

SKATTEMINISTERIETS CHEFLØNSPOLITIK

Løn- og ansættelsesforhold for samtlige ledere i Skatteministeriet

Indledning

Ledelse af høj kvalitet er afgørende for, at Skatteministeriet fortsat løser opgaverne effektivt og for, at organisationen udvikler sig i tråd med strategiplanen.

Ledelse af høj kvalitet fordrer, at der til stadig arbejdes med at forbedre ledernes performance og realisere ledelsespotentialet.

Ledelsesopgaven rummer både styring og lederskab. De 12 udsagn om God Ledelse beskriver, hvilke forventninger vi har til ledelsesudøvelsen. Ledelse er bl.a. at træffe beslutninger, være retningsgivende og lede gennem tillidsbaseret adfærd.

Beskrivelse af lederrollerne er med til at omsætte de 12 udsagn om God Ledelse til praksis, ligesom de beskriver hvilke opgaver og kompetencer der knytter sig til de forskellige ledelsesopgaver. Gennem virksomhedsplan og lederdialog konkretiseres lederens mål for året.

Det kræver også rammer og vilkår, som understøtter god ledelse. Begge dele er afgørende forudsætninger for, at Skatteministeriet kan rekruttere og fastholde gode ledere.

Løn er med til at sikre anerkendelse af god ledelse og af, at lederroller samt ledelsesvilkår og opgaver er forskellige. Det er også med til at skabe tydelighed omkring, hvilke ledelseskompeterencer der er behov for, hvor og hvorfor.

Det udspringer naturligt af visionen om en attraktiv arbejdsplads, at bringe ledernes potentiale og motivation i spil i forhold til organisationens behov. Udfordringer og muligheder for ledere er med til at vedligeholde og forøge ledernes markedsværdi. Løn og andre incitament er ligesom ledelsesudviklingsstrategien med til at understøtte denne udvikling.

Lønstyringen skal sikre, at anvendelse af løn harmonerer med organisationens behov og er balanceret i forhold til det øvrige arbejdsmarked. Lønstyring er også en vigtig forudsætning for at gøre ledelsesorganisationen fleksibel, og give den enkelte leder et incitament til at søge udfordringer og udøve ledelse, der matcher organisationens behov.

Indholdsfortegnelse

Ansættelsesformer	side 2
- <i>se uddybning i bilag 1 og 2</i>	<i>side 10 - 15</i>
Forhandlings-, aftale- og ledelsesret	side 3
Klassificering	side 4
Topcheftillæg	side 4
Cheflønstillæg	side 4
- <i>se uddybning i bilag 3</i>	<i>side 16</i>
- <i>aftaler og kriterier og tillægsstørrelser</i>	
Resultatløn	side 6
Honorering af særlig indsats – til øvrige chefer	side 6
Åremål	side 6
- <i>se uddybning i bilag 4</i>	<i>side 17 – 19</i>
Opslag	side 7
- <i>se uddybning i bilag 5</i>	<i>side 20 - 21</i>
Udtræden af ledelsesorganisationen	side 7
- <i>aftale om udtræden</i>	
Atn-ordning	side 7
- <i>aftale om atn-ordning</i>	
Tjenestefrihed	side 8
- <i>se retskrav på tjenestefrihed i bilag 6</i>	<i>side 20</i>
Deltid	side 8
Pensionsvilkår	side 8
Afslutning	side 9

Ansættelsesformer

Lederne i Skatteministeriet er ansat tidsbegrænset (varigt) eller på åremål.

Ansættelse kan ske som tjenestemænd, overenskomstansatte, kontraktansatte eller ansat på individuel kontrakt. **Læs mere uddybende i bilag 1 og 2.**

Forhandlings-, aftale- og ledelsesret

Cheforganisationerne har **forhandlingsret** på samtlige områder, der vedrører deres medlemmer.

