
**Overenskomst
for
chefer
med
personaleledelse i KL
Mellem
KL og DJØF/DM/IDA/PF
2015**

Indholdsfortegnelse

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

§ 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

Tjenestemandsansatte kontor-/centerchefer med personaleledelse ansættes efter det til enhver tid gældende tjenestemandregulativ for tjenestemænd i kommuner inden for KL's forhandlingsområde, og aflønnes efter det kommunale lønsystem (KTO-området) på løntrin 51 samt et pensionsgivende tillæg på årligt grundbeløb kr. 66.652 (31.03.2000 niv.).

Stk. 2

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 ydes som uregulerede tillæg. Der udbetales månedsvis.

Stk. 3.

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

Overenskomst for chefer med personaleledelse i KL

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 18,48 % **[0.15]** (pr. 1. april 2016 19 %)**[0.15]** af de pensionsgivende lønde jf. §§ 2, og 3.

Overenskomst for chefer med personaleledelse i KL

Stk. 2

Til tjenestemandsansatte kontor-/centerchefer med personaleledelse ydes tjenestemandspension i henhold til det til enhver tid gældende pensionsregulativ for tjenestemænd i kommuner inden for KL's forhandlingsområde. Endvidere ydes et pensionsbidrag på 18,48 %.

[0.15] (Pr. 1. april 2016 forhøjes pensionsprocenten til 19 %) af de pensionsgivende tillæg, jf. § 2, og 3. Der beregnes endvidere et pensionsbidrag på 0,33 % af skalalønnen på trin 51. (Pr. 1. april 2016 forhøjes pensionsbidraget til 0,85 %) **[0.15]**

§ 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 pensjonskassen 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 nyansættelser sker valget altid med virkning fra 1. januar. Hvis den enkelte chef ønsker omvalg, sker dette på chefens eget initiativ og altid pr. 1. januar.

Bemærkning

Omberegningen fra pensionsbidrag til tillæg sker udgiftsneutralt.

§ 7. Engangsvederlag

Stk. 1

Engangsvederlag udbetales til den enkelte chef en gang om året med lønnen i december måned.

Stk. 2

Engangsvederlag for den enkelte kontor-/centerchef fastsættes i forhold til den enkelte chefs bidrag til med udgangspunkt i KL's ledelsesgrundlag, at realisere KL's aktuelle strategi.

Stk. 3

Engangsvederlagets størrelse fastlægges af direktionen på baggrund af en forudgående drøftelse mellem den enkelte chef og den ansvarlige direktør."

Bemærkning

En oversigt over årets udbetalinger sendes til talsmanden.

Stk. 4

Fratræder en chef før perioden for udbetaling, udbetales et forholdsmæssigt engangsvederlag i overensstemmelse med retspraksis i henhold til funktionærlovens § 17a.

§ 8. Udmøntningsgaranti

Hvert år i februar måned opgøres summen af de i det foregående kalenderår faktisk udbetalte personlige tillæg, pensionsbidrag heraf samt det udbetalte engangsvederlag. Såfremt denne lønsum er mindre end et årligt grundbeløb på kr. 2.075.237 (31.03.2000 niv.) udmøntes forskellen efter Aftale mellem parterne. Kan der ikke opnås enighed mellem parterne om udmøntningen, udmøntes forskellen som et særligt ikke-pensions-givende engangstillæg, der ydes til de enkelte kontorchefer i samme forhold, som de i året før aftalte personlige tillæg og engangsvederlag.

§ 9. Lønudbetaling

Lønnen udbetales månedsvis forud.

§ 10. Lønregulering

Stk. 1

Lønnen efter § 2 reguleres efter "Aftale pr. 1. april 2015 om lønninger for kommunalt ansatte".

Bemærkning

Aftalen findes i KL's Løn- og personale, afsnit 04.30.

Stk. 2

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

Bemærkning

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

§ 11. Ferie

"Aftale om ferie for personale ansat i kommuner" gælder".

Bemærkning

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

§ 12. 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.

§ 13. 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.

Overenskomst for chefer med personaleledelse i KL

Stk. 2

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

Stk. 3

Hvis medarbejderen misbruger ordningen, kan adgang til fravær indtages.

§ 14. 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.

§ 15. 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.

§ 16. Rammeaftale om seniorpolitik

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

Bemærkning

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

§ 17. Talsperson

Stk. 1

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

Overenskomst for chefer med personaleledelse i KL

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.

§ 18. 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 2013 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, 8, 9 og 10 (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 2013 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)

Overenskomst for chefer med personaleledelse i KL

§ 27 (Ansættelsesbrev)

Stk. 3

For tjenestemandsansatte kontor/centerchefer finder tjenestemandsgulativ indenfor KL's forhandlingsområde anvendelse. Endvidere finder nedenstående regler i protokolat 1 i Overenskomst pr. 1. april 2015 for tjenestemandsansat og overenskomstansat personale i KL mellem KL og PF tilsvarende anvendelse:

§ 1 (Gyldighedsområde)

§ 4 (Lønudbetaling)

§ 6 (Gruppeliv)

§ 19. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Aftalen har - hvor intet andet er anført - virkning fra den **[0.15]** 1. april 2015 og kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2018. **[0.15]**

København den

10/12-15

For KL


For DJØF (Danmarks Jurist- og Økonomforbund)

For PF-Personaleforeningen

Overenskomst for chefer med personaleledelse i KL

17/12-2015



For DM (Dansk Magister-
forening)

17.12.15.

THOMAS EGGERT
INGENIØRFØRENINGEN I DANMARK
Kalvebod Brygge 21-33
1780 København V

For IDA (Ingeniørforbun-
det i Danmark

Stikordsregister

A

Adoption	7
Arbejdstid	9

B

Barns 1. sygedag	8
Barsel	7
Bruttotræk	11

E

Engangsvederlag	6
Engangsvederlag- udmøntningsgaranti.....	6

F

Ferie	7
Forhandling af personlige tillæg	4
Fridage	9

G

Godtgørelse af udgifter ved tjenesterejser	10
Graviditet	7
Grundløn	3

L

Lønregulering	7
Lønudbetaling	7

M

Merarbejde.....	9
-----------------	---

O

Omsorgsdage	7
-------------------	---

P

Pension	4
Personlige tillæg	3
Personlige tillæg- udmøntningsgaranti	6

Overenskomst for chefer med personaleledelse i KL

S

Seniorpolitik 10

T

Talsperson 10

Tele- og hjemmearbejde 9

U

Udmøntningsgaranti..... 6