



OVERENSKOMST

CHEFER MED PERSONALELEDELSE I KL

*Mellem KL og DJØF/DM/IDA/PF
pr. 1. april 2018*

KL

Indholdsfortegnelse

§ 1. Område	3
§ 2. Grundløn	3
§ 3. Personlige tillæg.....	3
§ 4. Forhandling af personlige tillæg	4
§ 5. Pension	4
§ 6. Frit valg	4
§ 7. Særligt vederlag [O.18]	5
§ 8. Lønudbetaling.....	5
§ 9. Lønregulering	5
§ 10. Ferie.....	5
§ 11. Graviditet, barsel, adoption og omsorgsdage.....	6
§ 12. Barns 1. sygedag	6
§ 13. Arbejdstid	7
§ 14. Godtgørelse af udgifter ved tjenesterejser.....	8
§ 15. Rammeaftale om seniorpolitik	8
§ 16. Talsperson	8
§ 17. Øvrige regler	8
§ 18. Ikrafttræden og opsigelse	10

§ 1. Område

Stk. 1

Aftalen/overenskomsten omfatter medarbejdere, der ansættes i KL i en stilling som kontor-/centerchef med ansvar for personaleledelse og som kan henføres til AC-organisationernes og Personaleforeningens (PF) forhandlingsområde.

§ 2. Grundløn

Stk. 1

Overenskomstansatte kontor-/centerchefer med personaleledelse aflønnes med en grundløn, der udgør 488.846 i årlig grundløn ekskl. eget pensionsbidrag (31.03.2000 niv.).

§ 3. Personlige tillæg

Stk. 1.

Personlige tillæg ydes ud over grundlønnen og kan ydes som varige eller midlertidige tillæg.

Stk. 2.

Personlige tillæg udbetales månedsvis og reguleres på samme måde som grundløn.

Stk. 3.

Personlige tillæg kan ydes i forbindelse med ansættelsen eller for allerede ansatte ved den årlige lønforhandling.

Stk. 4.

Personlige tillæg kan ydes til kontor-/centerchefer, som i særlig grad og i overensstemmelse med KL's ledelsesgrundlag bidrager til realisering af KL's Mission, Vision og Værdier, KL's ledelsesgrundlag, KL's strategiske mål, KL's HR strategi, og lønpolitik, herunder bidrager til at sikre kvaliteten og effektiviteten i KL's opgaveløsning.

Stk. 5.

Ved ydelse af midlertidige tillæg skal det fremgå af begrundelsen, hvorfor tillægget er midlertidigt, og hvornår midlertidigheden ophører.

Bemærkning

I forbindelse med indførelsen af personlige tillæg, som erstatning af funktions og kvalifikationstillæg, er det ikke hensigten at udvide den hidtil anvendte praksis for ydelse af midlertidige tillæg. Det forudsættes at begrundelsen for midlertidigheden er velargumenteret og velafgrænset.

Stk. 6.

Personlige tillæg forhandles i overensstemmelse med § 4.

§ 4. Forhandling af personlige tillæg

Aftaler om tildeling, ændring og ophør af personlige tillæg forhandles mellem den personaleansvarlige direktør og den enkelte chef. Resultatet af forhandlingen sendes til talsmanden til godkendelse.

§ 5. Pension

Stk. 1

Til overenskomstansatte kontor-/centerchefer med personaleledelse ansat inden for de i § 1, stk. 1, nævnte organisationers forhandlingsområde ydes et pensionsbidrag på 19 % af de pensionsgivende løndelev. §§ 2 og 3.

§ 6. Frit valg

Stk. 1

Den enkelte chef kan vælge, at den del af pensionsprocenten, som overstiger 15,8 %, jf. § 5 stk. 1 og 2, i stedet for indbetaling til pensionskassen helt eller delvist udbetales som løn. Chefer, der ansættes i KL efter overenskomstens godkendelse, kan med virkning fra ansættelsen vælge løn frem for pension i forbindelse med ansættelsen.

Stk. 2

Hvis chefen vælger løn, sker det på følgende vilkår:

- Ved konvertering af pension til løn, omregnes pensionsbeløbet til 31/3 2000 niveau
- Der beregnes særlig feriegodtgørelse
- Beløbet udbetales månedsvis forud

Stk. 3

Valg, jf. stk. 1 og 2, foretages for mindst et år ad gangen. Bortset fra ved nyan-sættelser sker valget altid med virkning fra 1. januar. Hvis den enkelte chef øns-ker omvalg, sker dette på chefens eget initiativ og altid pr. 1. januar.

Bemærkning

Omberegningen fra pensionsbidrag til tillæg sker udgiftsneutralt.

§ 7. Særligt vederlag [O.18]

Stk. 1

Der kan i særlige tilfælde udbetales vederlag efter en konkret vurdering.

Stk. 2

Bestemmelsen har virkning fra 1. januar 2019.

§ 8. Lønudbetaling

Lønnen udbetales månedsvis forud.

§ 9. Lønregulering

Stk. 1

Lønnen efter § 2 reguleres efter "Aftale pr. 1. april 2018 om lønninger for kom-munalt ansatte".

Stk. 2

Med hensyn til lønberegning/lønfradrag henvises til "Aftale om lønbereg-ning/lønfradrag for månedslønnet personale".

Bemærkning

Aftalen er optrykt som bilag C i KL's fællesregler.

§ 10. Ferie

[O.18]Der ydes ferie og feriegodtgørelse i overensstemmelse med følgende af-taler:

- Aftale om ferie for personale ansat i kommuner (05.12)
- Aftale om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse og forhøjet ferie-godtgørelse mv. for personale ansat i kommuner gældende pr. 1-9-2020 (05.11)

- Aftale om ferie for personale ansat i kommuner gældende pr. 1-9-2020 (05.12)

Bemærkning

Aftalerne er optrykt i KL's fællesregler som bilag A, A1 og A2.

[O.18]

§ 11. Graviditet, barsel, adoption og omsorgsdage.

Den kommunale aftale om fravær af familiemæssige årsager gælder, idet medarbejderen kan vælge at flytte den del af graviditetsorloven, der ligger fra 8.-5.-uge før fødslen til efter fødslen således, at den periode, som medarbejderen har ret til løn under orlov efter fødslen, forlænges tilsvarende.

Bemærkning

Hvis en medarbejder vælger at flytte en del af graviditetsorloven til efter fødslen medfører det, at den periode, hvor medarbejderen oppebærer løn under orloven efter fødslen, forlænges tilsvarende. Imidlertid betyder det ikke, at den samlede orlov efter fødslen forlænges, idet perioden med ret til orlov uden løn tilsvarende forkortes. Den samlede orlovs-længde (orlov før fødsel + orlov efter fødsel) bliver således forkortet med det antal ugers orlov der flyttes. Den kommunale aftale om fravær af familiemæssige årsager gælder, idet medarbejderen dog kan indgå aftale med sin chef om, at den del af graviditetsorloven, der ligger fra 8. – 5. uge før fødslen kan anvendes til en forlængelse af den periode, som medarbejderen har ret til løn i orloven efter fødslen.

Bemærkning

Aftalen er optrykt som bilag B i KL's fællesregler.

§ 12. Barns 1. sygedag

Stk. 1

Medarbejdere har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første sygedag, når følgende betingelser er opfyldt:

- Barnet er under 18 år og har ophold hos medarbejderen
- Fravær er nødvendigt af hensyn til barnet
- Tjenestefrihed er forenelig med forholdene på tjenestestedet.

Bemærkning

I vurderingen af om anmodning om tjenestefrihed imødekommes, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter. Tjenestefrihed regnes ikke som sygefravær.

Stk. 2

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har medarbejderen ret til løn.