Aftale- og ledelsesretten er fordelt således:

Klassificering	Finansministeriet fastlægger – Centralorganisationerne hører	Ledelsesret
Chefløn	Skatteministeriet og cheforganisationerne indgår rammeaftale inden for cheflønspuljens rammer	Aftaleret
Udmøntning af cheflønstillæg	Skatteministeriet udmønter cheflønstillæggene inden for aftalens ramme	Ledelsesret
Resultatløn	For direktører i lønramme 39 samt revisionschefen, ankenævnschefen, retssikkerhedschefen, chefen for Spillemyndigheden samt direktøren for Særlige Enheder: Skatteministeriet og cheforganisationerne udarbejder årligt ramme for årets resultatlønsvilkår	Aftaleret
Resultatlønstillæg	Skatteministeriet udmønter resultatlønstillæggene inden for vejledningens rammer	Ledelsesret
Honorering af særlig indsats	For øvrige chefer: Cheferne honoreres for særlig indsats ud fra en subjektiv vurdering af performance. De elementer, den subjektive vurdering skal baseres på, indarbejdes hvert år i resultatlønsvejledningen.	Aftaleret
Udmøntning af honorar for særlig indsats	Skatteministeriet udmønter engangsvederlagene ud fra de i vejledningen vedtagne elementer	Ledelsesret
Åremålskontrakter (tjenestemænd og overenskomstansatte)	Indhold af kontrakterne afspejler den vedtagne åremålspolitik	Aftaleret
Åremålskontrakter (kontraktansatte)	Indhold af kontrakterne afspejler den vedtagne åremålspolitik	Individuel aftaleret
Andet	Diverse individuelle forhold – afhængig af emne	Aftaleret Ledelsesret

Klassificering

Finansministeriet beslutter klassificering (lønramme/løngruppe) og normering (antal) af stillingerne i lønramme 37 og derover i staten.

Det er ikke afgørende, om stillingerne besættes som tjenestemand, på overenskomst eller på kontrakt – alle stillingerne oprettes i og godkendes af Finansministeriet.

Stillingerne i Skatteministeriets ledelsesorganisation er normeret og klassificeret således:

	<i>Lønramme</i>	<i>Løngruppe(ved kontraktansætt)</i>
Departementschef	lønramme 41	-
Direktører, Koncerncentret	lønramme 39	3
Direktører, regionalt	lønramme 39	
Fagdirektører, Koncerncentret	lønramme 38	2
Skattedirektører	lønramme 38	
Retssikkerhedschef	lønramme 38	
Chef for Intern Revision	lønramme 38	
Ankenævnschef	lønramme 38	
Chef for Spillemyndigheden	lønramme 38	
Viceskattedirektør	lønramme 37	1
Kontorchef, projektchef	lønramme 37	
Ankenævnssekretariatschef	lønramme 37	
Afdelingsleder	lønramme 36	-

Topcheftillæg

Tjenestemands- og overenskomstansatte chefer i lønramme 41, 40, 39 og 38 i Koncerncentret kan tildeles topcheftillæg.

Kontraktansatte chefer kan aldrig tildeles topcheftillæg, da disse er indarbejdet i grundlønnen i løngruppe 2 og 3.

Cheflønstillæg

Cheferne i Skatteministeriet honoreres primært med objektive cheflønstillæg, medens subjektiv honorering fortrinsvis sker ved anvendelse af resultatløn/honorering for særlig indsats.

Cheflønstillæggene består af:

Et **fast cheflønstillæg**, der knyttes til hver enkelt stillingskategori.

Et **varierende opgavetillæg**, der tillægges som afspejling af den varetagne opgaves tyngde.

Et **personligt tillæg**, som kan tillægges kontorchefer, projektchefer og afdelingsledere.

Fast cheflønstillæg

De forskellige lederstillinger tillægges et fast tillæg.

Opgavetillæg

Opgavetillægget fordeles ud fra aftalte kriterier og skal sikre ensartet fast aflønning for sammenlignelige opgaver, herunder tyngden og omfanget af opgaverne.

Personligt tillæg

Det personlige tillæg er et midlertidigt tillæg, der tildeles ud fra forskellige kriterier såsom: Uddannelse, erfaring, personlige kvalifikationer, herunder evnen til at varetage god og effektiv ledelse med faldende personaleressourcer i forhold til at kunne udfylde lederrollen i en specifik stilling.

Vurdering om tildeling/forhøjelse/bortfald af personlige tillæg vil som udgangspunkt ske i forbindelse med nybesættelse/omrokering samt ved vurderinger hvert 3. år. De personlige tillæg ændres, når præmisserne tilsiger dette.

Se aftalen om kriterier her og aftalen om tillægsstørrelser her.

Læs mere om cheflønstillæg på bilag 3.

Uddybning i forhold til de enkelte lederstillinger i Skatteministeriet

Direktørerne i lønramme 39 tildeles fast cheflønstillæg samt eventuelt et opgavetillæg.

