OM ÅREMÅL

Stk. 3

Kommunen kan i øvrigt afskedige en åremålsansat af andre årsager inden for et år efter, at åremålsstillingen er tiltrådt. Opsigelsen skal meddeles med en måneds varsel, og således at ansættelsesforholdet bringes til ophør senest på årsdagen for stillingens tiltræden. Perioden forlænges med 1 måned for hver påbegyndt 30 dage ud over 60 dage, den åremålsansatte har været fraværende i forbindelse med orlov på grund af værnepligts- eller FN-tjeneste, barsel og/eller adoption.

KTO'S KOMMENTARER

Der henvises til KTO's kommentarer til § 9, stk. 3 vedr. diskretionære afskedigelsesgrunde.

Det gælder også for åremålsansatte, der er omfattet af funktionærloven, idet rammeaftalens parter er enige om, at funktionærer ikke herved, ud fra en samlet vurdering, stilles ringere end hvad der følger af funktionærloven.

KTO fik i 2002 ikke medhold i en faglig voldgift om, hvorvidt overenskomstansatte, der er på åremålsansættelse, er berettiget til at få prøvet rimeligheden af en opsigelse, der er meddelt inden for det første ansættelsesår, i overensstemmelse med de regler, der gælder for almindeligt overenskomstansatte.

Det fremgår bl.a. af opmandens bemærkninger, at det første år af åremålsansættelsen – formålet med ansættelsen taget i betragtning – må anses som en form for prøveansættelse. Det fremgår endvidere at rammeaftalen må forstås som en særaftale, der regulerer de åremålsansattes ansættelsesvilkår og på en række punkter er vilkårene de samme som for almindeligt overenskomstansatte, men for så vidt angår opsigelse gælder den særlige regel i § 22, stk. 3., der må anses for udtømmende at gøre op med opsigelsen af en åremålsansat inden for det første ansættelsesår.

På den baggrund tilkendegiver opmanden, at det kræver en udtrykkelig bestemmelse herom, såfremt afskedigelse af en åremålsansat ikke-tjenestemand, skulle kunne indbringes for afskedigelsesnævnet.

Opmandens begrundelse findes på www.kto.dk (KTO udsendelse 21. oktober 2002).

AFTALE OM ÅREMÅL

Stk. 3 a

Hvis åremålsperioden er aftalt til mindst et år men under to år i henhold til § 4, stk. 1a, kan afsked i henhold til § 9, stk. 4, ske inden for fire måneder, således at ansættelsesforholdet ophører senest på firemåneders dagen. Ansættelsesforholdet skal dog ophøre senest den 31. marts 2007.

Stk. 3 b

Hvis åremålsperioden er aftalt til mindst to år, men under tre år i henhold til § 4, stk. 1a, kan afsked i henhold til § 9, stk. 4, ske inden for otte måneder, således at ansættelsesforholdet ophører senest på ottemåneders dagen. Ansættelsesforholdet skal dog ophøre seneste den 31. marts 2007.

Stk. 4

I andre tilfælde end de, der nævnes i stk. 2 og stk. 3, 3 a, og 3 b, kan en åremålsansat kun opsiges, hvis der indgås aftale om vilkårene for opsigelsen med den forhandlingsberettigede organisation. Vilkaere kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af åremålsansættelsens udløbsperiode, dog maksimalt svarende til 3 års løn.

KTO'S KOMMENTARER

Bestemmelsen er aftalt som følge af kommunalreformen. Bestemmelsen er bortfaldet.

Bestemmelsen er aftalt som følge af kommunalreformen. Bestemmelsen er bortfaldet.

Der henvises til KTO's kommentarer til § 9, stk. 5.

AFTALE OM ÅREMÅL

KTO'S KOMMENTARER

Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse

§ 23. Ikrafttræden

Stk. 1

Aftalen har virkning fra 1. april 2005, med mindre andet fremgår af de enkelte bestemmelser. De særlige midlertidige bestemmelser § 4, stk. 1 a, 2 a og 3 a, § 9, stk. 4 a og 4 b, § 22, stk. 3 a og 3 b, har dog virkning fra 1. februar 2005.

