

# **Regler om prøveansættelse af og aftale om prøvetidens længde for kommunale tjenestemænd**

KL

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

<b>Indholdsfortegnelse</b>	<b>Side</b>
§ 1. Anvendelsesområde .....	3
§ 2. Prøvetid.....	3
§ 3. Aldersbetingelse.....	3
§ 4. Prøvetidens længde .....	3
§ 5. Nedsættelse af prøvetiden .....	4
§ 6. Forlængelse af prøvetiden som følge af fravær .....	4
§ 7. Vurdering af prøvetiden .....	5
§ 8. Uddannelse som led i prøvetiden.....	6
§ 9. Ikrafttræden m.v. ....	6

I medfør af Tjenestemandregulativ for kommuner inden for KL's forhandlingsområde § 32, stk. 1 er bestemmelserne i §§ 4-7 aftalt med de forhandlingsberettigede organisationer. De øvrige bestemmelser er fastsat af KL efter forhandling med de forhandlingsberettigede organisationer, jf. Tjenestemandregulativets § 6, stk. 3, jf. § 34.

## **§ 1. Anvendelsesområde**

*Stk. 1*

Aftalen/reglerne gælder for tjenestemænd, der er ansat i KL's forhandlingsområde.

## **§ 2. Prøvetid**

*Stk. 1*

Første varige ansættelse som tjenestemand sker efter forudgående ansættelse på prøve, jf. tjenestemandregulativets § 6, stk. 1.

*Stk. 2*

Kommunen kan endvidere kræve ansættelse på prøve,

1. når en tjenestemand, der tidligere har været varigt ansat i kommunen, genansættes, og
2. når en tjenestemand, der allerede er varigt ansat i kommunen, efter ansøgning overgår til anden tjenestemandstilling i kommunen, under forudsætning af, at der i prøvetiden gives tjenestefrihed i den varige stilling i en tilsvarende periode, jf. tjenestemandregulativets § 38, stk. 1.

### **Bemærkning:**

Hvis kommunalbestyrelsen beslutter at kræve prøveansættelse i henhold til denne bestemmelse, fx i forbindelse med ansættelse i advancementsstilling, bør det oplyses over for tjenestemanden, om hans hidtidige stilling vil blive opslået ledig til genbesættelse straks, eller om kommunen vil foretage konstitution i stillingen, så længe prøvetiden varer.

## **§ 3. Aldersbetingelse**

*Stk. 1*

Ansættelse på prøve kan tidligst ske fra den 1. i måneden efter det fyldte 20. år.

*Stk. 2*

Kommunen kan for bestemte grupper af tjenestemænd fastsætte en lavere mindste alder for ansættelse på prøve, når særlige grunde taler derfor.

## **§ 4. Prøvetidens længde**

*Stk. 1*

Ved første ansættelse er prøvetiden 2 år.

*Stk. 2*

Hvis kommunen kræver prøveansættelse i henhold til § 2, stk. 2, kan prøvetiden ikke fastsættes til en længere periode end 1 år.

## § 5. Nedsættelse af prøvetiden

### Stk. 1

Kommunen kan under hensyntagen til karakteren og varigheden af tjenesten i den hidtidige stilling beslutte nedsættelse eller bortfald af prøvetiden i følgende tilfælde:

1. Ved genansættelse af tidligere prøveansat tjenestemand.
2. Ved umiddelbar overgang fra ansættelse på andre vilkår til ansættelse som tjenestemand i samme stilling.
3. Ved tjenestemandsansættelse af en person, som er ansat i en anden stilling i kommunen eller som er ansat i staten, i folkekirken, i folkeskolen, i en anden kommune, region eller kommunalt fællesskab.

### Bemærkning:

I afgørelsen af om prøvetiden kan nedsættes eller bortfalde, kan indgå det forhold, at muligheden for tjenestefrihed fra hidtidig stilling er tidsbegrænset eller ikke kan opnås.