Fagdirektørerne, skattedirektørerne og cheferne for de særlige enheder i lønramme 38 tildeles et fast cheflønstillæg samt et opgavetillæg.

Viceskattedirektørerne i lønramme 37

tildeles et fast cheflønstillæg samt et opgavetillæg. Opgavetillægget vil som udgangspunkt være en afspejling af skattedirektørens opgavetillæg.

Kontorcheferne og projektcheferne i lønramme 37

tildeles et fast cheflønstillæg, et opgavetillæg, samt evt et personligt tillæg.

Afdelingslederne i lønramme 36

tildeles et fast cheflønstillæg, samt i særlige tilfælde et opgavetillæg og evt. et personligt tillæg.

Resultatløn

For direktører i udvidet direktion i lønramme 39 samt cheferne for de særlige enheder i lønramme 38 indgås der individuelle resultatlønskontrakter.

Der udarbejdes hvert år en vejledning om konditionerne for årets udmøntning. Resultaterne vil bl.a. bygge på eksterne mål i virksomhedsplanen rettet mod borgere og virksomheder.

Læs vejledningen her.

Honorering af særlig indsats – til øvrige chefer

Dette afløser resultatlønnen for den omhandlede gruppe, men omfatter fortsat samtlige ledere, der ikke udarbejdes resultatlønskontrakter for, jfr ovenstående.

Medens cheflønstillæggene alt overvejende fordeles efter objektive kriterier, sker fordelingen af honorering af særlig indsats ud fra en subjektiv vurdering – dels vurderet ud fra de aftalte elementer i resultatlønsvejledningen, dels ud fra den pågældendes performance i øvrigt.

Der indgås ikke individuelle kontrakter om honorering af særlig indsats. Der foreslås dog en afklaringsproces med nærmeste chef inden for de på forhånd definerede emner. Se rammerne herfor i vejledningen om resultatløn.

Har disse ledere en højere aflønning end sammenlignelige grupper (åremålsstillæg undtaget), indgår dette aspekt i den subjektive vurdering af samlet performance.

Forud for udmøntningen skal der gennemføres en samtale mellem lederen og nærmeste chef.

Tildeling af objektive cheflønstillæg og subjektiv honorering for performance giver større mulighed for at differentiere aflønningen af lederne end hidtil.

Åremål

Ledere i lønramme 37 og derover ansættes i forbindelse med udnævnelse på åremål.

Konsekvensen ved at være ansat på åremål er, at man er midlertidigt ansat som leder.

Ved forhandlingerne om vilkår for åremålsansættelsen indgår forskellige elementer, nemlig åremålets længde, åremålsstillæggets størrelse samt mulighed for tilbagegangstilling.

Læs mere om åremålsansættelse på bilag 4.

Opslag

Samtlige lederstillinger i Skatteministeriet opslås. Forinden kan eventuel rokering blandt ledere på samme niveau foretages.

Funktioner bør som udgangspunkt ikke strække sig udover ½ år, når det gælder vakance på grund af ledighed.

Læs mere om opslagsproceduren i Skatteministeriet på bilag 5.

Udtræden af ledelsesorganisationen

Chefer i Skatteministeriet kan udtræde af ledelsesorganisationen og indplaceres i konsulentorganisationen, såfremt der er enighed herom.

Der er indgået en specifik rammeaftale om konditionerne i Skatteministeriet herfor, der følger Finansministeriets aftale om senior- og fratrædelsesordning af 5. oktober 2005, og der skal indgås individuelle aftaler herom.

Midlertidig udtræden af ledelsesorganisationen kan imødekommes i forbindelse med en leders deltagelse i projektarbejde, men som hovedregel kun op til 1 år. Herefter må den pågældende beslutte genindtræden eller permanent udtræden af ledelsesorganisationen.

Ved midlertidig udtræden bibeholder den pågældende sine nuværende lønmæssige vilkår.

Herudover vil midlertidig udtræden kun blive imødekommet helt undtagelsesvist.

Pensionsmæssige konsekvenser for tjenestemænd

Tjenestemandsansatte ledere, der er fyldt 55 år og som har over 10 års ledelsesanciennitet, kan få indbetalt fuldt pensionsdækningbidrag op til den hidtidige lønramme, medens de øvrige tjenestemænd pensioneres efter den nye indplacering.

Se aftalen om udtræden af ledelsesorganisationen her.