Stk. 2

Bestemmelsen i § 18, stk. 5, finder anvendelse på åremålsaftaler, der er indgået den 1. juni 2001 eller senere.

§ 24. Opsigelse

Stk. 1

§ 5 (åremålstillæg), § 6 (fratrædelsesbeløb m.v.), § 7 (særregler om fratrædelsesbeløb m.v.), § 9, stk. 4 og stk. 5 (afskedigelse), der er indgået som aftale efter § 32, stk.1, i tjenestemandssregulativet og §§ 14, 15, 16 og 18, stk., 5 og 6, der er indgået som aftale med hjemmel i § 4 i lovbekendtgørelse nr. 679 af 17. september 1998 om tjenestemænd i folkeskolen m.v. samt kapitel 3 (åremålsansættelse af ikke-tjenestemænd), kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2008. Opsigelse skal ske skriftligt.

AFTALE OM ÅREMÅL

KTO'S KOMMENTARER

København den 8. maj 2007

For KL

Mads Lebech / Kent Lassen

For Kommunale Tjenestemænd og

Overenskomstansatte

Dennis Kristensen / Jørgen Holst

BILAG 1

Bilag 1 Afskrift af udvalgte bestemmelser fra Lov om tjenestemænd (lovbekendtgørelse nr. 531 af 11. juni 2004)

§ 12.

Stk. 4. Den, der ansættes på åremål, og som i forvejen er tjenestemand, har ved åremålets udløb eller ved ansættelsens ophør af anden ham utilregnelig årsag pligt til at overtage et andet passende arbejdsområde inden eller uden for sit tidligere ansættelsesområde.

§ 28.

Tjenestemænd kan afskediges uden ansøgning med 3 måneders varsel til udgangen af en måned. Afsked kan dog ske med kortere varsel, såfremt den er begrundet i, at tjenestemanden som følge af strafbart forhold, tjenesteforseelse eller mislighed er uskikket til at forblive i stillingen.

Stk. 2. For tjenestemænd ansat på åremål ophører ansættelsen i øvrigt ved åremålets udløb.

§ 29.

Tjenestemænd afskediges fra udgangen af den måned, hvori de fylder 70 år eller opnår den alder, der efter den øvrige lovgivning er foreskrevet som aldersgrænse for vedkommende stilling, eller opnår den alder over 60 år, som er fastsat ved aftale, jf. § 45.

§ 33 a.

Ansættelse som tjenestemand på åremål sker af personer, som

1. allerede er ansat som tjenestemand,
2. er ansat i stillinger, i hvilke ansættelse kan medregnes i pensionsalderen i medfør af tjenestemandspensionslovens § 4, stk. 1 eller 2, eller
3. er fratrukket med ret til aktuel eller opsat pension fra stillinger som nævnt i nr. 1 og 2.

Stk. 2. Ansættelse på åremål af andre end de i stk. 1 nævnte kan ske på tilsvarende vilkår som tjenestemænd. Bestemmelserne om kongelig udnævnelse og reglerne i lov om tjenestemandspension finder dog ikke anvendelse.

§ 33 c.

Åremålsansættelse sker for et tidsrum af 3-6 år. Åremålsansættelsen kan forlænges med indtil i alt 3 år. Genansættelse efter fornyet opslag kan ske højst to gange eller i øvrigt, hvis genansættelsen er begrundet i objektive forhold.

§ 33 d.

Placering af en varigt ansat tjenestemand, som efter en åremålsansættelses udløb eller ophør af anden årsag, der ikke kan tilregnes den pågældende, genindtræder i varig ansættelse, sker på vilkår, der fastsættes ved aftale i henhold til § 45.

BILAG 2

Bilag 2 Afskrift af udvalgte bestemmelser fra Lov om tjenestemandspension (lovbekendtgørelse nr. 230 af 19. marts 2004)

§ 16 a.