Stk. 3

Hvis medarbejderen misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

§ 13. Arbejdstid

Stk. 1

Lønnen i § 2 og 3 forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til normalt 37 timer pr. uge. Der ydes ikke godtgørelse for merarbejde.

Stk. 2

Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden gælder.

Bemærkning

Aftalen er optrykt som bilag D i KL's fællesregler.

Stk. 3

Den Kommunale rammeaftale om tele- og hjemmearbejde gælder.

Bemærkning

Aftalen er optrykt som bilag G i KL's fællesregler.

Stk. 4

Juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag er fridage, medens 1. maj er fridag fra kl. 12.00.

Stk. 5

Rammeaftale om deltidsarbejde gælder.

Bemærkning

Aftalen er optrykt som bilag H i KL's fællesregler.

Stk. 6

Den kommunale rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse gælder.

Bemærkning

Rammeaftalen er optrykt som bilag I i KL's fællesregler.

§ 14. Godtgørelse af udgifter ved tjenesterejser

Stk. 1

Udgifter ved tjenesterejser i ind- og udland, herunder godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel, godtgøres efter de regler, der gælder i KL.

Bemærkning

Med virkning fra 1. januar 2009 er kontor-/centerchefer ikke omfattet af reglerne om udetillæg og afsavnsvederlag. I stedet indgår omfanget af rejseaktivitet som et element ved fastsættelsen af det personlige tillæg.

§ 15. Rammeaftale om seniorpolitik

Den kommunale rammeaftale om seniorpolitik gælder, dog finder kapitel 5 om seniordage ikke anvendelse.

Bemærkning

Aftalen er optrykt i KL's fællesregler som bilag E.

§ 16. Talsperson

Stk. 1

Kontor-/centercheferne vælger i blandt sig en talsperson, der er medlem af en forhandlingsberettiget organisation.

Stk. 2.

Den forhandlingsberettigede organisation anmelder talspersonen over for KL.

Stk. 3.

Talspersonen fungerer som repræsentant for kontor-/centercheferne, og kan over for KL forelægge forslag, henstillinger og klager fra kontorcheferne samt optage forhandlinger om lokale spørgsmål.

Stk. 4.

De forhandlingsberettigede organisationer delegerer aftaleretten jf. § 4 til talspersonen.

§ 17. Øvrige regler

Stk. 1

For overenskomstansatte kontor/centerchefer inden for Danmarks Jurist- og Økonomforbund/Dansk Magisterforenings forhandlingsområde finder nedenstående regler i Overenskomst pr. 1. april 2018 mellem KL og DJØF/DM/IDA for akademikere ansat i KL tilsvarende anvendelse:

§ 1 stk. 3 (Hovedaftale)

§ 2 (Ansættelsesbrev)

§ 10 stk. 2 og 3 (tvister)

§ 18 stk. 1, 5, 6, 7 og 8 (pensionsordning)

§ 26 (Tjenestefrihed)

§ 30 (Opsigelse)

§ 33 (Bruttotræk)

Stk. 2

For overenskomstansatte kontor/centerchefer inden for PF's forhandlingsområde finder nedenstående regler i Overenskomst pr. 1. april 2018 for tjenestemandsansat og overenskomstansat personale i KL mellem KL og PF tilsvarende anvendelse:

§ 10 stk. 1, 2, 5 og 7 (pension)

§ 14 (Opsigelse)

§ 24 (Diskretionspligt)

§ 25 (Vidnepligt ved tjenestemandsförhör)

§ 27 (Ansættelsesbrev)

§ 18. Ikrafttræden og opsigelse

Aftalen har virkning fra den [O.18] 1. april 2018 og kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2021. [O.18]

København den

For KL

Helle Birkman Smith

Line Pallisø Bornø

For DJØF (Danmarks Jurist- og
Økonomforbund

For PF-Personaleforeningen

For DM (Dansk Magisterforening)

For IDA (Ingeniørforbundet i Danmark



KL
Weidekampsgade 10
2300 København S
Tlf. 3370 3370