ATN-ordning

Cheferne i Skatteministeriet kan opspare arbejdstidsnedsættelse til hele fridage (atn-dage) til senere afholdelse.

De, der er omfattet af ordningen, opsparer årligt 6 fridage (1 fridag hver anden måned) mod fastsættelse af en gentlig arbejdstidsnorm på 38 timer i gennemsnit.

Se aftalen om atn-ordning her.

Tjenestefrihed

Chefer i Skatteministeriet bevilges tjenestefrihed i en række situationer, hvor der er retskrav på tjenestefrihed uden løn til nærmere afgrænsede formål (*se bilag 6*). I situationer, hvor der ønskes tjenestefrihed til en opgave, der kan sidestilles med udsendelse til formål, hvorpå der er retskrav på tjenestefrihed, kan der indgås individuelle aftaler herom.

Chefer, der ønsker tjenestefrihed til andre formål, skal forinden udtræde af ledelsesorganisationen. Længden af tjenestefrihedsperioden skal følge den aftale, der er udarbejdet om tjenestefrihed i Skatteministeriet.

Deltid

Ledere er ikke omfattet af Skatteministeriets deltidsaftale.

Pensionsvilkår

Der er forskellige pensionsvilkår for de forskellige ansættelsesformer.

Tjenestemænd:

Pension:

Tjenestemandspension beregnes efter den lønramme/skalatrin, som man er aflønnet efter på pensionstidspunktet. Retræteordninger kan være undtaget herfor.

Ved aflønning efter nyt lønsystem fastsættes pensionstrinnet i forbindelse med overgangen til nyt lønsystem.

Pensionsvilkår i forbindelse med åremålsansættelse:

Ved pensionering direkte fra åremålsstillingen beregnes pensionen efter åremålslønnen.

Ved pensionering fra en tilbagegangsstilling beregnes pensionen efter lønrammen i tilbagegangsstillingen tillagt et pensionstillæg. Pensionstillægget beregnes efter antallet af år i åremålsstillingen. Pension incl pensionstillæg kan ikke overstige pensionen efter åremålsstillingen.

Tjenestemænd, som har været åremålsansatte, skal ikke have beregnet førtidspensionsfradrag.

Supplerende pension:

Supplerende pension udgør 18% af pensionsgivende tillæg og indbetales til PFA.

Ikke-tjenestemænd:

Det i den relevante overenskomst fastsatte pensionsbidrag indbetales til den for overenskomsten fastsatte pensionskasse.

Afslutning

Denne politik er udarbejdet og vedtaget af Dansk Told & Skatteforbund, Skatteministeriets AC Chefklub, HK SKAT og Skatteministeriet i december 2010.

København, den 10. januar 2011

Hans Kurt Larsen
Dansk Told & Skatteforbund

Aino Olsen
Skatteministeriets AC-Chefklub

Inge Lise Frost
HK SKAT

Birte Deleuran
Skatteministeriet

Ansættelsesformer i Skatteministeriet

Lønramme 37 og derover:

Ansættelsesform	Koncerncentret	SKATs regioner
1. Tjenestemand DTS og AC	Hvis tjenestemand i forvejen	Hvis tjenestemand i forvejen
2. Overenskomstansat DTS og AC	Nej	Ja
3. Kontraktansat DTS og AC	Ja	Nej
4. Individuelt kontraktansat	Ja	Ja

Lønramme 36:

Ansættelsesform	Koncerncentret	SKATs regioner
1. Tjenestemand DTS og AC	Hvis tjenestemand i forvejen	Hvis tjenestemand i forvejen
2. Overenskomstansat DTS, AC og HK	Ja	Ja
3. Kontraktansat	Nej	Nej
4. Individuelt kontraktansat	Ja	Ja

Tjenestemandsansættelse:

De pågældende er ansat efter Tjenestemandslovens og Tjenestemandspensionslovens bestemmelser. Kun personer, der i forvejen er udnævnte tjenestemænd, vil blive tilbudt fortsat tjenestemandsansættelse.

Overenskomstansættelse:

De pågældende ansættes i henhold til

1. overenskomst for akademikere i staten (lønramme 40-36)
2. DTS's overenskomst (lønramme 36)
3. Lokalaftale mellem HK/STAT og Told- og Skattestyrelsen om etablering af ny personale- og lønstruktur i ToldSkat (lønramme 36)

Alt afhængig af uddannelsesmæssig baggrund.

