

## **Aftale om aflønning af chefer**

KL

Arkitektforbundet

Danmarks Jurist- og Økonomforbund

Foreningen af Kommunale Chefer

HK/KOMMUNAL

Ingeniørforeningen i Danmark

Lærernes Centralorganisation

| Indholdsfortegnelse  | Side      |
|--|-----------|
| <b>Kapitel 1. Personafgrænsning, ansættelsesformer og opgørelse af indbyggertal</b>                                | <b>4</b>  |
| .....  | 4         |
| § 1. Hvem er omfattet.....   | 4         |
| § 2. Ansættelsesformer.....  | 4         |
| § 3. Opgørelse af indbyggertal .....   | 5         |
| <b>Kapitel 2. Forhandlings- og aftaleret.....</b>  | <b>6</b>  |
| § 4. Generelt om forhandlings- og aftaleret.....   | 6         |
| § 5. Administrative stillinger.....  | 6         |
| § 6. Stillinger inden for skoleområdet.....  | 6         |
| § 7. Tekniske stillinger.....  | 7         |
| <b>Kapitel 3. Kommunaldirektører og direktører for fælleskommunale selskaber</b>                                   | <b>8</b>  |
| .....  | 8         |
| § 8. Løn - kommunaldirektører .....  | 8         |
| § 9. Løn - direktører for fælleskommunale selskaber .....  | 9         |
| <b>Kapitel 4. Forvaltningschefer/-direktører, andre chefer og øvrige chefer ved fælleskommunale selskaber.....</b> | <b>9</b>  |
| § 10. Forvaltningschefer/-direktører .....   | 9         |
| § 11. Løn .....  | 9         |
| § 12. Løn (forvaltningschefer/-direktører) .....   | 11        |
| § 12A. Indplacering (forvaltningschefer/-direktører).....  | 14        |
| § 13. Løn (andre chefer i kommuner og øvrige chefstillinger ved fælleskommunale selskaber) .....                   | 14        |
| § 13A. Indplacering (andre chefer i kommuner og øvrige chefstillinger ved fælleskommunale selskaber).....          | 15        |
| § 14. Funktionsløn .....   | 15        |
| § 15. Kvalifikationsløn .....  | 16        |
| § 16. Resultatløn.....   | 16        |
| § 17. Personlig løngaranti og overgangstillæg.....   | 16        |
| § 18. Opsigelse af overenskomstansatte chefer .....  | 17        |
| <b>Kapitel 5. Fælles bestemmelser .....</b>  | <b>18</b> |
| § 19. Pension .....  | 18        |
| § 20. ATP .....  | 19        |
| § 21. Frit valg.....   | 20        |
| § 22. Øvrige ansættelsesvilkår .....   | 20        |
| <b>Kapitel 6. Ikrafttræden og opsigelse.....</b>   | <b>21</b> |
| § 23. Ikrafttræden og opsigelse .....  | 21        |
| <b>Protokollat 1 – Ansættelse af chefer, hvor Foreningen af Kommunale Chefer har forhandlingsretten .....</b>      | <b>23</b> |
| <b>Protokollat 2 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan .....</b>   | <b>24</b> |
| § 1. Formål.....   | 24        |
| § 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning.....  | 24        |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Bilag 1 – Oversigt over fælleskommunale selskaber med centralt fastsat<br/>af lønning af direktøren .....</b> | <b>26</b> |
| <b>Bilag 2 - Adressefortegnelse over organisationerne .....</b>  | <b>27</b> |
| <b>Bilag 3 - Oversigt over pensionskasser .....</b>  | <b>28</b> |

## **Kapitel 1. Personafgrænsning, ansættelsesformer og opgørelse af indbyggertal**

### **§ 1. Hvem er omfattet**

#### *Stk. 1*

Aftalen omfatter

1. kommunaldirektører,
2. forvaltningschefer/-direktører og
3. chefer i andre ledende administrative, andre ledende pædagogisk-administrative og andre ledende tekniske stillinger (i det følgende betegnet andre chefer)

i KL's forhandlingsområde, bortset fra Københavns Kommune.

#### **Bemærkning:**

**[O.08]**Frederiksberg Kommune omfattes pr. 1. april 2008 af aftalen. **[O.08]**

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. kap. 18, 19 og 20 i lov om social service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

#### *Stk. 2*

Aftalen omfatter endvidere

1. direktører for fælleskommunale selskaber og
2. øvrige chefstillinger i de fælleskommunale selskaber.

### **§ 2. Ansættelsesformer**

#### *Stk. 1*

Kommunaldirektører og forvaltningschefer/-direktører ansættes på

1. tjenestemandsvilkår,
2. åremålsvilkår eller
3. kontraktvilkår

efter kommunalbestyrelsens beslutning.

#### **Bemærkning:**

**[O.08]**I Frederiksberg Kommune kan kommunaldirektører og forvaltningsdirektører efter kommunalbestyrelsens beslutning som hidtil overenskomstansættes.

Der er ikke med ovenstående vedrørende ansættelsesform tilsigtet ændringer i hidtidig praksis/gældende aftaler. **[O.08]**

#### *Stk. 2*

Andre chefer ansættes på

1. tjenestemandsvilkår,

2. åremålsvilkår,
  3. kontraktvilkår eller
  4. overenskomstvilkår
- efter kommunalbestyrelsens beslutning.

*Stk. 3*

Direktører for fælleskommunale selskaber og øvrige chefstillinger i fælleskommunale selskaber ansættes på

1. overenskomstvilkår
2. åremålsvilkår
3. kontraktvilkår eller
4. tjenestemandsvilkår

efter bestyrelsens beslutning.

**Bemærkning:**

For ansættelse på tjenestemandsvilkår henvises til § 32 i tjenestemandregulativ for kommuner inden for KL's forhandlingsområde. Regulativet findes i KL's Løn- og Personale, afsnit 21.01.

Ved overenskomstansættelse aflønnes med løntrin og tillæg efter denne aftale. Opsigelse sker i henhold til § 18. Der ydes pensionsbidrag i henhold til § 19. Øvrige vilkår følger den relevante overenskomst, jf. dog protokollat nr. 1.

For ansættelse på åremål henvises til Rammeaftale om åremålsansættelse, KL's Løn- og Personale, afsnit 04.50. Åremålsansættelse kan ske på overenskomstvilkår efter særskilt aftale med den forhandlings- og aftaleberettigede organisation.

For ansættelse på kontraktvilkår henvises til Rammeaftale om kontraktansættelse for chefer, som findes i KL's Løn og Personale, afsnit 30.02.

Tjenestemænd, som er lærere i den lukkede gruppe, bevarer i hidtidigt omfang retten til fortsat tjenestemandsansættelse på uændrede vilkår, hvis der ikke opnås enighed om vilkårene for åremålsansættelse, kontraktansættelse eller overenskomstansættelse.

### **§ 3. Opgørelse af indbyggertal**

Kommunaldirektører og forvaltningschefer/-direktører, jf. § 1, stk. 1, nr. 1 og 2, aflønnes på grundlag af den enkelte kommunes indbyggertal, som opgøres hvert år den 1. juli af Danmarks Statistik. Er der herefter grundlag for en højere aflønning, finder dette sted den efterfølgende 1. januar.

**Bemærkning:**

Som hidtil vil der kunne tages hensyn til særlige forhold vedrørende mindre kommuners struktur som fx større sommerhusområder eller større institutioner. Aftale herom indgås mellem denne aftales parter.

## Kapitel 2. Forhandlings- og aftaleret

### § 4. Generelt om forhandlings- og aftaleret

Enhver af de medunderskrivende organisationer er berettiget til at repræsentere enkeltmedlemmer i løn- og ansættelsesforhold.

**Bemærkning:**

Retten til at repræsentere enkeltmedlemmer gælder kun forhold, der *ikke* er omfattet af aftalen. For de forhold, der *er* omfattet af aftalen, gælder §§ 5-7.

Parterne har fortsat ikke tilsigtet nogen ændringer i de hidtil gældende forhandlingsretsforhold for administrative souschefer.

### § 5. Administrative stillinger

*Stk. 1*

For stillinger som kommunaldirektør, stillinger som chef for forvaltninger med udelukkende eller overvejende administrativt indhold samt for andre ledende administrative stillinger i KL's forhandlingsområde, bortset fra Gentofte Kommune og [O.08]Frederiksberg Kommune [O.08], er Danmarks Jurist- og Økonomforbund, Foreningen af Kommunale Chefer og HK/KOMMUNAL de forhandlings- og aftaleberettigede organisationer.

*Stk. 2*

For stillinger som kommunaldirektør, stillinger som chef for forvaltninger med udelukkende eller overvejende administrativt indhold samt for andre ledende administrative stillinger i Gentofte Kommune og [O.08]Frederiksberg Kommune [O.08] er henholdsvis Gentofte Kommunalforening og [O.08]Frederiksberg Kommunalforening [O.08] forhandlings- og aftaleberettiget sammen med Danmarks Jurist- og Økonomforbund.

**Bemærkning:**

For stillinger som chef for sammenlagte forvaltninger, hvori tillige indgår en forvaltning med skole-, fritids- og/eller kulturmæssigt indhold, herunder større afdelinger med opgaver, der henhører under et politisk udvalg for et skole-, fritids- og kulturområde, udøves forhandlings- og aftaleretten af de organisationer, som er nævnt i paragraffen, hvis forvaltningen har et overvejende administrativt indhold (fx en skole- og socialforvaltning). Lærernes Centralorganisation orienteres dog forud for oprettelse og aflønning af sådanne stillinger.

Det tilsvarende gælder for stillinger som chef for sammenlagte forvaltninger, hvori tillige indgår en teknisk forvaltning, herunder større afdelinger med opgaver, der politisk henhører under teknisk udvalg, hvis stillingen har et overvejende administrativt indhold. Organisationerne nævnt i § 7 orienteres dog forud for oprettelse og aflønning af sådanne stillinger og kan herefter udpege en organisation, som har medforhandlings- og aftaleret.

### § 6. Stillinger inden for skoleområdet

For stillinger som chef for forvaltninger med udelukkende eller overvejende skole-, fritids- og/eller kulturmæssigt indhold samt for andre ledende pædagogisk-administrative stillinger er Lærernes Centralorganisation forhandlings- og aftaleberettiget.

**Bemærkning:**

For stillinger som chef for sammenlagte forvaltninger, hvori tillige indgår en administrativ forvaltning, herunder større afdelinger med opgaver, der henhø-

rer under et politisk udvalg for et administrativt område, udøves forhandlings- og aftaleretten af Lærernes Centralorganisation, hvis stillingen har et overvejende skole-, fritids- og kulturmæssigt indhold (fx skole- og kulturforvaltning eller børneforvaltning med overvejende skole-, fritids- og kulturmæssigt indhold). Organisationerne nævnt i § 5 orienteres dog forud for oprettelse og aflønning af sådanne stillinger.

Ved andre ledende pædagogisk-administrative stillinger menes stillinger, der efter aftale med Finansministeriet indtil 1. april 1993 har kunnet oprettes som tjenestemand i folkeskolen, dvs. stillinger som skolechef og viceskoledirektør eller stillinger med tilsvarende indhold.

## § 7. Tekniske stillinger

### *Stk. 1*

For stillinger som chef for forvaltninger med udelukkende eller overvejende teknisk indhold samt for andre ledende tekniske stillinger i KL's forhandlingsområde, bortset fra kommunerne i det tidligere FKKA-område, Gentofte Kommune og [O.08] Frederiksberg Kommune [O.08], er Ingeniørforeningen i Danmark den forhandlings- og aftaleberettigede organisation.

### *Stk. 2*

For stillinger som chef for forvaltninger med udelukkende eller overvejende teknisk indhold samt for andre ledende tekniske stillinger i kommuner i det tidligere FKKA-område er Ingeniørforeningen i Danmark og Arkitektforbundet de forhandlings- og aftaleberettigede organisationer.

### *Stk. 3*

For stillinger som chef for forvaltninger med udelukkende eller overvejende teknisk indhold samt for andre ledende tekniske stillinger i Gentofte Kommune er Gentofte Kommunalforening forhandlings- og aftaleberettiget sammen med de organisationer, der er nævnt i stk. 2.

### *Stk. 4*

[O.08] For stillinger som chef for forvaltninger med udelukkende eller overvejende teknisk indhold samt for andre ledende tekniske stillinger i Frederiksberg Kommune er Frederiksberg Kommunalforening, Danmarks Jurist- og Økonomforbund, Arkitektforbundet og Ingeniørforeningen i Danmark de forhandlings- og aftaleberettigede organisationer. [O.08]

### **Bemærkning:**

For stillinger som chef for sammenlagte forvaltninger, hvori tillige indgår en administrativ forvaltning, herunder større afdelinger med opgaver, der henhører under et politisk udvalg for et administrativt område, udøves forhandlings- og aftaleretten af de organisationer, som er nævnt i paragraffen, hvis forvaltningen har et overvejende teknisk indhold. Organisationerne nævnt i § 5 orienteres dog forud for oprettelse og aflønning af sådanne stillinger og kan herefter udpege en organisation, som har medforhandlingsret.

