

KL

Djøf
Forbundet Arkitekter og Designere
HK Kommunal
Ingeniørforeningen, IDA
Lærernes Centralorganisation

SAG-2019-05647

Tid: Den 28. februar 2021, kl. 22:30

Sted: KL

Emne: Forlig om fornyelse af Aftale om aflønning af chefer, Rammeaftale om kontraktansættelse og Aftale om lokal løndannelse for chefer

Deltagere: Repræsentanter for Djøf, Forbundet Arkitekter og Designere, HK Kommunal, Ingeniørforeningen, IDA, Lærernes Centralorganisation og repræsentanter for KL

FORHANDLINGSPROTOKOL

Parterne er enige om at indstille aftaler og overenskomster med tilhørende protokollater fornyet på følgende vilkår. Fornyelserne sker inden for rammerne af forliget med Forhandlingsfællesskabet af 15. februar 2021.

1. LØN/PENSION TIL TJENESTEMANDSANSATTE CHEFER

Med virkning fra 1. april 2022 forhøjes tillægget på 1,97 % med 0,57 % til 2,54 % af nedenstående løndelev.

Tillægget beregnes af den pensionsgivende løn på løntrin samt alle pensionsgivende tillæg.

Tillægget udbetales pr. måned og er ikke pensionsgivende, ligesom der ikke ydes særlig feriegodtgørelse heraf. Tillægget kan ikke inddrages i konvertering af tillæg til løntrin.

Tjenestemanden kan vælge at indbetale tillægget på 1,97 % [O.21] pr. 1. april 2022: 2,54 % [O.21] til den supplerende pensionsordning.

2. LØN/PENSION TIL OVERENSKOMSTANSATTE CHEFER

Med virkning fra 1. april 2022 forhøjes pensionsbidraget for overenskomstansatte chefer med 0,57 % fra 20,17% til 20,74 %.

3. LØN/PENSION TIL KONTRAKTSANSATTE CHEFER

Med virkning fra 1. april 2022 forhøjes pensionsbidraget for kontraktansatte chefer med 0,57 % fra 20,17% til 20,74 %.

4. LØN/PENSION TIL KOMMUNALDIREKTØRER & DIREKTØRER FOR FÆLLESKOMMUNALE SELSKABER

Med virkning fra 1. april 2022 forhøjes fritvalgs-pensionsprocenten for kommunaldirektører og direktører for fælleskommunale selskaber, som er omfattet af en cheftale, yderligere med 0,25 %-point ud over de 0,57 % anført i pkt. 1, 2 og 3.

Udgift (pkt. 1, 2, 3, 4):

13,201 mio. kr.

5. FRIT-VALG til OVERENSKOMSTANSATTE, KONTRAKTANSATTE OG ÅREMÅLS- IKKE TJENESTEMANDSANSATTE CHEFER

Med virkning fra 1. januar 2022 nedsættes frit-valgs pensionsprocenten fra 15,8% til 15,0%.

I cheftalens § 21, stk. 1 indsættes følgende ordlyd:

”Den 1. april 2021 – 31. december 2021:

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

Den 1. januar 2022:

Den ansatte kan vælge kontant udbetaling i stedet for pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 15,0%.”

Hvis en allerede ansat chef ønsker at ændre sit valg i anledning af denne ændring, kan den ansatte på eget initiativ meddele ansættelsesmyndigheden dette skriftligt senest den 1. oktober året forud for ikrafttræden.

6. DISTANCELEDELSE

Distanceledelse har i større eller mindre udstrækning i en årrække været et vilkår på en del kommunale arbejdspladser. Med Covid-19-pandemien og restriktionerne på arbejdsmarkedet siden marts 2020 er det at ’lede på distancen’ imidlertid blevet en ny virkelighed for stort set alle kommunale direktører og chefer. Også efter pandemien vil der være medarbejdere, der i et vist omfang har lyst til og mulighed for delvist at arbejde hjemme. Distanceledelse vil derfor også fortsat være en særdeles relevant ledelsesdisciplin, der bliver behov for at iagttage og udvikle i de kommende år.

Et projekt om distanceledelse vil – i det lys – tage sigte på at beskrive muligheder og begrænsninger for kommunale direktører og chefer, som er ledere af andre ledere og som leder på distancen. Projektet skal samtidig kunne give inspiration til, hvordan ledelsesarbejdet på

distancen håndteres bedst muligt med både effektivitet og nærvær for øje.