Ansættelsesformer – fortsat

Kontraktansættelse:

De pågældende ansættes i henhold til Rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten.

Omfatter udelukkende ikke-tjenestemænd i Koncerncentret i lønramme 37 og derover. Uddybende notat om kontraktansættelse vedlægges som **bilag 2**.

Individuel kontraktansættelse:

Anvendes, når de pågældende ikke kan henføres direkte til en i Skatteministeriet gældende overenskomst. Det gælder overenskomstsatte under DTS- og HK-overenskomsterne, der avancerer udover lønramme 36. Ingen af disse overenskomster omfatter stillinger i lønramme 37 og derover.

Endvidere vil chefer, der i et tidligere ansættelsesforhold er afskediget fra en statslig stilling med pension, blive ansat på en individuel kontrakt.

Kontraktansættelse

Med virkning fra den 17. juni 2009 blev ansættelsesformen kontraktansættelse indført i staten. Kontraktansættelse er beskrevet i cirkulære om Rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten.

Nedenfor er beskrevet, hvad der er relevant i Skatteministeriet vedrørende kontraktansættelse.

Dækningsområde i Skatteministeriet

Chefer i lønramme 37 – 40 ansat i Skatteministeriets Koncerncenter og Landsskatteretten.

Tjenestemænd er ikke omfattet.

Konsekvens:

Ønsker tjenestemænd kontraktansættelse, skal den nuværende tjenestemandstilling opsiges. Opsat pension beregnes. Der kan ikke aftales fortsat tjenestemandspensionsindbetaling.

Overenskomstansatte og tjenestemænd udnævnt før 17.6.2009 er kun omfattet, hvis de selv søger overgang til kontraktansættelse.

Overgangstidspunkt

Chefer i lønramme 37 kan vælge at overgå til kontraktansættelse fra den 17. juni 2009 uden opslag.

Øvrige chefer – lønramme 38 – 40 - kan vælge at overgå fra den 1. januar 2010 uden opslag.

Chefer på åremål kan overgå, når deres åremålskontrakt forlænges.

Konsekvens:

Samtlige chefer omfattet af rammeaftalen skal gives tilbud om overgang til kontraktansættelse således:

<i>Chefer i lønramme 37:</i>	<i>Fra den 17. juni 2009 eller derefter</i>
<i>Andre chefer i lønramme 38 - 40:</i>	<i>Fra den 1. januar 2010 eller derefter</i>
<i>Chefer på åremål:</i>	<i>Fra tidspunktet for åremålets forlængelse</i>

Ved tilkendegivelse om evt ønske om overgang, skal den pågældende senest 4 uger herefter modtage forslag til overgangsvilkår.

Ansættelse på kontrakt

sker således:

1. tidsubegrænset kontraktansættelse
2. tidsbegrænset kontraktansættelse på åremål

hvilket svarer til konditionerne for øvrige ansatte chefer i lønramme 37 til 40.

Kontraktansættelse - fortsat

Konsekvens:

Kontrakts- og åremålskontraktvilkår indgås mellem ansættelsesmyndigheden og den enkelte. Organisationerne orienteres ved tilsendelse af kopi af kontrakten.

Ved flytning fra et område, der er dækket af rammeaftalen, til et andet, der ikke er, kan den pågældende vælge at bibeholde kontraktansættelse som en personlig ordning.

Omvendt kan overenskomstansættelse, henholdsvis tjenstemandsansættelse bibeholdes ved overflytning til dækket område.

Løn, normering og klassificering

Kun stillingerne i løngruppe 3 og 4 (svarende til lønramme 39 og 40) skal egentligt klassificeres, men samtlige stillinger er omfattet af stillingskontrollen (Finansministeriets register over godkendte stillinger).

Konsekvens:

Dette betyder, at det nuværende antal oprettede stillinger ikke kan udvides udover det allerede godkendte inden for ministerområdet.