Pensionen til tjenestemænd på åremål, jf. § 33 a, stk. 1, i Lov om tjenestemandspension, fastsættes med udgangspunkt i den pågældendes pensionsmæssige placering under den seneste varige ansættelse inden pensioneringstidspunktet.

Stk. 2. Ved beregning af pensionen medregnes åremålsansættelsen i pensionsalderen.

Stk. 3. Til den i henhold til stk. 1 og 2 fastsatte pension ydes et tillæg, der for hvert åremålsår fastsættes til 2,7 pct. af højeste pension ved pensionering fra åremålsansættelsen. Den samlede pension kan dog ikke overstige den pension, der ville være opnået ved pensionering fra åremålsansættelsen.

Stk. 4. Pensionstillæg efter stk. 3 indgår i det beløb, hvoraf eventuel ægtefællepension beregnes.

§ 16 b.

Uanset ansættelsestiden, jf. § 2, kan en tidligere åremålsansat tjenestemand som nævnt i § 33 a, stk. 1, i lov om tjenestemænd få udbetalt egenpension fra den 1. i måneden efter det fyldte 60. år, medmindre den pågældende er fratrukket under åremålsansættelsen. Dette gælder dog ikke for personer, der er omfattet af § 16 c, stk. 2.

Stk. 2. Finansministeren kan tillade, at egenpension udbetales før det fyldte 60. år, hvis den berettigede bliver erhvervsudygtig af helbredsmæssige årsager, eller hvis forholdene i øvrigt taler derfor.

Stk. 3. Bestemmelsen i § 6, stk. 6, finder ikke anvendelse ved udbetaling af pension efter stk. 1 og 2.

§ 16 c.

Reglerne i denne lov finder ikke anvendelse for personer omfattet af § 33 a, stk. 2, i lov om tjenestemænd. Finansministeren træffer efter indhentet udtalelse fra Lønningsrådet bestemmelse om anden pensionsordning for det pågældende ansættelsesforhold.

Stk. 2. Finansministeren kan bestemme, at en person som nævnt i § 33 a, stk. 1, i lov om tjenestemænd henføres til stk. 1, hvis særlige konkrete omstændigheder taler derfor.

BILAG 3

Bilag 3

3 eksempler på åremålsaftaler

Aftale om løn- og ansættelsesvilkår

Tid	Den 28. april 2004
Emne	<u>Aftale om aflønning i forbindelse med ansættelse af</u>
Bilag	1. Rammeaftale om åremålsansættelse
Indhold	<p>Ansættelse og klassificering</p> <p>I fortsættelse af tilsynsmyndighedens godkendelse af vedtægterne for _____ pr. 1. januar 2004 agter bestyrelsen – med virkning fra samme dato – at ansætte _____ i stillingen som _____ for _____</p> <p>Som følge af _____ tidligere ansættelse som _____ sker ansættelsen i skattecentret på tjenestemandsvilkår i overensstemmelse med "Tjenestemandregulativ for kommuner inden for KL's forhandlingsområde".</p> <p>_____ aflønnes indtil videre (à conto) efter løntrin 52 + 104.600 kr. (31/3 2000 niveau) i årligt grundbeløb svarende til den – efter forelæggelse for Kommunernes Lønningnævn – meddelte godkendelse.</p> <p>Bestyrelsen har noteret sig, at HK/Kommunal overfor KL agter at foreslå, at tillægget forhøjes med kr. 10.000 svarende til sammenlignelige direktørstillinger. Tillæggets endelige størrelse afventer derfor en forhandling herom.</p> <p>Det særlige tillæg samt åremålstillægget er pensionsgivende med 16,8% på samme måde, som særlige tillæg til kommunale _____ medfør af "Aftale om aflønning af chefer" indgået den 15. oktober 2002.</p> <p>Der er enighed om, at stillingen omfattes af de aftaler om løn- og ansættelsesvilkår, som KL og de forhandlingsberettigede organisationer på et senere tidspunkt måtte indgå for _____ for fælleskommunale skattefællesskaber m.v.</p> <p>HK/Kommunal har med beklagelse noteret sig, at man ikke er indstillet på at imødekomme forlaget om, at _____ som et personligt vilkår som hidtil følger aftale om aflønning af _____ (bortset fra bestemmelserne om aflønning), da KL har tilkendegivet, at aftalen så ikke vil kunne godkendes. Bestyrelsen er indstillet på at revurdere dette, hvis forudsætningerne herfor måtte ændres.</p>

Åremålsvilkår

Bestyrelsen er sindet at imødekomme _____'s ønske om åremålsansættelse med forbehold, at bestyrelsen under et kan tiltræde _____ løn- og ansættelsesvilkår.