Hvis en tjenestemand har fået bevilget tjenestefrihed uden løn i sin hidtidige varige tjenestemandsstilling, bør kommunalbestyrelsen tage hensyn hertil ved fastsættelse af prøvetidens længde.

### Stk. 2

Kommunen kan bestemme, at prøvetjenesten kan nedsættes eller bortfalde på grundlag af anden tjeneste end omhandlet i stk. 1.

### Bemærkning:

Bestemmelsen kan eksempelvis finde anvendelse, hvor kommunen ansætter en person, der under privat ansættelse har været beskæftiget for kommunen.

## § 6. Forlængelse af prøvetiden som følge af fravær

### Stk. 1

Prøvetiden skal være effektiv.

### Stk. 2

Hvis en tjenestemand, der er ansat på prøve, bevilges tjenestefrihed uden løn, jf. § 38, stk. 1 i tjenestemandregulativet, forlænges prøvetiden tilsvarende.

### Stk. 3

Hvis en prøveansat tjenestemand får nedsat tjenestetiden, forlænges prøvetiden således:

- 1) Den prøveansatte arbejder i mindst 2/3 af fuld tjenestetid: Ingen forlængelse.
- 2) Den prøveansatte arbejder i mindre end 2/3 af fuld tjenestetid: Prøvetjeneste forlænges, således at den omregnet svarer til 2/3 tjeneste.

### Stk. 4

Hvis en prøveansat tjenestemand har været fraværende i sammenlagt mere end 60 dage på grund af

- værnepligtstjeneste
- sygdom

- barsel og/eller adoption

forlænges prøvetiden med 1 måned pr. påbegyndt 30 dages fravær udover 60 dage.

**Bemærkning:**

Fravær på grund af barsel og adoption dækker alt fravær – med eller uden løn – der er omfattet af aftalen om fravær af familiemæssige årsager, herunder også faderens fravær.

Forlængelse udgør 1 måned pr. påbegyndt 30 dages fravær udover de første 60 dage, dvs. 61 – 90 dages fravær medfører 1 måneds forlængelse, 91 – 120 dages fravær medfører 2 måneders forlængelse osv.

*Stk. 5*

Hvis en prøveansat har været fraværende i mere end 180 på grund af

- tilskadekomst i tjenesten eller
- tilskadekomst i tjenesten kombineret med fravær med nævnt i stk. 4 af indtil 60 dages varighed

forlænges prøvetiden med 1 måned pr. påbegyndt 30 dages fravær ud over 180 dage.

**Bemærkning:**

Hvis den prøveansatte tjenestemand har været fraværende som en umiddelbar følge af tilskadekomst i tjenesten forlænges prøvetiden dog først, når fraværet – sammenlagt med eventuelt fravær, der er omfattet af stk. 4 – overstiger 180 dage.

I disse tilfælde medfører 181 – 210 dages fravær 1 måneds forlængelse, 211 – 240 dages fravær medfører 2 måneders forlængelse osv.

## § 7. Vurdering af prøvetiden

*Stk. 1*

Tjenestemandens nærmeste overordnede chef skal, inden de første 6 måneders prøvetid er forløbet, give en skriftlig bedømmelse af tjenestemanden til kommunalbestyrelsen af, om prøvetiden er forløbet tilfredsstillende. Kommunalbestyrelsen afgør på grundlag heraf, om ansættelsesforholdet kan fortsætte. Hvis ansættelsesforholdet kan fortsætte, skal tjenestemanden afgøres bekendt med bedømmelsen, Hvis ikke, afskediges tjenestemanden, jf. tjenestemandensregulativets § 29, stk. 1 og 2 og § 31, stk. 2.

**Bemærkning:**

Afskedigelse med 14 dages varsel (for tjenestemænd i Københavns Kommune 1 måneds varsel, jf. bilag 6 til Tjenestemandensregulativ af 2008 for kommuner inden for KL's forhandlingsområde) kan kun ske inden for de første 6 måneder af prøvetiden. Afgørelse om eventuel afskedigelse træffes i så god tid, at afskedigelsesvarslet kan afgives senest 14 dage før (for tjenestemænd i Københavns Kommune 1 måned før) udløbet af de første 6 måneders prøvetid. Hvis varslet afgives senere, har tjenestemanden krav på 3 måneders varsel.

