

Rammeaftale om kontraktansættelse af ledere / chefer 2024 - 2026

§ 1. Ansættelse og kontraktforhold

Stk. 1.

Ansættelse af ledere og chefer sker ved kontrakt.

Stk. 2.

Den enkelte kontrakt indgås mellem BUPL og den enkelte leder / chef.

Stk. 3.

Det organisatoriske valg mellem stillingsbetegnelse leder eller chef, inklusiv eventuel faglig betegnelse træffes af BUPL.

§ 2. Lønfastsættelse

Stk. 1.

Lønfastsættelsen i den enkelte kontrakt sker under hensyntagen til den enkelte stillings organisatoriske ansvarsområde og lederens / chefens kvalifikationer. Se bilag.

Stk. 2.

Minimumslønnen for alle leder / chefstillinger er kr. 56.000 pr. mdr.

Stk. 3.

Der kan mellem den enkelte leder / chef og BUPL aftales, at lønnen for den enkelte leder / chef ligger på et højere niveau end lønnen i stk. 2.

Stk. 4.

Der afholdes obligatorisk lønforhandling hvert andet år i marts måned. Den enkelte leder/chef kan dog altid anmode om en lønforhandling. Direktionen har initiativpligten.

Lønstigning beregnes med udgangspunkt i den samlede løn inkl. pension og forinden forhandlingerne aftales det, hvornår udmøntning sker.

Ovenstående er gældende fra marts 2025. Der er udarbejdet et fælles forståelsespapir om lønudvikling for lederne – ligger som bilag til denne rammeaftale,

§3. Engangstillæg

Ved en særlig indsats i en afgrænset / defineret periode, kan der mellem den enkelte leder / chef og BUPL aftales engangstillæg.

§ 4. Arbejdstid

Der er til stillinger som leder / chef ikke fastsat en højeste arbejdstid. Den løn / tidsadministrative norm er 37/37.

§ 5. Pension

Stk. 1.

Pensionsbidrag udgør 19,55 %. med virkning fra 1. april 2021. Pensionsbidraget indbetales til en pensionsordning efter lederens / chefens eget valg.

Fra 1. januar 2025 kan lederen/chefen vælge at få 3% af pensionsbidraget udbetalt som løn, hvilket svarer til 2,49%.

Valg kan ske en gang årligt senest den 15. november i kalenderåret før valget skal træde i kraft.

Stk. 2.

Der kan indbetales højere pensionsbidrag.

§ 6. Generelle ansættelsesvilkår

Der hvor denne rammeaftale ikke eksplicit definerer andet er lederen / chefen omfattet af de til enhver tid gældende aftaler på det kommunale område for så vidt angår:

- fravær af familiemæssige årsager – for retten til 2 omsorgsdage pr. år pr. barn gælder dette indtil barnets fyldte 10. år
- aftaler om ferie – den særlige feriegodtgørelsesprocent udgør dog 3,84%.

§ 7. Ferie og fridage

Ledere / chefer har adgang til frihed og fridage således:

- Grundlovsdag, 1. maj, fredag efter Kristi Himmelfartsdag, 24. og 31. december og på en af ledelsen besluttet lukkedag (hverdag) mellem jul og nytår.
- Der er mulighed for at købe 5 ekstra fridage.
Valg af fridage medfører en fast lønreduktion hver måned på 0,38% for 1 dag, 0,77% for 2 dage, 1,15% for 3 dage, 1,54% for 4 dage samt 1,92% for 5 dage.

§ 8. Lederudviklingssamtale (LUS)

Lederne indkaldes én gang årligt til en lederudviklingssamtale med den direktør eller chef fra direktionen der har ansvaret for det pågældende område. I forbindelse med lederudviklingssamtalen skal der drøftes efter- og videreuddannelse, herunder tid til det.

§ 9. Seniorsamtale

I forbindelse med lederudviklingssamtalen kan ledere / chefer anmode om en seniorsamtale, bl.a. med henblik på at drøfte muligheden for omplacering til en stilling uden ledelsesansvar.

§ 10. Opsigelse

Stk. 1.

Funktionærlovens opsigelsesvarsler er gældende.

Stk. 2.

Ved uansøgt afsked, der ikke skyldes lederens / chefens væsentlige misligholdelse, forlænges opsigelsesvarslet efter:

- a. 1 års ansættelse med 1 måned
- b. 2 års ansættelse med 2 måneder - derudover er der adgang til et outplacement forløb svarende til en månedsløn der kan konverteres til en månedsløn eller en godtgørelse
- c. 5 års ansættelse med 4 måneder – derudover er der adgang til et outplacement forløb svarende til en månedsløn.

De forlængede opsigelsesvarsler kan udbetales som en godtgørelse efter lederens / chefens ønsker.

Der foretages ikke modregning i det ekstra opsigelsesvarsel jf. § 10, stk. 2 medmindre der sker ansættelse i BUPL eller BUPL-A

§ 11. Tvist om kontrakt

Stk. 1.

Enhver tvist vedrørende fortolkning af den individuelle kontrakt søges bilag ved forhandling mellem lederen / chefen og BUPL.

Stk. 2.

Kan der ikke opnås enighed mellem parterne optages forhandlingerne mellem BUPL og den relevante faglige organisation.

§ 12. Tvist om Rammeaftalen

Stk. 1.

Uenigheder om fortolkning af rammeaftalen søges bilagt mellem aftalens parter.

Stk. 2.

Såfremt der ikke opnås enighed mellem parterne, kan en af parterne gøre brug af en faglig voldgift.

§ 13. Ikrafttræden og varighed.

Stk. 1.

Denne rammeaftale træder i kraft den 1. april 2024 og er gældende indtil en af parterne opsiger den med 3 måneders varsel til 31. marts 2026.

Stk. 2.

Der optages forhandling om indgåelse af ny rammeaftale snarest efter, at rammeaftalen er opsagt og senest en måned efter, at begæring om forhandling er fremsat. Hvis der opstår uoverensstemmelser i forbindelse med forhandlingerne, håndteres disse i overensstemmelse med bestemmelserne i § 11.

Stk. 3.

Er forhandling om en ny rammeaftale ikke afsluttet senest ved rammeaftalens udløb, gælder rammeaftalens bestemmelser fortsat, indtil en ny rammeaftale er indgået.

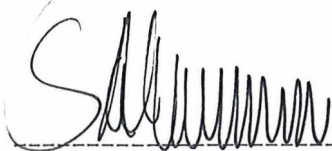
Dato:

1/4-2025

For BUPL:



For DJØF og på vegne af Akademikerne, Socialrådgiverne, 3F:



For HK Privat og på vegne af Akademikerne, Socialrådgiverne, 3F:



Bilag til rammeaftalen

Forståelsespapir om lønudvikling for lederne – aftalt ved fornyelse af rammeaftalen pr. 1. april 2024:

Udviklingen i ledernes og chefernes løn forhandles ud fra følgende principper

1. Det skal være attraktivt at være leder/chef i BUPL

Det er vigtigt for BUPL at kunne tiltrække og fastholde kvalificerede ledere. Lederrollen skal være attraktiv, økonomisk og professionelt. En del af det at være professionelt attraktiv som arbejdsplads handler om udviklingsmuligheder, ansvar og arbejdsforhold.

2. Lønforskel mellem ledere/chefer og medarbejdere:

Der skal være en rimelig lønforskel mellem lederne/chefernes løn og medarbejdernes løn. Lønforskellen må over tid ikke udhules. Det anerkendes, at særlige specialister på fællesoverenskomsten, som besidder unikke kompetencer eller ansvar, kan opnå en løn, der ligger tættere på leder/chefniveau.

3. Individuelle lønforhandlinger og data

Det fremgår af et bilag til rammeaftalen at nedenstående bl.a. kan indgå i den individuelle lønfastsættelse:

- 1) *Repræsentation(er) for BUPL eksternt*
- 2) *Opgavernes kompleksitet i forhold til strategi, politik og drift*
- 3) *Ledelsesansvar - kompleksitet i ledelsen - tæt på det politiske niveau*
- 4) *Enhedens størrelse (personaleansvar)*
- 5) *Eget budgetansvar / egen budgetstyring*

Det er faktorer som knytter sig til den enkelte leders opgaver. Baggrundstæppet for lønforhandlinger kan også handle om forhold i organisationen og samfundsøkonomien generelt, herunder bl.a. BUPL's økonomi, medarbejdernes lønudvikling, samt inflationen. Disse forhold er ikke definerende for lønforhandlingen, men kan indgå i drøftelsen