### Kapitel 3. Kommunaldirektører og direktører for fælleskommunale selskaber

#### § 8. Løn - kommunaldirektører

##### Stk. 1

Lederen af kommunens administration med stillingsbetegnelse kommunaldirektør, stadsdirektør, kæmner, administrationschef eller lignende (dvs. én stilling pr. kommune), henføres fra 1. april 2008 og indtil 31. marts 2009 i forhold til kommunens indbyggertal til følgende aflønning bestående af løntrin, særligt tillæg og yderligere tillæg (topchef-tillæg):

| Indbyggere                              | Løntrin                               | Særligt tillæg<br>kr. 31/3 2000-<br>niveau | Yderligere tillæg<br>kr. 31/3 2000-niveau |
|---|---------------------------------------|--|---|
| 0-9.999                                 | 52                                    | 49.200                                     | 48.000                                    |
| 10-19.999                               | 53                                    | 56.200                                     | 48.000                                    |
| 20-24.999                               | 54                                    | 18.600                                     | 75.400                                    |
| 25-39.999                               | 54                                    | 91.000                                     | 89.100                                    |
| 40-59.999                               | 54                                    | 170.500                                    | 116.500                                   |
| 60-74.999                               | 55                                    | 178.700                                    | 130.300                                   |
| 75-89.999                               | 55                                    | 200.900                                    | 130.300                                   |
| 90-150.000                              | 55                                    | 227.600                                    | 130.300                                   |
| Århus, Aalborg<br>og Odense<br>kommuner | 754.309 kr.<br>(31/3 2000-<br>niveau) | 193.000                                    | 130.300                                   |

##### Stk. 2

[O.08] Med virkning fra 1. april 2009 henføres stillingerne til følgende aflønninger:

| Indbyggere                              | Løntrin                               | Særligt tillæg<br>kr. 31/3 2000-<br>niveau | Yderligere tillæg<br>kr. 31/3 2000-niveau |
|---|---------------------------------------|--|---|
| 0-9.999                                 | 52                                    | 69.200                                     | 48.000                                    |
| 10-19.999                               | 53                                    | 85.000                                     | 48.000                                    |
| 20-24.999                               | 54                                    | 50.000                                     | 75.400                                    |
| 25-39.999                               | 54                                    | 126.000                                    | 89.100                                    |
| 40-59.999                               | 54                                    | 210.500                                    | 116.500                                   |
| 60-74.999                               | 55                                    | 220.300                                    | 143.700                                   |
| 75-89.999                               | 55                                    | 247.500                                    | 143.700                                   |
| 90-150.000                              | 55                                    | 279.200                                    | 143.700                                   |
| Århus, Aalborg<br>og Odense<br>kommuner | 754.309 kr.<br>(31/3 2000-<br>niveau) | 249.600                                    | 143.700[O.08]                             |

#### Bemærkning:

Det bemærkes, at det ikke alene er den valgte titel, som afgør, om en konkret stilling aflønnes som kommunaldirektør eller eventuelt som ordførende for-

valtningschef. Hvis de samlede funktioner, som er henlagt til stillingen, svarer til en kommunaldirektørs funktioner, skal stillingen aflønnes som kommunaldirektør.

## **§ 9. Løn - direktører for fælleskommunale selskaber**

### *Stk. 1*

For direktører i fælleskommunale selskaber aflønnet højere end lønnen for kommunaldirektører i kommuner med under 10.000 indbyggere, aftales lønnen konkret mellem den forhandlings- og aftaleberettigede organisation og KL.

#### **Bemærkning:**

Oversigt over stillinger med centralt fast aflønning ses i bilag 1.

[O.08]Lønændringer pr. 1. april 2009 tilgår de enkelte selskaber særskilt.[O.08]

### *Stk. 2*

For direktører i fælleskommunale selskaber aflønnet lavere end eller svarende til lønnen for kommunaldirektører i kommuner med under 10.000 indbyggere, aftales lønnen mellem den forhandlings- og aftaleberettigede organisation og bestyrelsen for selskabet.

## **Kapitel 4. Forvaltningschefer/-direktører, andre chefer og øvrige chefer ved fælleskommunale selskaber**

### **§ 10. Forvaltningschefer/-direktører**

#### *Stk. 1*

Forvaltningschefer/-direktører er chefer, som

1. har direkte reference til et politisk udvalg,
2. har ansvar for et større afgrænset sagsområde og
3. er placeret umiddelbart under kommunaldirektøren.

#### *Stk. 2*

Som forvaltningschefer/-direktører henregnes endvidere efter kommunalbestyrelsens beslutning andre stillinger, som er placeret direkte under kommunaldirektøren.

#### *Stk. 3*

Antallet af stillinger i henhold til stk. 1 og stk. 2 kan udgøre fra 1 til 6.

#### **Bemærkning:**

Stillingsbetegnelserne kan være forvaltningschef, direktør eller evt. benævnt ved et forvaltningsområde, fx børne- og kulturchef eller lignende.

### **§ 11. Løn**

#### *Stk. 1*

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. §§ 12 og 13,
2. Funktionsløn, jf. § 14,

3. Kvalifikationsløn, jf. § 15 og
4. Resultatløn, jf. § 16.

**Bemærkning:**

Forvaltningschefer/-direktører m.fl. kan maksimalt indplaceres 1 løntrin under kommunaldirektøren.

Indplacering på løntrin 54 (tidligere løntrin 53) eller højere skal altid forelægges KL, jf. Information nr. 2107 af 22. juni 2000 om løntilsynet med topchefstillinger, som findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.24.

*Stk. 2*

Forvaltningschefer/-direktører, andre chefer og øvrige chefstillinger i fælleskommunale selskaber er omfattet af:

1. Aftale om ny løndannelse for chefer
2. Aftale om gennemsnitslønsgaranti.

**Bemærkning:**

Aftale om ny løndannelse indeholder bl.a. bestemmelser om rets- og interesse-tvister, opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

Aftale om ny løndannelse for chefer findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.09.

Aftale om gennemsnitslønsgaranti findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.21.

*Stk. 3*

**[O.08]** Der afsættes 2,5% af lønsummen for forvaltningschefer, andre chefer og øvrige chefstillinger i fælleskommunale selskaber til lokal løndannelse. Midlerne udmøntes med 1,25% pr. 1. april 2009 og 1,25% pr. 1. april 2010. **[O.08]**

*Stk. 4*

Lønnen for forvaltningschefer/-direktører forhandles mellem forvaltningschefen og kommunalbestyrelsen. Forvaltningschefen/-direktøren kan vælge at lade sig repræsentere af den pågældende forhandlings- og aftaleberettigede organisation, jf. kapitel 2.

Referatet fra forhandlingen fremsendes til den pågældende forhandlings- og aftaleberettigede organisation, jf. kapitel 2, som herefter indgår aftale med kommunalbestyrelsen.

**Bemærkning:**

Hvis flere organisationer er forhandlings- og aftaleberettigede, jf. § 5 og § 7, indgås aftale om funktionsløn med stillingsindehaverens aftaleberettigede organisation, jf. kapitel 2, på alle organisationers vegne.

*Stk. 5*

Kommunens lønpolitik drøftes særskilt en gang årligt med forvaltningscheferne/-direktørerne.

**Bemærkning:**

Drøftelsen vedrører de dele af kommunens lønpolitik, der er relevante for forvaltningscheferne/-direktørerne.

*Stk. 6*

Lønnen for andre chefer og øvrige chefstillinger i fælleskommunale selskaber forhandles og aftales mellem kommunalbestyrelsen/selskabets bestyrelse og den forhandlings- og aftaleberettigede organisation, jf. kapitel 2. Organisationen indgår aftale om grundløn, jf. § 13, og funktionsløn på vegne af de forhandlings- og aftaleberettigede organisationer. Organisationen indgår aftale om kvalifikationsløn og resultatløn.

*Stk. 7*

Der forhandles som udgangspunkt en gang årligt. Hvis ingen af parterne fremsætter krav om forhandling, tages ikke initiativ til afholdelse af en forhandling.

**Bemærkning:**

I bilag 1 findes en fortegnelse over organisationernes adresser.

**§ 12. Løn (forvaltningschefer/-direktører)**

*Stk. 1*

Grundlønnen for forvaltningschefer/-direktører fastsættes pr. 1. april 2008 og indtil 31. marts 2009 på baggrund af kommunens indbyggertal og antallet af forvaltningschefer/-direktører således:

*0-9.999 indbyggere:*

| Antal forvaltningschefer/-direktører | Løntrin | Særligt tillæg kr. 31/3 2000-niveau |
|--------------------------------------|---------|-------------------------------------|
| 1                                    | 50      | 89.100                              |
| 2                                    | 50      | 68.100                              |
| 3                                    | 50      | 54.100                              |
| 4                                    | 50      | 40.200                              |
| 5                                    | 50      | 26.200                              |
| 6                                    | 50      | 19.200                              |

*10-19.999 indbyggere:*

| Antal forvaltningschefer/-direktører | Løntrin | Særligt tillæg kr. 31/3 2000-niveau |
|--------------------------------------|---------|-------------------------------------|
| 1                                    | 51      | 89.100                              |
| 2                                    | 51      | 68.100                              |
| 3                                    | 51      | 54.100                              |
| 4                                    | 51      | 40.200                              |
| 5                                    | 51      | 26.200                              |
| 6                                    | 51      | 19.200                              |

*20-24.999 indbyggere:*

| Antal forvaltningschefer/-direktører | Løntrin | Særligt tillæg kr. 31/3 2000-niveau |
|--------------------------------------|---------|-------------------------------------|
| 2                                    | 51      | 103.900                             |
| 3                                    | 51      | 89.700                              |
| 4                                    | 51      | 75.500                              |

|   |    |        |
|---|----|--------|
| 5 | 51 | 61.300 |
| 6 | 51 | 47.200 |

*25-39.999 indbyggere:*

| Antal forvaltningschefer/-direktører | Løntrin | Særligt tillæg kr. 31/3 2000-niveau | Yderligere tillæg kr. 31/3 2000-niveau |
|--------------------------------------|---------|-------------------------------------|--|
| 2                                    | 52      | 50.600                              | 41.100                                 |
| 3                                    | 52      | 36.300                              | 41.100                                 |
| 4                                    | 52      | 22.000                              | 41.100                                 |
| 5                                    | 52      | 7.900                               | 41.100                                 |
| 6                                    | 52      | 7.900                               | 41.100                                 |

*40-59.999 indbyggere:*

| Antal forvaltningschefer/-direktører | Løntrin | Særligt tillæg kr. 31/3 2000-niveau | Yderligere tillæg kr. 31/3 2000-niveau |
|--------------------------------------|---------|-------------------------------------|--|
| 2                                    | 52      | 100.200                             | 48.000                                 |
| 3                                    | 52      | 86.000                              | 48.000                                 |
| 4                                    | 52      | 71.800                              | 48.000                                 |
| 5                                    | 52      | 57.600                              | 48.000                                 |
| 6                                    | 52      | 43.500                              | 48.000                                 |

Tekniske chefer: løntrin 53 + 6.218 kr. (31/3 2000-niveau) + særligt tillæg i henhold til antallet af chefer

*60-74.999 indbyggere:*

| Løntrin | Særligt tillæg kr. 31/3 2000-niveau | Yderligere tillæg kr. 31/3 2000-niveau |
|---------|-------------------------------------|--|
| 53      | 38.200                              | 54.800                                 |

*75-89.999 indbyggere:*

| Løntrin | Særligt tillæg kr. 31/3 2000-niveau | Yderligere tillæg kr. 31/3 2000-niveau |
|---------|-------------------------------------|--|
| 53      | 65.300                              | 54.800                                 |

*90-150.000 indbyggere:*

| Løntrin | Særligt tillæg kr. 31/3 2000-niveau | Yderligere tillæg kr. 31/3 2000-niveau |
|---------|-------------------------------------|--|
| 53      | 64.500                              | 82.200                                 |

*Aalborg, Århus og Odense kommuner*

| Løntrin | Særligt tillæg kr. 31/3 2000-niveau | Yderligere tillæg kr. 31/3 2000-niveau |
|---------|-------------------------------------|--|
| 53      | 91.600                              | 82.200                                 |

*Stk. 2*

**[O.08]** Med virkning fra 1. april 2009 fastsættes grundlønnen for forvaltningschefer/-direktører på baggrund af kommunens indbyggertal således:

*0-9.999 indbyggere:*

| Antal forvaltningschefer/-direktører | Løntrin | Særligt tillæg kr. 31/3 2000-niveau |
|--------------------------------------|---------|-------------------------------------|
| 1                                    | 50      | 104.100                             |
| 2                                    | 50      | 83.100                              |
| 3                                    | 50      | 69.100                              |
| 4                                    | 50      | 55.200                              |
| 5                                    | 50      | 41.200                              |
| 6                                    | 50      | 34.200                              |