Parterne er på denne baggrund enige om at anbefale og at søge at medvirke til, at dette projekt gennemføres og formidles via parternes fælles forum Væksthus for Ledelse.

7. KOMPETENCEUDVIKLING

Med baggrund i rapporten ”De tekniske chefer – nye tider, nye udfordringer” er de centrale parter enige om, at det er vigtigt lokalt at have fokus på chefernes kompetenceniveau i forhold til den komplekse opgaveløsning på det kommunale arbejdsmarked.

8. UDVIKLINGSPROJEKT (AUA § 6)

Parterne er enige om i den kommende overenskomstperiode at gennemføre et projekt, tager sigte på at skabe et fælles datagrundlag, som kan skabe overblik over stillinger som direktører i de fælleskommunale selskaber, herunder fx løn- og ansættelsesvilkår.

Det fælles datagrundlag i form af en rapport udarbejdes, således at det er færdiggjort senest med udgangen af januar 2023. Det er aftalt, at KL står for konsulentarbejdet i projektet.

Parterne er enige om at aflyse projektet om seniorer og ledere, og anvende restmidler herfra til projektet, ligesom der søges tilført yderligere budgetmidler svarende til 100.000 kr.

9. PRÆCISERENDE BEMÆRKNINGER

9.1 I cheftalens § 1, stk. 1, tilføjes følgende tekst i bemærkningen:

”For Københavns Kommune henvises til Aftale om særlige vilkår for administrative chefstillinger i Københavns Kommune, Protokollat 2 til den fællesakademiske overenskomst og Protokollat 1 til Overenskomst for administration og IT mv.”

9.2 I cheftalens § 18, stk. 1, nr. 2 indsættes følgende præciserende bemærkning:

”I beregningen af det ekstraordinære pensionsbidrag på 3 måneders løn indgår det samlede pensionsbidrag.”

9.3 I cheftalens § 23 indsættes nyt stk. med følgende tekst:

”Aftale om engangsbeløb til tjenestemænd efter optjening af 37 års pensionsalder (23.06) gælder for tjenestemandsansatte chefer.”

10. GENNEMSNITSLØNGARANTI

Chefer er omfattet af gennemsnitsløngarantigruppe nr. 112111.

Der indgår 11,965 mio. kr. i gennemsnitsløngarantien.

11. IKRAFTTRÆDEN OG ØKONOMI

Hvor intet andet er nævnt, træder de udgiftskrævende ændringer i kraft pr. 1. april 2022.

Samlet udgift udgør 13,305 mio. kr. svarende til 0,5 % af lønsummen.

Puljeopgørelse og puljeanvendelse fremgår af **bilag A**.

12. AFSLUTNING

Forliget er indgået under forudsætning af en samlet ramme for organisationsforhandlingerne under et på 0,5 %.

Parterne er enige om, at samtlige krav hermed er afhandlet.

I forbindelse med redaktionen af overenskomsten, kan der foretages forenklinger og redaktionelle ændringer i det omfang, der kan opnås enighed herom. Parterne er enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelsen af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.

Aftaler og overenskomster med bilag, kutymer og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter 31. marts 2021, dog med de justeringer der er en konsekvens af de aftalte ændringer.

Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med udarbejdelse af nærværende forlig med tilhørende bilag er bortfaldet.

Parterne er enige om at indstille til de kompetente forsamlinger, at fornyelsen af ovennævnte aftaler sker på de vilkår, der er anført ovenfor. Arbejdsgiverne har tilkendegivet, at såfremt nærværende aftale ikke bliver godkendt, starter forhandlingerne herefter med udgangspunkt i de nugældende aftaler.

For
KL

Gitte Lyngskjold
Emil Rosenlund Andersen

For
Djøf

John Væver
Louise Ascanius

For
Forbundet Arkitekter og Designere

Ebbe Joensen

For
HK Kommunal

Susanne Fagerlund

For
Ingeniørforeningen, IDA

Christina Jespersen

For
Lærernes Centralorganisation

Tine Holst

Puljeopgørelse og puljeanvendelse

Puljeopgørelse

Post	Mio. kr.
Organisationsmidler – 0,5 % af lønsummen til rådighed 1. april 2022	13,305
Midler til anvendelse i alt:	13,305

Puljeanvendelse

Post	Mio. kr.
Fritvalgsforhøjelser pr. 1. april 2022	13,201
Overføres til OK24	0,104
Midler anvendt i alt:	13,305