

## **Aftale om aflønning af chefer**

KL

Djøf - Danmarks Jurist- og Økonomforbund

Forbundet Arkitekter og Designere

HK/KOMMUNAL

Ingeniørforeningen, IDA

Lærernes Centralorganisation

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

<b>Bilag A - Oversigt over fælleskommunale selskaber med centralt fastsat aflønning af direktøren .....</b>	<b>25</b>
<b>Bilag B - Adressefortegnelse over organisationerne .....</b>	<b>26</b>
<b>Bilag C - Oversigt over pensionskasser.....</b>	<b>27</b>
<b>Bilag D - Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00).....</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:**

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:**

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.

#### *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 (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 1.

For ansættelse på åremål henvises til Rammeaftale om åremålsansættelse (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 (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 Frederiksberg Kommune, er Djøf - Danmarks Jurist- og Økonomforbund 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 Frederiksberg Kommune er henholdsvis Gentofte Kommunalforening og Frederiksberg Kommunalforening forhandlings- og aftaleberettiget sammen med Djøf - 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 henhører 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 viceskoleleder 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 Frederiksberg Kommune, er Ingeniørforeningen, IDA 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, IDA og Forbundet Arkitekter og Designere 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*

For stillinger som chef for forvaltninger med udelukkende eller overvejende teknisk indhold samt for andre ledende tekniske stillinger i Frederiksberg Kommune er Frederiksberg Kommunalforening, Djøf - Danmarks Jurist- og Økonomforbund, Forbundet Arkitekter og Designere og Ingeniørforeningen, IDA forhandlings- og aftaleberettigede organisationer.

### **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**

Lederen af kommunens administration med stillingsbetegnelse kommunaldirektør, stadsdirektør, administrationschef eller lignende (dvs. én stilling pr. kommune), henføres i forhold til kommunens indbyggertal til følgende aflønning bestående af løntrin, særligt tillæg og yderligere tillæg (topcheftillæg):

<i>Indbyggere</i>	<i>Løntrin</i>	<i>Særligt tillæg kr. 31/3 2000- niveau</i>	<i>Yderligere tillæg kr. 31/3 2000-niveau</i>
-------------------	----------------	---	---

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
Aarhus, Aalborg og Odense kommuner	754.309 kr. (31/3 2000-niveau)	249.600	143.700

**Bemærkning:**

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

*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 (01.24).

*Stk. 2*

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

1. Aftale om lokal løndannelse for chefer (09.09).
2. Aftale om gennemsnitslønsgaranti (09.21).

**Bemærkning:**

Aftale om lokal løndannelse indeholder bl.a. bestemmelser om rets- og interessevister, opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

*Stk. 3*

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. 4*

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. 5*

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. 6*

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 B findes en fortegnelse over organisationernes adresser.

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

Grundlønnen for forvaltningschefer/-direktører på baggrund af kommunens indbyggertal fastsættes således:

*0-9.999 indbyggere:*

<i>Antal forvaltningschefer/-direktører</i>	<i>Løntrin</i>	<i>Særligt tillæg kr. 31/3 2000-niveau</i>
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:*

<i>Antal forvaltningschefer/-direktører</i>	<i>Løntrin</i>	<i>Særligt tillæg kr. 31/3 2000-niveau</i>
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:*

<i>Antal forvaltningschefer/-direktører</i>	<i>Løntrin</i>	<i>Særligt tillæg kr. 31/3 2000-niveau</i>
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 forvaltnings- chefer/-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 forvaltnings- chefer/-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

Aarhus, Aalborg, og Odense kommuner

Løntrin	Særligt tillæg kr. 31/3 2000-niveau	Yderligere tillæg kr. 31/3 2000-niveau
53	116.600	82.200

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

### **§ 13. Løn - andre chefer i kommuner og øvrige chefstillinger ved fælleskommunale selskaber**

Chefer i andre ledende administrative stillinger, andre ledende pædagogisk-administrative stillinger, andre ledende tekniske stillinger og øvrige chefstillinger ved fælleskommunale selskaber aflønnes 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 + pensionsgivende tillæg på 64.400 kr. (31/3 2000-niveau).

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

### **§ 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.

Lønseddeltekst: Kommunaldir.funktion

#### *Stk. 3*

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

Funktionsløn kan anvendes til stillingsgrupper og enkelte stillinger.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

#### **Bemærkning:**

Midlertidig lønforbedring omfatter:

- a) tidsbegrænsede aftaler
- b) aftaler hvor lønforbedringen er knyttet til en betingelse, og hvor det af parterne kan konstateres, om betingelsen fortsat er opfyldt,

#### *Stk. 4*

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 supplerede 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 aftalte ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer denne status, 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. Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Kvalifikationsløn er en varig løndel for den enkelte ansatte, medmindre andet særligt aftales.

### *Stk. 3*

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 aftalte ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer denne status, medmindre andet aftales.

## § 16. Resultatløn

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.