*10-19.999 indbyggere:*

| Antal forvaltningschefer/-direktører | Løntrin | Særligt tillæg kr. 31/3 2000-niveau |
|--------------------------------------|---------|-------------------------------------|
| 1                                    | 51      | 104.100                             |
| 2                                    | 51      | 83.100                              |
| 3                                    | 51      | 69.100                              |
| 4                                    | 51      | 55.200                              |
| 5                                    | 51      | 41.200                              |
| 6                                    | 51      | 34.200                              |

*20-24.999 indbyggere:*

| Antal forvaltningschefer/-direktører | Løntrin | Særligt tillæg kr. 31/3 2000-niveau |
|--------------------------------------|---------|-------------------------------------|
| 2                                    | 51      | 118.900                             |
| 3                                    | 51      | 104.700                             |
| 4                                    | 51      | 90.500                              |
| 5                                    | 51      | 76.300                              |
| 6                                    | 51      | 62.200                              |

*25-39.999 indbyggere:*

| Antal forvaltningschefer/-direktører | Løntrin | Særligt tillæg kr. 31/3 2000-niveau | Yderligere tillæg kr. 31/3 2000-niveau |
|--------------------------------------|---------|-------------------------------------|--|
| 2                                    | 52      | 65.600                              | 41.100                                 |
| 3                                    | 52      | 51.300                              | 41.100                                 |
| 4                                    | 52      | 37.000                              | 41.100                                 |
| 5                                    | 52      | 22.900                              | 41.100                                 |
| 6                                    | 52      | 22.900                              | 41.100                                 |

*40-59.999 indbyggere:*

| Antal forvaltningschefer/-direktører | Løntrin | Særligt tillæg kr. 31/3 2000-niveau | Yderligere tillæg kr. 31/3 2000-niveau |
|--------------------------------------|---------|-------------------------------------|--|
| 2                                    | 52      | 115.200                             | 48.000                                 |
| 3                                    | 52      | 101.000                             | 48.000                                 |

|  |    |        |        |
|--|----|--------|--------|
| 4  | 52 | 86.800 | 48.000 |
| 5  | 52 | 72.600 | 48.000 |
| 6  | 52 | 58.500 | 48.000 |
| Tekniske chefer: løntrin 53 + 6.218 kr. (31/3 2000-niveau) + særligt tillæg i henhold til antallet af chefer |    |        |        |

60-74.999 indbyggere:

| Løntrin | Særligt tillæg kr. 31/3 2000-niveau | Yderligere tillæg kr. 31/3 2000-niveau |
|---------|-------------------------------------|--|
| 53      | 63.200                              | 54.800                                 |

75-89.999 indbyggere:

| Løntrin | Særligt tillæg kr. 31/3 2000-niveau | Yderligere tillæg kr. 31/3 2000-niveau |
|---------|-------------------------------------|--|
| 53      | 90.300                              | 54.800                                 |

90-150.000 indbyggere:

| Løntrin | Særligt tillæg kr. 31/3 2000-niveau | Yderligere tillæg kr. 31/3 2000-niveau |
|---------|-------------------------------------|--|
| 53      | 89.500                              | 82.200                                 |

Aalborg, Århus og Odense kommuner

| Løntrin | Særligt tillæg kr. 31/3 2000-niveau | Yderligere tillæg kr. 31/3 2000-niveau |
|---------|-------------------------------------|--|
| 53      | 116.600                             | 82.200[O.08]                           |

## § 12A. Indplacering (forvaltningschefer/-direktører)

Stk. 1

[O.08]Pr. 1. april 2009 oprykkes alle til de anførte nye grundlønninger

Stk. 2

Grundlønshøjelsen sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevarer. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevarer, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.[O.08]

## § 13. Løn (andre chefer i kommuner og øvrige chefstillinger ved fælleskommunale selskaber)

Stk. 1

Chefer i andre ledende administrative stillinger, andre ledende pædagogisk-administrative stillinger, andre ledende tekniske stillinger og øvrige chefstillinger ved fælleskommunale selskaber aflønnes fra 1. april 2008 og indtil 31. marts 2009 efter aftale med en af følgende grundlønninger:

1. løntrin 49 + pensionsgivende tillæg på 10.000 kr. (31/3 2000-niveau),
2. løntrin 51 + pensionsgivende tillæg på 10.000 kr. (31/3 2000-niveau),
3. løntrin 52, eller
4. løntrin 52 + 55.900 kr. (31/3 2000-niveau).

*Stk. 2*

**[O.08]** Med virkning fra 1. april 2009 aflønnes chefer i andre ledende administrative stillinger, andre ledende pædagogisk-administrative stilling, andre ledende tekniske stillinger og øvrige chefstillinger ved fælleskommunale selskaber efter aftale med en af følgende grundlønninger:

1. løntrin 49 + pensionsgivende tillæg på 18.500 kr. (31/3 2000-niveau),
2. løntrin 50,
3. løntrin 51 + pensionsgivende tillæg på 18.500 kr. (31/3 2000-niveau),
4. løntrin 52 + pensionsgivende tillæg på 8.500 kr. (31/3 2000-niveau), eller
5. løntrin 52 + 64.400 kr. (31/3 2000-niveau). **[O.08]**

**§ 13A. Indplacering (andre chefer i kommuner og øvrige chefstillinger ved fælleskommunale selskaber)**

**[O.08]** Pr. 1. april 2009 oprykkes alle til de anførte nye grundlønninger (løntrin og tillæg).

Grundlønshøjelsen sker med fuldt gennemsøg. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin og/eller tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. **[O.08]**

**§ 14. Funktionsløn**

*Stk. 1*

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de arbejds- og ansvarsområder, der er knyttet til den enkelte stilling.

*Stk. 2*

I kommuner uden kommunaldirektør skal der lokalt aftales funktionsløn til de forvaltningschefer/-direktører, der varetager funktionen.

*Stk. 3*

Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Hvis lokalt aftalt funktionsløn ydes som tillæg, gøres dette pensionsgivende efter en af følgende muligheder:

1. oprykning til et løntrin, eller
2. der oprettes en supplerende pensionsordning af tillæg (gælder også midlertidige tillæg).

**Bemærkning:**

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

## § 15. Kvalifikationsløn

### *Stk. 1*

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte chefs kvalifikationer.

### *Stk. 2*

Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Hvis lokalt aftalt kvalifikationsløn ydes som tillæg, gøres dette pensionsgivende efter en af følgende muligheder:

1. oprykning til et løntrin, eller
2. der oprettes en supplerede pensionsordning af tillæg (gælder også midlertidige tillæg).

#### **Bemærkning:**

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

## § 16. Resultatløn

[O.08] Resultatløn ydes ud over grundløn og tillæg. Resultatløn baseres på opfyldelse af mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af medarbejdere og enkelte medarbejdere.

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales.

#### **Bemærkning:**

Det er ikke en forudsætning for at indgå aftale om anvendelse af resultatløn, at den indsats, der honoreres, på forhånd er målsat. Resultatløn kan fx også gives i form af en individuel eller kollektiv bonuslignende ordning. [O.08]

## § 17. Personlig løngaranti og overgangstillæg

### *Stk. 1*

1. Andre chefer, som var ansat den 31. marts 1998, bevarer i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. 1. april 1998 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg (personlig løngaranti).
2. Forvaltningschefer/-direktører og andre chefer, som var ansat den 31. marts 2000, bevarer i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. 1. april 2000 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg (personlig løngaranti).

Denne personlige løngaranti gælder så længe, de pågældende chefer er ansat i samme stilling, som de var ansat i ved overgangen til Ny Løn.

Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

Den del af lønnen, som hidtil har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat.

*Stk. 2*

1. Andre chefer, som i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. 1. april 1998 fik et tillæg på 12.400 kr. årligt (31/3 2000-niveau), bevarer denne ordning. Pr. 1. april 2000 er tillægget pensionsgivende.
2. Andre chefer, som i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. 1. april 2000 fik et pensionsgivende tillæg på op til 23.300 kr. årligt (31/3 2000-niveau), bevarer denne ordning.
3. Forvaltningschefer/-direktører, som i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. 1. april 2000 fik pensionsgivende tillæg på op til de nedenstående beløb på baggrund af kommunens indbyggertal, bevarer denne ordning.

| Indbyggertal    | Overgangstillæg<br>Op til kr. (31/3 2000-niveau) |
|-----------------|--|
| ≤ 9.999         | 18.200   |
| 10.000 - 14.999 | 19.200   |
| 15.000 - 49.999 | 20.200   |
| 50.000 - 59.999 | 23.300   |
| 60.000 - 99.999 | 30.300   |
| ≥100.000        | 35.400   |

*Stk. 3*

Overgangstillæg i henhold til stk. 2 kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og evt. udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i kommunen, dog bortset fra forfremmelser til forvaltningschef/-direktør eller kommunaldirektør. Overgangstillægget indgår ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for de pågældende fremover

## **§ 18. Opsigelse af overenskomstansatte chefer**

*Stk. 1*

For chefer, som ansættes på overenskomstvilkår pr. 1. januar 2006 eller senere kan ansættelsesforholdet kun bringes til ophør med forudgående varsel efter nedenstående bestemmelser:

1. 3 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang i de første 12 måneder af ansættelsen. Opsigelse skal ske så betids, at fratræden kan ske inden udløbet af de første 12 måneder.

**Bemærkning:**

Hvis medarbejderne var ansat i kommunen inden ansættelsen i chefstillingen, bevarer den pågældende sit opsigelsesvarsel i det omfang, det er længere end efter stk. 1.

2. 12 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang efter 12 måneders ansættelse. Hvis fratræden sker efter 5 års ansættelse, indbetales der til pensionsordningen for den pågældende medarbejder et ekstraordinært pensionsbidrag svarende til 3 måneders løn.

*Stk. 2*

For chefer ansat på overenskomstvilkår før 1. januar 2006 gælder, at opsigelsesvarslet øges til 12 måneder fra arbejdsgiverside på det tidspunkt, hvor der er optjent 6 måneders opsigelsesvarsel i henhold til Funktionærlovens § 2, stk. 3. Samtidig opnås ved fratreden ret til indbetaling af ekstraordinært pensionsbidrag svarende til 3 måneders løn.

*Stk. 3*

Opsigelse fra medarbejderen skal ske med de varsler, der følger af Funktionærlovens § 2, stk. 6.

## **Kapitel 5. Fælles bestemmelser**

### **§ 19. Pension**

*Stk. 1*

For tjenestemandsansatte chefer indbetales 18% **[O.08]** (med virkning fra 1. april 2009: 18,2%) **[O.08]** supplerende pensionsbidrag af

1. særlige tillæg, som er indeholdt i grundlønningerne,
2. yderligere tillæg (topcheftillæg), som er indeholdt i grundlønningerne,
3. funktions- og kvalifikationstillæg, jf. §§ 14 og 15,
4. resultatløns, medmindre andet aftales, jf. § 16 og
5. overgangstillæg, jf. § 17.

*Stk. 2*

Rammeaftale om Supplerende Pension til tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension gælder.

**Bemærkning:**

Rammeaftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 04.72.

*Stk. 3*

For overenskomstansatte og kontraktansatte chefer indbetales 18% pensionsbidrag **[O.08]** (med virkning fra 1. april 2009: 18,2%) **[O.08]** af de pensionsgivende lønde:

1. løntrinet i grundlønnen
2. særlige tillæg, som er indeholdt i grundlønnen
3. yderligere tillæg (topcheftillæg), som er indeholdt i grundlønnen,
4. funktions- og kvalifikationstillæg, jf. §§ 14 og 15,
5. resultatløns, medmindre andet aftales, jf. § 16, og
6. overgangstillæg, jf. § 17.

Egetbidraget udgør 1/3 af de samlede pensionsbidrag.

*Stk. 4*

Med virkning fra aftalens udsendelse gælder bestemmelsen i stk. 3 ikke for pensionerede tjenestemænd fra kommuner, amter, regioner, staten, statsfinansierede eller konces-

sionerede virksomheder og andre, som får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

*Stk. 5*

Pensionsbidraget indbetales månedsvis samtidig med lønudbetalingen.

**Bemærkning:**

Der indbetales også supplerende pensionsbidrag/pensionsbidrag af åremålstillæg og af tillæg for ansættelse på kontrakt.

I bilag 3 findes en oversigt over de pensionsordninger, hvortil bidrag indbetales, medmindre andet aftales mellem kommunalbestyrelsen og den forhandlingsberettigede organisation. For tjenestemænd forudsættes, at der indbetales til en pensionsordning omfattet af principperne i Rammeaftale om supplerende pension for tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension.

**§ 20. ATP**

*Stk. 1*

1. For chefer under 67 år, bortset fra chefer i Frederiksberg Kommune, gælder følgende ATP-satser:

| Antal timer pr. måned     | D-sats               |                              |
|---------------------------|----------------------|------------------------------|
|                           | Egetbidrag pr. måned | Arbejdsgiverbidrag pr. måned |
| > 117 timer               | 39,15 kr.            | 78,30 kr.                    |
| > 78 timer og < 117 timer | 26,10 kr.            | 52,20 kr.                    |
| ≥ 39 timer og < 78 timer  | 13,05 kr.            | 26,10 kr.                    |

2. Med virkning fra 1. januar 2009 forhøjes ATP-satserne til:

| Antal timer pr. måned     | D-sats               |                              |
|---------------------------|----------------------|------------------------------|
|                           | Egetbidrag pr. måned | Arbejdsgiverbidrag pr. måned |
| ≥ 117 timer               | 48,00 kr.            | 96,00 kr.                    |
| ≥ 78 timer og < 117 timer | 32,00 kr.            | 64,00 kr.                    |
| ≥ 39 timer og < 78 timer  | 16,00 kr.            | 32,00 kr.                    |

3. Med virkning fra 1. januar 2010 forhøjes ATP-satserne til:

| Antal timer pr. måned     | C-sats               |                              |
|---------------------------|----------------------|------------------------------|
|                           | Egetbidrag pr. måned | Arbejdsgiverbidrag pr. måned |
| ≥ 117 timer               | 57,60 kr.            | 115,20 kr.                   |
| ≥ 78 timer og < 117 timer | 38,40 kr.            | 76,80 kr.                    |
| ≥ 39 timer og < 78 timer  | 19,20 kr.            | 38,40 kr. <b>[O.08]</b>      |

*Stk. 2*

1. For chefer under 67 år i Frederiksberg Kommune gælder følgende ATP-satser:

| Antal timer pr. måned     | A-sats               |                              |
|---------------------------|----------------------|------------------------------|
|                           | Egetbidrag pr. måned | Arbejdsgiverbidrag pr. måned |
| ≥ 117 timer               | 81,30 kr.            | 162,60 kr.                   |
| ≥ 78 timer og < 117 timer | 54,20 kr.            | 108,40 kr.                   |
| ≥ 39 timer og < 78 timer  | 27,10 kr.            | 54,20 kr.                    |

2. **[O.08]** Med virkning fra 1. januar 2009 forhøjes ATP-satserne til:

|  | A-sats |
|--|--------|
|  |        |

| Antal timer pr. måned     | Egetbidrag pr. måned | Arbejdsgiverbidrag pr. måned |
|---------------------------|----------------------|------------------------------|
| ≥ 117 timer               | 90,00 kr.            | 180,00 kr.                   |
| ≥ 78 timer og < 117 timer | 60,00 kr.            | 120,00 kr.                   |
| ≥ 39 timer og < 78 timer  | 30,00 kr.            | 60,00 kr. <b>[O.08]</b>      |

## § 21. Frit valg

### *Stk. 1*

**[O.08]** Den enkelte ansatte kan med virkning fra 1. april 2009 vælge, at en del af pensionsbidraget i stedet for indbetaling til pensionskassen/-selskabet udbetales som løn.

Den ansatte kan vælge løn i stedet for pension for den del af pensionsbidraget, der overstiger 15,8%.

### *Stk. 2*

Hvis den ansatte vælger løn, sker det på følgende vilkår:

1. Beløbet udbetales som løn, idet det gøres pensionsgivende og omregnes til 31/3 2000-niveau.
2. Der beregnes 1,5% (for chefer i Frederiksberg Kommune 1,8%) særlig feriegodtgørelse (med virkning fra udbetalingen i 2010 beregnes 1,95% (for chefer i Frederiksberg Kommune 2,25%) særlig feriegodtgørelse).
3. Beløbet udbetales månedsvis.

### *Stk. 3*

Der foretages valg for mindst et år ad gangen.

Hvis den enkelte medarbejder ønsker omvalg, sker dette på medarbejderens eget initiativ tidligst efter et år.

Ansættelsesmyndigheden kan inden for de givne rammer fastsætte procedurer for de ansattes valg. **[O.08]**

## § 22. Øvrige ansættelsesvilkår

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder (nummereringen henviser til Protokollatets numre):

1. **[O.08]** Ansættelsesbreve (04.11) **[O.08]**
2. **[O.08]** Lønninger (04.30) **[O.08]**
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32)
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (21.51)
7. Lønberegning/lønfradrag (04.38)
8. Åremålsansættelse (04.50)
11. Gruppeliv (04.74)
16. Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)

### **Bemærkning**

Aftalen gælder ikke for kommunaldirektører og forvaltningschefer.

20. **[O.08]** Ferie (05.12)

Særlig feriegodtgørelse udgør samlet 1,5%, for chefer i Frederiksberg Kommune dog 1,8% (med virkning fra 1. april 2010 samlet 1,95%, for chefer i Frederiksberg Kommune dog 2,25%).[O.08]

21. [O.08]Barsel mv. (05.13)[O.08]
22. Tjenestefrihed uden løn (05.15)
23. [O.08]Seniorpolitik (05.21)[O.08]
25. Befordringsgodtgørelse
26. [O.08]Kompetenceudvikling (05.31)

Andre chefer og øvrige chefer i fælleskommunale selskaber på grundløn 49 + 10.000 kr. (31/3 2000-niveau) (med virkning fra 1. april 2009 grundløn 49 + 18.500 kr. (31/3 2000 niveau)) er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan. Aftalen findes i protokollat nr. 2.[O.08]

27. Socialt kapitel (05.41)
28. Virksomhedsoverenskomster

**Bemærkning:**

Ønskes chefstillinger omfattet af en virksomhedsoverenskomst, skal der indgås aftale med alle forhandlings- og aftaleberettigede organisationer.

29. Retstvistaftalen (05.61)
30. [O.08]Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)[O.08]
31. [O.08]SU og tillidsrepræsentanter (05.80)[O.08]
32. [O.08]MED og tillidsrepræsentanter (05.86)[O.08]
33. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse
34. [O.08]Aftale om trivsel og sundhed (05.35)[O.08]
35. Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39).

**Bemærkning:**

Protokollatet findes i KL's Løn og Personale, afsnit 04.00.

## **Kapitel 6. Ikrafttræden og opsigelse**

### **§ 23. Ikrafttræden og opsigelse**

*Stk. 1*

Aftalen har - hvor intet andet er anført - virkning fra den 1. april 2008.

*Stk. 2*

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2011. Opsigelsen skal ske skriftligt.

København, den 20. april 2009

For

KL

Michael Ziegler

Anne G. Sørensen

For

Arkitektforbundet

Ebbe Joensen

For

Danmarks Jurist- og Økonomforbund

John Wæver

For

Foreningen af Kommunale Chefer

Jørgen V. Christiansen

For

HK/KOMMUNAL

Bodil M. Otto

Steen V. Kristensen

For

Ingeniørforeningen i Danmark

Anne Skanderby

For

Lærernes Centralorganisation

Anders Bondo Christensen

## **Protokollat 1 – Ansættelse af chefer, hvor Foreningen af Kommunale Chefer har forhandlingsretten**

Ved overenskomstansættelse af chefer, hvor Foreningen af Kommunale Chefer, som ikke er part i en kollektiv overenskomst, har forhandlingsretten for den pågældende stilling, jf. kapitel 2, følger øvrige ansættelsesvilkår bestemmelserne i Overenskomst for kontor- og IT-personale med de fornødne ændringer.

