

## **Aftale om særlige vilkår for administrative chefstillinger i Københavns Kommune**

KL

Akademikerne

HK/KOMMUNAL

<b>Indholdsfortegnelse</b>	<b>Side</b>
§ 1. Hvem er omfattet.....	3
§ 2. Administrerende direktører.....	3
§ 3. Øvrige chefer .....	3
§ 4. Tillæg øvrige chefer på løntrin 52 og 53 .....	3
§ 5. Forhandling og løndannelse øvrige chefer .....	3
§ 6. Pension .....	4
§ 7. Frit valg.....	4
§ 8. Øvrige ansættelsesvilkår .....	4
§ 9. Ikrafttræden og opsigelse .....	5
<b>Protokollat 1 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder .....</b>	<b>6</b>
<b>Bilag A - Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) .....</b>	<b>8</b>

## § 1. Hvem er omfattet

Denne aftale er indgået i henhold til § 32 i tjenestemandregulativet for kommuner inden for KL's forhandlingsområde og omfatter administrative chefstillinger i Københavns Kommune, der besættes på tjenestemandsvilkår på grundløn 49 + 18.500 kr. (31/3 2000-niveau) eller højere.

### Bemærkning:

Administrative chefstillinger besættes på overenskomstvilkår eller kontraktvilkår, medmindre ansættelse efter Københavns kommunes beslutning sker på tjenestemandsvilkår.

## § 2. Administrerende direktører

Administrerende direktører aflønnes således:

Stilling	Løntrin	Særligt tillæg kr. 31/3 2000- niveau	Topcheftillæg kr. 31/3 2000- niveau
1 adm. direktør	754.309 kr. (31/3 2000- niveau)	265.500	143.700
4 adm. direktører	55	242.700	143.700
2 adm. direktører	54	275.400	130.300

### Bemærkning:

Administrerende direktører er ikke omfattet af resultatløn og Aftale om merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid.

## § 3. Øvrige chefer

Øvrige chefer aflønnes

1. på løntrin 52 eller løntrin 53 eller
2. på grundløn 49 + 18.500 kr. (31/3 2000-niveau), grundløn 50 eller grundløn 51 + 18.500 kr. (31/3 2000-niveau).

## § 4. Tillæg øvrige chefer på løntrin 52 og 53

### Stk. 1

Til medlemmer af forvaltningens direktioner ydes et tillæg (direktionstillæg). Tillægget udgør 31.900 kr. (31/3 2000-niveau) eller 53.500 kr. (31/3 2000-niveau). Tillægget indgår ikke i grundlaget for beregningen af eventuelt åremålstillæg.

### Stk. 2

Til visse chefer ydes topcheftillæg. Tillægget udgør 61.700 kr. (31/3 2000-niveau) eller 130.300 kr. (31/3 2000-niveau).

## § 5. Forhandling og løndannelse øvrige chefer

### Stk. 1

Lønnen for direktører og vicedirektører forhandles mellem den pågældende chef og Københavns Kommune. Den pågældende chef kan vælge at lade sig repræsentere af den forhandlingsberettigede organisation. Referatet fra forhandlingen fremsendes til den forhandlingsberettigede organisation, som herefter indgår aftalen med kommunen.

*Stk. 2*

Lønnen for andre chefer forhandles mellem kommunen og den forhandlingsberettigede organisation.

*Stk. 3*

Aftale om lokal løndannelse for chefer (09.09) gælder.

## **§ 6. Pension**

*Stk. 1*

Der indbetales 18,2% supplerende pensionsbidrag.

*Stk. 2*

Lokal løndannelse kan anvendes i overensstemmelse med vilkårene i rammeaftalen om supplerende pension (23.10).

**Bemærkning:**

Tjenestemænd har ret til at få foretaget en forhøjet løbende pensionsindbetaling, jf. Rammeaftale om supplerende pension til tjenestemænd m.fl.

## **§ 7. Frit valg**

*Stk. 1*

Den enkelte tjenestemand ydes et tillæg svarende til 0,55% [O.15] pr. 1. juni 2015: 0,85%, og pr. 1. april 2016: 1,35% [O.15] af følgende lønde: Den pensionsgivende løn på løntrin samt alle pensionsgivende tillæg.

Tillægget ydes pr. måned og er ikke pensionsgivende, ligesom der ikke ydes særlig feriegodtgørelse heraf.

Tillægget kan ikke inddrages i konvertering til løntrin.

*Stk. 2*

Tjenestemanden kan vælge at indbetale tillægget efter stk. 1 til en supplerende pensionsordning, jf. § 6.

