

Til

Fælleskommunale selskaber, att.: Formanden for bestyrelsen
og kommuner, att.: Personalechefen

Vejledning om ansættelse og aflønning af direktører og andre chefer for fælleskommunale §60-selskaber

For at sikre korrekte ansættelsesvilkår og korrekt aflønning af direktører og øvrige chefer i fælleskommunale §60-selskaber udsender KL denne opdaterede vejledning.

Vejledningen er opdelt i 3 afsnit. I første afsnit omtales lønvilkårene for direktørerne, i andet afsnit omtales lønvilkår for øvrige chefstillinger og i tredje afsnit omtales de øvrige ansættelsesvilkår, fælles for begge stillingskategorier.

Aflønning af direktører

Direktører i fælleskommunale §60-selskaber er omfattet af ”Aftale om Aflønning af chefer”, indgået mellem KL på arbejdsgiverside og følgende organisationer:

- Djøf - Danmarks Jurist- og Økonomforbund,
- Forbundet Arkitekter og Designere
- HK/KOMMUNAL,
- Ingeniørforeningen, IDA og
- Lærernes Centralorganisation.

Det betyder, at vilkårene for stillingerne er fastsat i Aftale om Aflønning af Chefer. Der kan ikke aftales vilkår, der ikke har hjemmel i denne aftale.

Afhængig af selskabets størrelse, herunder opgavernes kompleksitet er der forskel på, om aflønningen kan aftales lokalt mellem bestyrelsen og den forhandlingsberettigede organisation eller om spørgsmålet skal forelægges KL til godkendelse og aftaleindgåelse.

Hvis den øverste administrative chef (benævnt administrerende direktør, driftschef e.l.) for fælleskommunale selskaber,

- a) ønskes aflønnet efter løntrin 53 eller højere, eller

Den 24. september 2015

Ref EML/GLY

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

Tlf 3370 3370

www.kl.dk

1/4

- b) ønskes aflønnet på et højere niveau end lønnen for kommunaldirektører i kommuner med under 10.000 indbyggere pr. 1. april 2015 løntrin 52 + 69.200 kr. + 48.000 kr. (31/3 2000-niveau) = 787.120 kr. (1. oktober 2015).

skal aflønningen altid foreligges KL.

Den løn, der fastsættes for den øverste administrative chef, er stillingens samlede løn, uanset om aflønningen skal forelægges KL til godkendelse eller ej. Det betyder, at der ikke lokalt kan indgås aftale om funktions- og kvalifikationsløn, samt at der for den øverste administrative chef ikke er hjemmel til at udbetale resultatløns eller udbetale godtgørelse for merarbejde.

Hvis lønnen ikke er godkendt af Kommunernes Lønningsnævn, er der ikke hjemmel til at udbetale løn til direktøren. Bestyrelsen for selskabet er ansvarlig for, at direktørens løn er godkendt.

- ./.
- For stillinger nævnt i vedlagte oversigt, har aflønningen været forelagt KL og er godkendt af Kommunernes Lønningsnævn. KL har efterfølgende indgået aftale med den forhandlingsberettigede organisation.

Hvis en stilling som direktør for et fælleskommunalt §60-selskab ikke er nævnt i bilaget, er der ikke hjemmel til at aflønne højere end løntrin 52 og udbetale en højere løn end lønnen til kommunaldirektører i de mindste kommuner. Der skal fortsat indgås en aftale, som indgås mellem selskabets bestyrelse og den forhandlings- og aftaleberettigede organisation.

Lønvilkår for øvrige chefstillinger

For øvrige chefstillinger (ikke direktører) bemærkes, at stillingerne kan omfattes af cheftalen, men at der ikke er noget krav herom.

Indplacering kan efter selskabets beslutning ligeledes ske efter Overenskomst for kontorpersonale eller Overenskomst for akademikere, afhængig af den enkelte stilling og person i stillingen. Lønnen for disse stillinger må ikke være højere end lønnen for direktøren i selskabet.

Øvrige ansættelsesvilkår fælles for begge stillingskategorier

Der er mulighed for at anvende kontraktansættelse som beskrevet i Rammeaftale om kontraktansættelse til aflønning af chefer for tidsubegrænsede kontrakter og uden forelæggelse for KL.

Ved anvendelse af kontraktansættelse gælder vilkårene, som er nævnt i kontakten. Dette betyder bl.a. særlige opsigelsesbestemmelser og et tillæg til lønnen på 15 eller 20 %.

Endvidere kan der indgås aftale om åremål. Ved aftale om åremål uden tilbagegangstilling, kan aftales et tillæg på op til 30% af lønnen. Der kan ske ansættelse på åremål, hvis dette har været anført i stillingsopslaget. Åremålsansættelse sker for mindst 3 år og højst 6 år. Men perioden kan forlænges, således at den maksimale periode er 9 år. Med tilbagegangsstilling kan der aftales tillæg op til 20% af lønnen.

Pension indbetales til den relevante pensionsordning i overensstemmelse med bilag 3 i Aftale om aflønning af chefer. Der kan imidlertid indgås aftale med den forhandlingsberettigede organisation om indbetaling til anden godkendt pensionsordning.

Eventuelle spørgsmål vedrørende denne vejledning kan rettes til Overenskomstkontoret, forhandlingsleder Gitte Lyngskjold, tlf. 33 70 34 24, e-mail gly@kl.dk eller konsulent Emil Lillelund, tlf. 33 70 37 21, e-mail eml@kl.dk.

Med venlig hilsen

Gitte Lyngskjold

Bilag til vejledning til fælleskommunale selskaber og kommuner

Aflønning gælder fra 1. april 2009			
Selskab	Løntrin	Særligt tillæg i kr.(31/3 2000- niveau)	Topchef- tillæg i kr. (31/3 2000- niveau)
AffaldPlus	53	138.700	
ARC – Amager Res- sourcecenter	53	103.000	82.2000
AVV I/S	53	101.900	
Energnist	53	113.600	
FynBus	53	156.500	82.2000
HMN	53	245.800	82.2000
I/S REFA	53	121.000	
I/S Reno Syd	53	69.900	
I/S Vestforbrænding	53	151.000	82.2000
KARA/NOVEREN	53	121.800	
Midttrafik	54	153.800	82.2000
Movia	54	281.200	130.300
Nordjyllands Trafiksel- skab	53	173.000	82.2000
Norfors	53	80.200	
Sydtrafik	53	156.500	82.2000
VEKS, Vestegnens Kraftvarmeselskab	53	130.600	54.800