Ansættelsen sker i overensstemmelse med bestemmelserne i "Rammeaftale om åremålsansættelse" med nedenstående særligt aftalte vilkår:

1. Åremålsansættelsen, jf. rammeaftalens § 4, stk. 2, sker for en periode på 6 år fra den 01.01.2004 at regne.
2. Ansættelsen som _____ ophører uden yderligere varsel den 31.12.2009 jf. rammeaftalens § 9, stk. 1.
3. Senest 1 år forud for åremålsansættelsens ophør tilkendegiver bestyrelsen overfor _____ – jf. rammeaftalens § 3, stk. 4 og/eller § 4, stk. 3 – hvorvidt man er sindet at aftale en fortsat ansættelse.
4. Der fastsættes, jf. rammeaftalens § 5, stk. 1, et åremålsstillæg på 22 % af lønnen i stillingen.
5. Åremålsstillægget – eller en af _____ valgt beløbsmæssig del heraf – kan, jf. rammeaftalens § 5, stk. 6, af _____ vælges anvendt til indskud i en pensionsordning. _____'s valg – eller ændring af valg – sker for 1 kalenderår ad gangen og meddeles skattecentret senest den 1. december året forud.
6. Ved uansøgt afsked på grund af sygdom ydes, jf. rammeaftalens § 7, stk. 1, et fratrædelsesbeløb svarende til 3 måneders løn. Fratrædelsesbeløbet forhøjes med 1 måneders løn for hvert fulde års ansættelse til maks. 6 måneders løn. Fratrædelsesbeløbet reduceres med et beløb svarende til den aktuelt løbende egenpension for et tilsvarende antal måneder.

Der er enighed om – med anbefaling – at fremsende nærværende aftale til bestyrelsens endelige godkendelse.

Bestyrelsen tager forbehold for KL's godkendelse.

For HK/Kommunal

Steen V. Kristensen

Aftale mellem Sammenlægningsudvalget for _____ og
Djøf (Danmarks Jurist- og Økonomforbund) om vilkår for ansættelse af
_____ som _____ i _____

Der er mellem Sammenlægningsudvalget for (_____ og Djøf enighed
om, at _____ tiltræder stillingen som _____
_____ og med direkte ansættelse under Sammenlægningsudvalget med virkning fra den 1.
maj 2006 på følgende vilkår:

1. Ansættelse sker på åremål i 6 år i henhold til Rammeaftale om åremålsansættelse indgået mellem KL og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.
2. Ansættelsen sker på overenskomstvilkår i henhold til den mellem KL og blandt andre DJØF m.fl. indgåede overenskomst for kommunalt ansatte akademikere, jf. dog pkt. 3.
3. Stillingen som _____ er aflønnet i henhold til den til enhver tid gældende Aftale om aflønning af _____ indgået mellem KL og chefororganisationerne. Stillingens aflønning for kommuner med indtil 99.999 indbyggere er pr. 1. april 2006 fastsat til løntrin 55 + særligt tillæg på kr. 141.100 + yderligere tillæg kr. 130.300. Alle tillæg er angivet i 31. marts 2000-niveau.
4. Til den i pkt. 3 nævnte aflønning er knyttet en pensionsordning på 17,3%, jf. bemærkning til § 15, stk. 1 i Aftale om aflønning af chefer. Pensionsbidraget beregnes af såvel løntrinslønnen som af de særlige tillæg.
5. Åremålstillægget udgør 30% af lønnen inkl. tillæg, jf. punkt 3. Der ydes en supplerende pensionsordning af åremålstillægget, jf. § 8, stk. 5 i Rammeaftale om åremålsansættelse.
6. Byrådet giver ikke tilsagn om tilbagegangsret til en varig stilling ved åremålsperiodens udløb.
7. Ved fratræden ved åremålets udløb ydes et fratrædelsesbeløb svarende til 9 måneders løn, jf. Rammeaftalens § 5, stk. 1. Der ydes endvidere fratrædelsesbeløb, jf. § 7, stk. 1 i Rammeaftale om åremålsansættelse, såfremt der sker uansøgt afsked på grund af sygdom.

Fratrædelsesbeløbet udgør i dette tilfælde 3 måneders løn forhøjet med en måneds løn pr. hele år, åremålsansættelsen har været på tidspunktet for fratreden. Fratrædelsesbeløbet beregnes på baggrund af den ved fratreden sædvanlige løn, inklusiv pensionsbidrag, jf. pkt. 4 og 5.

8. Senest 6 måneder inden åremålsperiodens udløb tages der endelig stilling til eventuel forlængelse af åremålsansættelsen.
9. Rammeaftale om åremålsansættelse gælder i øvrigt for ansættelsen.

København, den 6/4 2006

For Djøf

Aftale mellem Sammenlægningsudvalget for og HK/Kommunal om vilkår for ansættelse

Der er mellem Sammenlægningsudvalget for _____ og
HK/Kommunal enighed om, at _____ tiltræder stillingen som
for _____ og med direkte ansættelse under Sammenlægningsudvalget
på følgende vilkår:

1. Ansættelse sker på åremål i 6 år i henhold til Rammeaftale om åremålsansættelse indgået mellem KL og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte. Stillingen som _____ med direkte ansættelse under Sammenlægningsudvalget med tiltræden med virkning fra den 17. januar 2006.
2. Ansættelsen sker som tjenestemand, jf. § 2 nr. 3 i Tjenestemandsregulativ af 1991 for kommuner inden for KLs forhandlingsområde.
3. Stillingen som _____ er aflønnet i henhold til den til enhver tid gældende Aftale om aflønning af chefer indgået mellem KL og chefororganisationerne. Stillingens aflønning er for tiden fastsat til løntrin 54 + særligt tillæg kr. 114.400 + yderligere tillæg kr. 116.500 (begge tillæg 31. marts 2000-niveau).
4. Åremålstillægget udgør 25% af lønnen inkl. tillæg, jf. punkt 3. Der ydes en supplerende pensionsordning på 17,3% (indtil 1. april 2006: 16,8%) af åremålstillægget, jf. § 8, stk. 5 i Rammeaftale om åremålsansættelse, jf. § 14, stk. 1 i Overenskomst for kontorpersonale og edb-personale i kommuner.
5. Sammenlægningsudvalget for _____ : giver ikke tilsagn om tilbagegangsret til en varig stilling ved åremålsperiodens udløb.
6. Ved fratræden ved åremålets udløb ydes et fratrædelsesbeløb svarende til 9 måneders løn, jf. Rammeaftalens § 6, stk. 1. Der ydes endvidere fratrædelsesbeløb, jf. § 7, stk. 1 i Rammeaftale om åremålsansættelse, såfremt der sker uansøgt afsked på grund af sygdom. Fratrædelsesbeløbet udgør i dette tilfælde 3 måneders løn forhøjet med en måneds løn pr. hele år, åremålsansættelsen har varet på tidspunktet for fratræden. Fratrædelsesbeløbet beregnes på baggrund af den ved fratræden sædvanlige løn, inklusiv supplerende pensionsbidrag, jf. pkt. 4.

7. Senest 6 måneder inden åremålsperiodens udløb tages der endelig stilling til eventuel forlængelse af åremålsansættelsen.
8. Rammeaftale om åremålsansættelse gælder i øvrigt for ansættelsen.

København, den 20/1-2006

HK/Kommunal
Weidekampsgade 8
900 København C.
Tlf.: 33 30 43 43
Fax: 33 30 44 49