*Stk. 3*

Nyansatte giver skriftlig besked om valg ved ansættelsen, om de ønsker fritvalgstillæg eller ekstra pensionsbidrag.

Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte procedurer for medarbejdernes valg.

*Stk. 4*

Hvis en ansat på et senere tidspunkt ønsker at ændre sit valg, kan den ansatte på eget initiativ meddele ansættelsesmyndigheden dette skriftligt. Ændringen kan gennemføres pr. 1. januar, og meddelelse skal gives senest den 1. oktober året før.

Foretages intet aktivt valg, udbetales tillægget til tjenestemanden.

## **§ 8. Øvrige ansættelsesvilkår**

*Stk. 1. Generelle ansættelsesvilkår*

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplyst i Bilag A.

### **Bemærkning**

Aftalen om merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52) gælder ikke for administrerende direktører og chefer, som oppebærer topcheftillæg.

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

#### *Stk. 2. Personalegoder*

Ansatte er omfattet af Protokollat 3 Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder.

### **§ 9. Ikrafttræden og opsigelse**

#### *Stk. 1*

Aftalen gælder fra 1. april 2015, hvor intet andet er anført.

#### *Stk. 2*

Aftalen kan opsiges skriftligt af aftalens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2018.

København, den 12 juni 2015

For

KL

Michael Ziegler

Gitte Lyngskjold

For

Akademikerne

Finn Larsen

For

HK/KOMMUNAL

Bodil Otto

Susanne Fagerlund

## **Protokollat 1 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder**

Parterne er enige om, at der mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at kommunen og den ansatte kan indgå aftale om nedgang i kontantløn for at modtage personalegoder.

Aftalen kan angå såvel nedgang i de centralt aftalte løndelev som nedgang i de lokalt aftalte løndelev.

Lønafledte ydelser (som fx pension og feriegodtgørelse) beregnes på grundlag af bruttolønnen, dvs. den enkeltes aflønning forud for det løntræk, der finder sted som følge af aftalen mellem kommunen og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig kommunal praksis vedrørende tiltag om trivsel og sundhed mv. (Aftale om trivsel og sundhed) samt uddannelse og kompetenceudvikling ikke påvirkes af aftalen, ligesom aftalen ikke ændrer arbejdsgivers praksis for at stille de arbejdsredskaber, der er nødvendige for arbejdets udførelse til rådighed for medarbejderen. Krav om indgåelse af individuelle aftaler om nedgang i kontantløn kan ikke gøres til en forudsætning for ansættelsen.

### **Bemærkning:**

Efter beslutning i Kommunernes Lønningsnævn kan den enkelte kommune indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

1. Aftalerne må kun vedrøre skattebegunstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.
2. Kommunen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.
3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:

#### a) Multimedier

Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

#### b) Sundhedsordninger

Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet.

(fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsbedømmelse, zoneterapi).

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af kommunale overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsva-

rende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

c) Befordring

Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller medarbejders bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor.

(fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/færge-abonnement).

d) Øvrige

Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde.

(fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant).

Protokollatet kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til den 1. i en måned. Lokale og individuelle aftaler efter dette protokollat fortsætter efter protokollatets opsigelse uændret, til de bortfalder eller opsiges i henhold til bestemmelsen herom i de lokale og/eller individuelle aftaler, idet parterne forudsætter, at sådanne aftaler indeholder en bestemmelse om opsigelse.

**Bemærkning:**

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Kommunernes Lønningsnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jf. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. KL har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsiges protokollatet jf. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.

København, den 12 juni 2015

For

KL

Michael Ziegler

Gitte Lyngskjold

For

Akademikerne

Finn Larsen

For

HK/KOMMUNAL

Bodil Otto

Susanne Fagerlund

## Bilag A - Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

(Nummerering henviser til protokollatets numre – numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.)

Nr.	Aftale og nr.	Omfattet
1	Ansættelsesbreve (04.11)	Ja
2	Lønninger (04.30)	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturenreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja
7	Åremålsansættelse (04.50)	Ja
8	Supplerende pension (23.10)	Ja
9	Opsamlingsordningen (26.01)	Nej
10	Gruppeliv (23.11)	Ja
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Nej
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Ja
17	Konvertering af ulempetilæg (04.86)	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja
19	Ferie (05.12)	Ja
20	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja
21	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja
22	Seniorpolitik (05.21)	Ja
23	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja
24	Befordringsgodtgørelse (05.71)	Ja
25	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja
26	Socialt kapitel (05.41)	Ja
27	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja
28	Retstviftaftalen (05.61)	Ja
29	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja
30	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja
31	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja
32	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja
33	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja