

KL

› OVERENSKOMST
PR. 1. APRIL 2021

OVERENSKOMST



CHEFER MED PERSONALELEDELSE I KL

MELLEM KL OG
DJØF/DM/IDA/PF
PR. 1. APRIL 2021

Indholdsfortegnelse

§ 1. Område.....	3
§ 2. Grundløn.....	3
§ 3. Personlige tillæg.....	3
§ 4. Forhandling af personlige tillæg	3
§ 5. Pension.....	4
§ 6. Særligt vederlag	4
§ 7. Lønudbetaling.....	4
§ 8. Lønregulering	4
§ 9. Ferie	4
§ 10. Graviditet, barsel, adoption og omsorgsdage.....	4
§ 11. Barns 1. sygedag.....	5
§ 12. Arbejdstid.....	5
§ 13. Godtgørelse af udgifter ved tjenesterejser	6
§ 14. Rammeaftale om seniorpolitik	6
[O.21] § 15. Opsigelse	6
§ 16. Talsperson	6
§ 17. Øvrige regler.....	7
§ 18. Ikrafttræden og opsigelse.....	7

§ 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 491.589 kr. 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. jf. §§ 2 og 3.

§ 6. Særligt vederlag

Stk. 1

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

Stk. 2

Bestemmelsen har virkning fra 1. januar 2019.

§ 7. Lønudbetaling

Lønnen udbetales månedsvis forud.

§ 8. Lønregulering

Stk. 1

Lønnen efter § 2 reguleres efter "Aftale pr. 1. april 2021 om lønninger for kommunalt ansatte".

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.

§ 9. Ferie

Der ydes ferie og feriegodtgørelse i overensstemmelse med følgende aftaler:

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

Bemærkning

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

§ 10. 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.

§ 11. 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.

§ 12. 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

[O.21] Juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag er fridage **[O.21]**.

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.

§ 13. 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.

§ 14. 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.

[O.21] § 15. Opsigelse

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en chef opsiges eller siger sin stilling op, dog således at opsigelsesvarslet fra arbejdsgiverside tillægges 2 måneder i den periode, hvor funktionærloven foreskriver 1 måneds opsigelsesvarsel. **[O.21]**

§ 16. Talsperson

Stk. 1

Kontor-/centercheferne vælger iblandt 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 2021 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 2021 for 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 tjenestemandshør)

§ 27 (Ansættelsesbrev)

§ 18. Ikrafttræden og opsigelse

Aftalen har virkning fra den 1. april 2021 og kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2024.

København den

For KL
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
kl@kl.dk
www.kl.dk
 @kommunerne