Det præciseres,

- at indbetaling af pensionsbidrag sker til PFA-pension, jf. bilag 2,
- at der i forbindelse med uansøgt afsked sker underretning af Foreningen af Kommunale chefer.

København, den 20. april 2009

For

KL

Michael Zeigler

Anne G. Sørensen

For

Foreningen af Kommunale Chefer

Jørgen V. Christiansen

For

HK/KOMMUNAL

Bodil M. Otto

Steen V. Kristensen

## **Protokollat 2 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan**

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for andre chefer og chefstillinger ved fælleskommunale selskaber med aflønning efter grundløntrin 49 + 10.000 kr. (31/3 2000-niveau) **[O.08]** (med virkning fra 1. april 2009 grundløntrin 49 + 18.500 kr. (31/3 2000-niveau)). **[O.08]**

Der henvises til vejledning om Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, som findes her: [www.personaleweb.dk](http://www.personaleweb.dk).

### **§ 1. Formål**

Formålet med denne aftale er at styrke indsatsen omkring den enkelte medarbejders kompetenceudvikling, herunder specielt at sikre medarbejdernes forudsætninger for en effektiv opgavevaretagelse med høj kvalitet og for at sikre og forbedre arbejdspladsens og den enkeltes udviklingsmuligheder. Aftalen skal sikre udviklingsmuligheder for alle ansatte, både medarbejdere og ledere.

Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den enkelte medarbejders kompetencer vedligeholdes og udbygges.

Den løbende kompetenceudvikling består af faglig efter- og videreuddannelse (fx kompetencegivende uddannelser, som er arbejdsmæssigt relevante) og kompetenceudvikling i bredere forstand.

Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element i den enkelte kommunes/det enkelte amts personalepolitik.

### **§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning**

#### *Stk. 1*

**[O.08]** Der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejder og ledelse. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejderens udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres.

#### **Bemærkning:**

Med henblik på at kvalificere dialogen om den enkelte medarbejders udviklingsplan kan der udarbejdes en oversigt over relevante kompetenceudviklingsinitiativer, herunder en oversigt over relevant efter- og videreuddannelse for faggruppen.

I forbindelse med udarbejdelse af individuelle udviklingsplaner kan der peges på muligheden for at få foretaget realkompetencevurdering, der indebærer en konkret vurdering af den enkeltes muligheder for merit eller lignende i forbindelse med efter- og videreuddannelse. **[O.08]**

#### *Stk. 2*

Der følges op på udviklingsplanen årligt. Opfølgningen kan medføre en justering af udviklingsplanen.

*Stk. 3*

Der foretages særlig opfølgning for ansatte, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, fx på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l.

København, den 20. april 2009

For

KL

Michael Ziegler

Anne G. Sørensen

For

Arkitektforbundet

Ebbe Joensen

For

Danmarks Jurist- og Økonomforbund

John Wæver

For

Foreningen af Kommunale Chefer

Jørgen V. Christiansen

For

HK/KOMMUNAL

Bodil M. Otto

Steen V. Kristensen

For

Ingeniørforeningen i Danmark

Anne Skanderby

For

Lærernes Centralorganisation

Anders Bondo Christensen

## **Bilag 1 – Oversigt over fælleskommunale selskaber med centralt fastsat aflønning af direktøren**

Amagerforbrænding  
AVV I/S  
I/S Vestforbrænding  
Lynettefællesskabet I/S  
Nordforbrænding  
Østdeponi/L90  
Reno Syd I/S  
I/S Fasan  
KAVO  
KARA/NOVEREN  
Trafikselskabet FynBus  
Trafikselskabet Midttrafik  
Nordjyllands Trafikselskab  
Trafikselskabet Sydtrafik  
Trafikselskabet Movia  
VEKS  
Miljølaboratoriet I/S  
Aalborg Lufthavn  
Spildevandscenter Avedøre I/S  
Hovedstadens Naturgas I/S  
Naturgas Midt/Nord I/S

### **Bemærkning:**

For selskaber, som ikke nævnt i ovenstående opstilling, kan aflønning aftales mellem selskabets bestyrelse og den forhandlings- og aftaleberettigede organisation maksimalt svarende til aflønning af kommunaldirektører i kommuner med under 10.000 indbyggere.

## Bilag 2 - Adressefortegnelse over organisationerne

Arkitektforbundet  
Strandgade 27 A  
1401 København K  
Tlf.nr.: 32836990  
✉ sekr@arkitektforbundet.dk

Danmarks Jurist- og Økonomforbund  
Gothersgade 133  
Postboks 2126  
1015 København K  
Tlf.nr.: 33 95 97 00  
✉ DJOEF@DJOEF. DK

Foreningen af Kommunale Chefer  
Fællessekretariatet  
Niels Hemmingsens Gade 10, 4.  
1153 København K  
Tlf.nr.: 33768696  
✉ kc@skaf-net.dk

HK/KOMMUNAL  
Chefgruppen  
Weidekampsgade 8  
Postboks 470  
0900 København C  
Tlf.nr.: 33304472  
✉ CHEFGRUPPEN@HK.DK

Ingeniørforeningen i Danmark  
Kalvebod Brygge 31-33  
1780 København V  
Tlf.nr.: 33184848  
✉ IDA@IDA.DK

Lærernes Centralorganisation  
Fællessekretariatet  
Niels Hemmingsens Gade 10, 4.  
1153 København K  
Tlf.nr.: 33768696  
✉ lc@skaf-net.dk

### **Bilag 3 - Oversigt over pensionskasser**

*Organisation:*

Arkitektforbundet

Danmarks Jurist- og Økonomforbund

Foreningen af Kommunale Chefer

HK/KOMMUNAL

Ingeniørforeningen i Danmark

Lærernes Centralorganisation

*Pensionsordninger:*

Arkitekternes Pensionskasse

Juristernes og Økonomernes Pensionskasse

PFA-Pension

Kommunernes Pensionsforsikring A/S

Ingeniørforeningens Pensionskasse – Ingeniørpension:

DIP-Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse: Civil- og akademiingeniører samt levnedsmiddelkandidater og cand.scient.er i datateknik.

ISP-Pensionskassen for Teknikum- og Diplomingeniører: Teknikum-, eksport-, levnedsmiddel- og diplomingeniører.

Lærernes Pension A/S