## § 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.

<i>Indbyggertal</i>	<i>Overgangstillæg Op til kr. (31/3 2000-niveau)</i>
≤ 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

Lønseddeltekst: Overgangstillæg

#### *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 er ansat på overenskomstvilkår, 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*

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 18,2% 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. resultatløn, medmindre andet aftales, jf. § 16 og
5. overgangstillæg, jf. § 17.

*Stk. 2*

For overenskomstansatte og kontraktansatte chefer indbetales 18,75% **[O.15]** pr. 1. juni 2015: 19,05%, og pr. 1. april 2016: 19,55% **[O.15]** pensionsbidrag af de pensionsgivende lønde:

1. løntrinnet 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. resultatløn, medmindre andet aftales, jf. § 16, og
6. overgangstillæg, jf. § 17.

Egetbidraget udgør 1/3 af de samlede pensionsbidrag.

*Stk. 3*

Bestemmelsen i stk. 2 gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra kommuner, amter, regioner, staten, statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, som får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til, og som er ansat efter 20. april 2009.

**Bemærkning**

Der henvises til de relevante overenskomsters bestemmelser om delpension.

*Stk. 4*

Pensionsbidraget indbetales månedsvi samtidig med lønudbetalingen.

**Bemærkning:**

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

I Bilag C 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 (23.10).

*Stk. 5*

Pensionsforbedringer kan i øvrigt aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse.

Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 1 eller stk. 2.

*Stk. 6*

Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

- a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn.
- b) I hvilken periode forhøjelsen skal indbetales.

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse, som fx tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger.

*Stk. 7*

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som et kontant beløb, medmindre den ansatte ønsker beløbet indbetalt til en pensionsordning eller at købe frihed.

Ved kontant udbetaling betales beløbet månedsvi bagud, og der gælder følgende:

- a) Der ydes ikke særlig feriegødsel af dette beløb.
- b) Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende.

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter bestemmelserne i § 4, stk. 1, i Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale.

Ønske om indbetaling til pensionsordning eller køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år.

**§ 20. ATP**

1. For chefer gælder følgende ATP-satser:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	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.
--------------------------	-----------	-----------

2. [O.15] Pr. 1. januar 2016 forhøjes ATP-satserne til:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	94,65 kr.	189,35 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	63,10 kr.	126,25 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	31,55 kr.	63,10 kr. [O.15]

## § 21. Frit valg - overenskomstansatte

### Stk. 1

Den enkelte ansatte kan vælge, at en del af pensionsbidraget i stedet for indbetaling til pensionsordningen udbetales som et kontant beløb.

Den ansatte kan vælge kontant udbetaling i stedet for pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 15,8%.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

### Stk. 2

Hvis den ansatte vælger kontant udbetaling, ydes denne som et tillæg, der udbetales månedsvis bagud. Tillægget er ikke pensionsgivende, og der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af tillægget.

### Stk. 3

Foretager den ansatte ikke et aktivt valg, indbetales beløbet til pensionsordningen.

### 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 herom skal gives senest den 1. oktober året før.

### Stk. 5

Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte procedurer for de ansattes valg.

## § 22. Frit valg - tjenestemænd

### Stk. 1

Der ydes et tillæg til den enkelte tjenestemand 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.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg

### Stk. 2

Tjenestemanden kan vælge at indbetale tillægget efter stk. 1 til en supplerende pensionsordning, jf. § 19.

*Stk. 3*

Nyansatte giver skriftlig besked 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 herom skal gives senest den 1. oktober året før.

Hvis den ansatte ikke foretager et aktivt valg, udbetales tillægget til tjenestemanden.

## **§ 23. Øvrige ansættelsesvilkår**

*Stk. 1. Generelle ansættelsesvilkår*

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

**Bemærkning:**

Tjenestemænd i den lukkede gruppe inden for Lærernes Centralorganisations forhandlingsområder, herunder ved ansættelse på åremålsvilkår, og lærere m.fl. inden for Lærernes Centralorganisations forhandlingsområde, som ansættes på overenskomstvilkår, herunder på åremålsvilkår, eller kontraktvilkår, er omfattet af Aftale om gruppelevsfor sikring for lærere m.fl. (50.11).

Aftale om merarbejde for tjenestemænd uden højeste arbejdstid gælder ikke for kommunaldirektører og forvaltningschefer.

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

*Stk. 2. Særlig feriegodtgørelse*

Særlig feriegodtgørelse udgør samlet 1,95%, for chefer i Frederiksberg Kommune dog 2,25%.

*Stk. 3. Udviklingsplan*

Andre chefer og øvrige chefer i fælleskommunale selskaber på grundløn 49 + 18.500 kr. (31/3 2000-niveau) er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan. Aftalen findes i Protokollat 2.

*Stk. 4. Personalegoder*

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

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

### **§ 24. Ikrafttræden og opsigelse**

*Stk. 1*

Aftalen har - hvor intet andet er anført - virkning fra den 1. april 2015.

*Stk. 2*

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

København, den 12. juni 2015

For

KL

Michael Ziegler

Gitte Lyngskjold

For

Djøf - Danmarks Jurist- og Økonomforbund

Lisa Ferbing

Mogens Kring Rasmussen

For

Forbundet Arkitekter og Designere

Ebbe Joensen

For

HK/KOMMUNAL

Bodil Otto

Susanne Fagerlund

For

Ingeniørforeningen, IDA

Lone Retoft

Thomas Eggert

For

Lærernes Centralorganisation

Anders B. Christensen

## **Protokollat 1 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan**

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem Forhandlingsfællesskabet og de 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 + 18.500 kr. (31/3 2000-niveau).

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*

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:**

I forbindelse med udarbejdelse af udviklingsplaner for ledere henledes opmærksomheden på retten til lederuddannelse for ledere efter pkt. 37 i treparts-aftale af 17. juni 2007 og pkt. 14 i treparts-aftale af 1. juli 2007 samt faktaark pkt. III.3.

#### *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.

For

KL

Michael Ziegler

Gitte Lyngskjold

For

Djøf - Danmarks Jurist- og Økonomforbund

Lisa Ferbing

Mogens Kring Rasmussen

For

Forbundet Arkitekter og Designere

Ebbe Joensen

For

HK/KOMMUNAL

Bodil Otto

Susanne Fagerlund

For

Ingeniørforeningen, IDA

Lone Retoft

Thomas Eggert

For

Lærernes Centralorganisation

Anders B. Christensen

## **Protokollat 2 - 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 skattebegünstigede 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 medarbejderes 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

Djøf - Danmarks Jurist- og Økonomforbund

Lisa Ferbing

Mogens Kring Rasmussen

For

Forbundet Arkitekter og Designere

Ebbe Joensen

For

HK/KOMMUNAL

Bodil Otto

Susanne Fagerlund

For

Ingeniørforeningen, IDA

Lone Retoft

Thomas Eggert

For

Lærernes Centralorganisation

Anders B. Christensen



## **Bilag A - Oversigt over fælleskommunale selskaber med centralt fastsat aflønning af direktøren**

ARC - Amager RessourceCenter

AVV I/S

I/S Vestforbrænding

BIOFOS A/S

NORDFORBRÆNDING

Østdeponi

Renosyd I/S

AffaldPlus

KARA/NOVEREN

REFA

FynBus

Midttrafik

Nordjyllands Trafikselskab

Sydtrafik

Trafikselskabet Movia

VEKS, Vestegnens Kraftvarmeselskab I/S

HMN Naturgas I/S

### **Bemærkning:**

For selskaber, som ikke er 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 B - Adressefortegnelse over organisationerne

Djøf - Danmarks Jurist- og Økonomforbund  
Gothersgade 133  
Postboks 2126  
1015 København K  
Tlf.nr.: 3395 9700  
CVR-nr.: 17517112  
✉ [djoef@djoef.dk](mailto:djoef@djoef.dk)

Forbundet Arkitekter og Designere  
Strandgade 27 A  
1401 København K  
Tlf.nr.: 3283 6990  
CVR-nr.: 28618247  
✉ [sekr@arkitektforbundet.dk](mailto:sekr@arkitektforbundet.dk)

HK/KOMMUNAL  
Chefgruppen  
Weidekampsgade 8  
Postboks 470  
0900 København C  
Tlf.nr.: 3330 4472  
CVR-nr.: 31429528  
✉ [chefgruppen@hk.dk](mailto:chefgruppen@hk.dk)

Ingeniørforeningen, IDA  
Kalvebod Brygge 31-33  
1780 København V  
Tlf.nr.: 3318 4848  
CVR-nr.: 21465216  
✉ [ida@ida.dk](mailto:ida@ida.dk)

Lærernes Centralorganisation  
Fællessekretariatet  
Niels Hemmingsens Gade 10, 4.  
1153 København K  
Tlf.nr.: 3376 8696  
CVR-nr.: 56531319  
✉ [lc@skaf-net.dk](mailto:lc@skaf-net.dk)

### Bilag C - Oversigt over pensionskasser

<i>Organisation:</i>	<i>Pensionsordninger:</i>
Djøf - Danmarks Jurist- og Økonomforbund	Juristernes og Økonomernes Pensionskasse
Forbundet Arkitekter og Designere	Arkitekternes Pensionskasse
HK/KOMMUNAL	Kommunernes Pensionsforsikring A/S
Ingeniørforeningen, IDA	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 Centralorganisation	Lærernes Pension A/S

**Bemærkning:**

For chefer overført fra staten i forbindelse med etablering af enstrengt beskæftigelsessystem indbetales pensionsbidrag fortsat til PFA-Pension (CO10 Pension (COII Konto)).

**[O.15]** For chefer, der indtil 31. december 2014 var omfattet af Foreningen af Kommunale Chefers forhandlingsret, indbetales pensionsbidrag fortsat til PFA-pension. **[O.15]**

## Bilag D - 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 strukturreformen (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)	Ja
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 ulempetillæg (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 og rejseforsikring (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