Løngrupper

	<i>Løn(interval)</i> <i>Niveau 1.4.2010</i>	<i>Svarer til lønramme</i>
Løngruppe 1	521.109 – 575.745 kr	Lønramme 37 – Lønramme 37+54.636 kr
Løngruppe 2	592.911 – 704.879 kr	Lønramme 38 – Lønramme 38+111.968 kr *)
Løngruppe 3	797.262 kr	Lønramme 39 incl topcheftillæg (145.251 kr)
Løngruppe 4	891.980 kr	Lønramme 40 incl topcheftillæg (163.572 kr)

*) ”normalt” topcheftillæg til lønramme 38 udgør 127.134 kr

Kontraktansættelse – fortsat

Tillæg mv

Der kan anvendes følgende former for supplerende aflønning:

Varige og midlertidige tillæg

Aftales mellem SKM og den pågældende

Engangsvederlag såsom:

Forhandles mellem SKM og den pågældende

- honorering for særlig indsats
- resultatløn
- honorering for merarbejde

Der kan ikke tildeles

- topcheftillæg
- tillæg for regelmæssigt forekommende merarbejde.

Lønregulering

Lønregulering sker efter central aftale ved overenskomstfornyelser eller generel reguleringsordning

Pension

Pension af samlet fast løn (grundløn, varige og midlertidige tillæg samt åremåstillæg) sker som ”normalt”.

Pension af engangsvederlag og/eller resultatløn fastsættes af ledelsen efter forhandling med den enkelte chef.

Der kan aftales højere pensionsbidragsprocent.

Valgfrihed mellem pension og løn

Pensionsbidrag over 16,8% kan udbetales som løn.

- Der beregnes ikke feriegodtgørelse af beløbet
- Beløbet er ikke pensionsgivende

Konsekvens:

Aftaler herom kan indgås varigt eller midlertidigt, dog mindst for 1 år ad gangen.

Opsigelsesvarsel

Ved tidsubegrænset kontraktansættelse kan opsigelsesvarsler fra ansættelsesmyndighedens side aftales længere end 6 måneder, dog max 12 måneder (gælder ikke åremålsansatte).

Kontraktansættelse – fortsat

Fratrædelsesgodtgørelse

Ved uansøgt afsked, der ikke er begrundet i chefens misligholdelse, ydes fratrædelsesgodtgørelse således (gælder ikke åremålsansatte):

4 måneders løn efter 1 års ansættelse iht rammeaftalen

Forhøjes med 2 måneders løn for hvert fulde ansættelsesår, dog max 12 måneders løn.

Dette gælder også ved overgang til arbejdsgiverfinansieret alderspension.

Bilag 3

Cheflønstillæg

Der er indgået 2 aftaler om cheflønstillæg, nemlig

aftale om tillægsstørrelser og

aftale om kriterier for fordeling af opgave- og personlige tillæg

Tillæggene er knyttet til stillingerne således:

:

Stilling/lønramme	Fast cheflønstillæg	Opgavetillæg	Personligt tillæg
Koncerncentret, Særlige enheder			
Direktører, lrm 39	X	(X)	
Fagdirektør, Revisionschef, Retssikkerhedschef, Ankenævnschef, Skattedirektør (SAC), lrm 38	X	X	
Viceskattedirektør, lrm 37	X	X	
Kontorchef, projektchef, lrm 37	X	X	(X)
Ankenævnssekretariatschef, lrm 37	-	-	
Afdelingsleder, lrm 36	X	(X)	(X)
Regionerne			
Direktører, lrm 39	X	X	
Skattedirektør, lrm 38	X	X	
Viceskattedirektør, lrm 37	X	X	
Kontorchefer, lrm 37	X	X	(X)
Afdelingsleder, lrm 36	X	(X)	(X)

Åremålsansættelse

Bestemmelserne om åremålsansættelse i staten fremgår af cirkulære om åremålsansættelse af 7. november 2001 samt cirkulære om forlængelse af åremålsansættelse og genansættelse på åremål af 19. december 2003.

Chefer i lønramme 37 og opefter i Skatteministeriet ansættes på åremål i forbindelse med besættelse af ledige stillinger.

Endvidere kan der overgås til åremålsansættelse i forbindelse med omflytning samt i andre tilfælde, hvor det måtte være hensigtsmæssigt for begge parter.

Tidsbegrænset ansættelse

Åremålsansættelse er en tidsbegrænset ansættelse i en specifik stilling. Vilklårene for ansættelsen under åremålsansættelsen samt eventuelt efter åremålsansættelsen skal aftales i forbindelse med indgåelsen af åremålskontrakten.