*Stk. 2*

Prøvetiden kan forlænges, hvis tjenestemanden ikke har fuldført en uddannelse, som er krævet af kommunen som led i prøvetjenesten, eller såfremt prøvetjenesten ikke har været tilfredsstillende. Afgørelse af om prøvetjenesten har været tilfredsstillende, træffes

på grundlag af en fornyet bedømmelse afgivet af tjenestemandens nærmeste overordnede chef. Hvis prøvetjenesten ikke skønnes at have været tilfredsstillende, skal bedømmelsen indeholde en nærmere begrundelse herfor. Tjenestemanden skal have udleveret en afskrift af bedømmelsen. Hvis prøvetjenesten agtes forlænget, fordi den ikke har været tilfredsstillende, skal tjenestemanden have underretning herom snarest og senest 6 måneder før normal prøvetjenestes udløb.

*Stk. 3*

Senest 3 måneder før normal eller forlænget prøvetjenestes udløb skal der være truffet afgørelse om, hvorvidt den prøveansatte er egnet til varig ansættelse. Afgørelsen meddeles vedkommende. Er den prøveansatte ikke egnet til varig ansættelse, finder afskedigelse sted, jf. § 26, sammenholdt med § 31, stk. 2 og § 29, stk. 1 og 2, i tjenestemandensregulativet.

**Bemærkning:**

Hvis det fremgår af bedømmelserne, at tjenestemanden har vist sig uegnet til stillingen enten fagligt eller af andre grunde, skal kommunen afskedige tjenestemanden.

Den sædvanlige procedure, der anvendes ved uansøgt afsked af tjenestemanden i henhold til tjenestemandensregulativets § 29, finder også anvendelse ved afsked af prøveansatte.

Det anbefales at iværksætte den afsluttende bedømmelsesprocedure ca. et halvt år før prøvetidens udløb. Baggrunden herfor er, at det normalt tager mindst en måned at gennemføre en afskedigelsesprocedure efter tjenestemandensregulativets § 29.

En prøveansat tjenestemand, der afskediges med den begrundelse, at han ikke er fundet egnet til varig ansættelse, har ikke ret til aktuel pension i forbindelse med afskedigelsen.

Hvis en prøveansat tjenestemand afskediges uansøgt i henhold i tjenestemandensregulativets § 29 med andre begrundelser, fx svagelighed, vil han, forudsat han i øvrigt opfylder betingelserne herfor, være berettiget til pension.

En prøveansat tjenestemand, der afskediges, fordi hans stilling nedlægges, er ikke berettiget til rådighedsløn.

## **§ 8. Uddannelse som led i prøvetiden**

*Stk. 1*

Kommunernes Landsforening kan efter forhandling med de berørte organisationer fastsætte regler om uddannelse som led i prøvetjenesten for bestemte grupper af tjenestemænd.

## **§ 9. Ikrafttræden m.v.**

*Stk. 1*

Reglerne og aftalen træder i kraft den 1. april 2008.

*Stk. 2*

Bestemmelserne i §§ 4 – 7, der er indgået som aftale efter § 32, stk. 1 i tjenestemandensregulativet, kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts. Dog tidligst til den 31. marts 2011.

*Stk. 3*

Reglerne/aftalen erstatter følgende regelsæt/aftaler, der samtidig ophæves:

Reglerne om prøveansættelse og aftale om prøvetidens længde for kommunale tjenestemænd af 29. november 1989.

Københavns Kommunes cirkulære nr. 39 af 4. december 1985 om ansættelse som tjenestemand på prøve med senere varig ansættelse for øje.

Aftale om ansættelse som tjenestemand på prøve i Frederiksberg Kommune med henblik på senere varig ansættelse.

København, den 27. august 2009

For

KL

Mikael Ziegler

Lilian Friis

For

KTO

Anders Bondo Christensen

Helle Basse