Ansættelsesform

Tjenestemandsansættelse	Hvis tjenestemand i forvejen
Overenskomstansættelse	Hvis ikke-tjenestemand uden for Koncerncentret
Kontraktansættelse	Hvis ikke-tjenestemand i Koncerncentret
Individuel kontraktansættelse	Hvis ikke-overenskomstdækket uden for Koncerncentret

Aftaleparter

Tjenestemænd:	Den forhandlingsberettigede organisation/den pågældende
Overenskomstansatte:	Den forhandlingsberettigede organisation/den pågældende
Kontraktansatte:	Den pågældende
Ansatte på individuel kontrakt:	Den pågældende

Kontraktens elementer

Åremålets længde	Mellem 3 og 6 år med mulighed for forlængelse med op til 3 år yderligere.
------------------	---

Åremålstillæggets størrelse

Der kan kun beregnes ét åremålstillæg, og dette aftales i forbindelse med ansættelsen.

For ansatte, *der er sikret varig ansættelse* efter åremålets udløb, fastsættes åremålstillægget under hensyn til åremålets længde og det lønmæssige niveau i tilbagegangsstillingen inden for en ramme på max. 25%, men som udgangspunkt op til 21% af lønnen ved varig ansættelse i åremålsstillingen.

For ansatte, *der ikke er sikret varig ansættelse* efter åremålets udløb, er der ikke fastsat nogen bestemt ramme for åremålstillæggets størrelse. Tillægget fastsættes under hensyn til åremålets længde og på grundlag af en afvejning af stillingens lønmæssige placering sammenholdt med andre stillinger inden for vedkommende ministerium.

Åremålsansættelse - fortsat

Åremålstillægget beregnes som procenttillæg af den lønrammeløn, inkl. eventuelle cheflønstillæg, der gælder for stillingen ved varig besættelse på ansættelsestidspunktet.

Eventuelt topcheftillæg indgår ikke i beregningsgrundlaget.

Tilbagegangsret

En aftale kan indgås indeholdende mulighed for efter åremålets udløb

- at genindtræde i en varig stilling
- at indtræde i en varig stilling
- ikke at have ret til tilbagegangsstilling

Fratrædelsesbeløb

Fratrædelsesbeløbet efter udløb af en åremålskontrakt er afhængig af, om der er aftalt tilbagegangsret eller ej.

Er der aftalt tilbagegangsret, beregnes fratrædelsesbeløbet ud fra tilbagegangsstillingen.

Er der ikke aftalt tilbagegangsret, beregnes fratrædelsesbeløbet ud fra åremålsstillingen.

Forlængelse af åremålskontrakt

En åremålskontrakt kan forlænges i samlet op til 3 år, hvilket betyder, at forlængelserne kan ske for kortere perioder ad gangen.

Forlænges en åremålskontrakt, sker udbetaling af fratrædelsesbeløbet først efter forlængelsens udløb.

Vilkårene i den oprindelige kontrakt må ikke ændres i forbindelse med en forlængelse.

Indgåelse af åremålskontrakter i Skatteministeriet

Ved udarbejdelse af åremålskontrakter afspejler risikovilligheden sammensætningen af kontraktindholdet.

Der er derfor opstillet et pointsystem, hvor parterne i forbindelse med indgåelse af åremålskontrakt, kan vælge mellem de forskellige elementer inden for et givent maksimum.

Undtaget fra dette er topstillingerne som direktør i lønramme 40/39, hvor konditionerne aftales direkte med departementschefen.

Åremålsansættelse – fortsat

Udgangspunktet er, at en leder i forbindelse med ansættelse på åremål, skal vælge mellem de forskellige elementer, men kun en ordning, der ”koster” 2 points.

Valgmuligheder:

Længde:	Ny leder	3 år	koster 0 point
		4 år	koster 1 point
	Allerede leder	5 år	koster 0 point
		6 år	koster 1 point
Åremålstillæg		17%	koster 0 point
		18-19%	koster 1 point
		20-25%	koster 2 points
Tilbagegangsret			koster 1 point
Ikke tilbagegangsret			koster 0 point

Eksempel – nyudnævnt som leder

		Valg:	Koster:
Længde	3 år		
Længde	4 år	x	1 point
Åremålstillæg	17%		
Åremålstillæg	18-19%	x	1 point
Åremålstillæg	20-25%		2 points
Tilbagegang	ja		1 point
Tilbagegang	nej	x	

Eksempel – allerede udnævnt leder

		Valg:	Koster:
Længde	5 år		
Længde	6 år	x	1 point
Åremålstillæg	17%	x	
Åremålstillæg	18-19%		1 point
Åremålstillæg	20-25%		2 points
Tilbagegang	ja	x	1 point
Tilbagegang	nej		

Eksempel – nyudnævnt som leder

		Valg:	Koster:
Længde	3 år	x	
Længde	4 år		1 point
Åremålstillæg	17%		
Åremålstillæg	18-19%		1 point
Åremålstillæg	20-25%	x	2 points
Tilbagegang	ja		1 point
Tilbagegang	nej	x	

Indgåelse af åremålskontrakter kræver accept af valgene fra såvel den udnævnte som Skatteministeriet.

Opslag

Samtlige lederstillinger i Skatteministeriet skal opslås, jfr og i overensstemmelse med opslagsbekendtgørelsen.

Forinden eksternt opslag udsendes, forsøges stillingen som udgangspunkt besat ved intern rokering. Afhængig af situationen kan det gøres på følgende måder:

1. Direktionen beslutter eventuelt at opfordre til omflytning af en allerede udnævnt leder på samme niveau.
2. Stillingen opslås internt med bemærkning om, at allerede udnævnte ledere på samme niveau kan søge sig indplaceret i den ledige stilling.

Den førstnævnte metode kan med fordel anvendes i forbindelse med undertallighed eller kompetenceproblemer, hvor den anden metode mere er en mulighed for at få et ønske om opgave/geografisk placering opfyldt. En hensigtsmæssig rokering kan også være en hensigtsmæssig måde at spare stillinger på.

3. Besættes stillingen ikke ved intern rokering, skal den opslås eksternt og hermed også internt. Eksterne opslag offentliggøres som minimum i jobbørsen samt job-i-staten.

Hvor det er mest hensigtsmæssigt, opslås stillingerne straks eksternt.

Funktioner

Ved midlertidig vakance kan stillinger kan enten opslås som funktioner, eller der kan udpeges en person til at fungere ved den midlertidige vakance.

Ved almindelig vakance kan en stilling også vælges besat eller opslået som funktion. Sådanne funktioner bør som udgangspunkt ikke strække sig udover ½ år, medmindre der er en konkret begrundelse herfor.

Besættelse af stillingen

Når ansøgningsfristen er udløbet, skal det vurderes, hvem der skal udtages til test.

F.s.v. angår stillinger i lønramme 37 og derover foretages vurderingen af dels den stedlige direktør, dels Koncerndirektionen, der efter gennemgang af de modtagne ansøgninger beslutter, hvem der skal udtages til test. For stillinger i lønramme 36 vurderes dette af den stedlige direktør og kontorchefen i SAC, Løn og Personalejura.

Efter testen og de efterfølgende samtaler indstiller den stedlige direktør efter drøftelse med den deltagende direktør fra Koncerndirektionen/kontorchefen for Løn og Personalejura, hvilken af kandidaterne, der skal peges på.

Herefter behandles besættelsen af såvel almindelige vakante stillinger som opslåede funktioner i Skatteministeriets Forfremmelsesnævn.

Retskrav til tjenestefrihed

Der er retskrav på at få bevilget tjenestefrihed til følgende:

- Udlandsophold/Grønlands Hjemmestyre
 - udsendes til udlandet som led i Danmarks statslige udviklingssamarbejde med udviklingslandene
 - udsendes til udlandet for at gøre tjeneste ved internationale organisationer, som Danmark deltager i eller samarbejder med
 - ansættes i Grønlands Hjemmestyre
alt uden tidsbegrænsning

- Nordisk samarbejde
 - tidsbegrænset tjeneste i Nordisk Ministerråds Sekretariat og Nordisk Råds Præsidiasekretariat eller fællesnordiske institutioner
max op til 8 år

- Børnepasning i henhold til lov om børnepasningsorlov, pasning af alvorligt syge børn under 18 år, pasning af nærstående, der ønsker at dø i eget hjem, barns hospitalsindlæggelse, pasning af børn med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne

- Værnepligt og FN-tjeneste mv

- Borgerligt ombud
 - f.eks. hverv som borgmester, rådmand, medlemskab af Folketinget og Europa-Parlamentet.
uden tidsbegrænsning

- Organisationsarbejde
 - Organisationsansat eller valgt i forhandlingsberettiget organisation. Frihed til organisationsansat fordrer, at den pågældende har direkte relation til organisationens forhandlingsret, f.eks. arbejde som sekretariatsleder
uden tidsbegrænsning