

2023

OVERENSKOMST

mellem

DR

og

CHEFFORENINGEN I DR

§ 1. Overenskomstens område

Overenskomsten omfatter ikke-tjenestemandsansatte chefer undtagen AC-chefer.

Stk. 2. Medarbejdere, der har opnået den til enhver tid gældende folkepensionsalder, kan vælge om pensionsindbetalingen skal fortsætte eller om pensionsbidragene udbetales som løn.

§ 2. Basisløn

Basislønnen er 534.972 kr. pr. år pr. 1. juni 2023.

Stk. 2. Der oppebæres et årligt ikke pensionsgivende tillæg, der udgør 3,5% af den ferieberettigede løn.

Tillægget udbetales 1 gang årligt i maj måned.

Tillægget optjenes forholdsmæssigt. Ved fratræden udbetales tillægget forholdsmæssigt.

Stk. 3. Personlig løn.

Den enkelte CDR-chefs lønforhold tages op til forhandling direkte mellem den pågældende og dennes leder mindst hver 12. måned.

§ 3. Pension

DR yder et pensionsbidrag på 15 pct. af basislønnen og pensionsgivende tillæg.

Stk. 2. DR indbetaler pensionsbidraget til PFA Pension.

§ 4. Ferietillæg

Til chefer, der holder ferie med løn, ydes et særligt ferietillæg på 1,5%, der træder i stedet for det i ferieloven nævnte ferietillæg.

§ 5. Feriefridage

CDR-chefer har inden for et ferieår ret til 5 feriefridage.

Stk. 2. Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

- a) Feriefridagene omregnes til og afvikles som hele dage inden for ferieåret.
- b) Feriefridagene placeres efter de samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser.
- c) Holdes feriefridagene ikke inden ferieårets udløb, kan chefen senest 30. september anmode om udbetaling af kompensation, svarede til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag, hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næst følgende lønudbetaling.
- d) Feriefridage, der ikke er afholdt inden fratræden fra DR, udbetales ikke.

Stk. 3. CDR-chefer har ret til at overføre op til 6 ugers feriefridage. Den opsparede frihed afvikles efter skriftlig aftale med nærmeste chef.

Overførte feriefridage skal holdes inden fratrædelse. Hvis afvikling ikke er mulig, sker der udbetaling af feriefridage overført fra tidligere ferieår.

Bemærkning:

Det er en forudsætning for afholdelse, at der forinden er taget højde for varetagelse af chefens opgaver i perioden, ligesom der skal tages hensyn til arbejdets tilrettelæggelse i øvrigt ved placering af feriefridagene.

Chefens opgaver forventes således varetaget af andre chefer frem for at pålægge medarbejdere særlige funktioner under chefens fravær.

§ 6. Graviditets-, barsels-, fædre-, forældre- og adoptionsorlov

Gældende for medarbejdere med termin før 1/11 2023.

CDR-chefer, der er fraværende på grund af graviditets-, barsels, fædre-, forældre- eller adoptionsorlov, er berettiget til fuld løn under fravær i henhold til nedenstående bestemmelser. Det er en forudsætning, at DR modtager fuld dagpengerefusion.

Bemærkning:

Fuld løn og fuld dagpengerefusion relaterer sig til pågældendes beskæftigelsesgrad.

Reglerne i Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel, jf. LBK nr. 106 af 2. februar 2020 om orlovsperiodernes længde, samt underretningspligt i forbindelse med orlovsperioders placering og fordeling gælder. Nærværende paragraf vedrører alene spørgsmålet om, hvornår og hvorvidt der er ret til fuld løn under fravær i forbindelse med graviditets-, barsels, fædre-, forældre- og adoptionsorlov.

Stk. 2. Graviditetsorlov

En gravid CDR-chef har ret til fravær med fuld løn fra arbejdet fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen.

Stk. 3. Barselsorlov

Efter fødslen har moren ret til fravær med fuld løn i indtil 14 uger.

Stk. 4. Fædreorlov

Barnets far eller medmor har indenfor de første 14 uger efter fødslen ret til fravær med fuld løn i indtil 2 uger.

Bemærkning:

Retten til de 2 ugers orlov for morens partner i et registreret partnerskab er ikke betinget af DR's adgang til fuld dagpengerefusion.

Stk. 5. Forældreorlov

Moren har efter den 14. uge efter fødslen ret til 10 ugers fravær med fuld løn.

Faren/medmoren har efter den 14. uge efter fødslen ret til 12 ugers fravær med fuld løn.

De 10/12 uger afholdes i sammenhæng. Det kan mellem DR og CDR-chefen aftales, at ugerne deles op, dog ikke i perioder på under 14 dage.

Bemærkning:

Til forældre til børn født 1. juni 2010 eller senere gælder, at selvom begge forældre er ansat i DR har begge ret til at holde hhv. 10 og 12 ugers lønnet forældreorlov

Faren/medmoren har mulighed for at placere sine 12 uger eller dele heraf indenfor de første 14 uger efter fødslen.

Bemærkning:

I henhold til lovgivningen er det muligt at udstrække forældreorlovens 32 ugers fulde dagpenge til 40/46 uger med reducerede dagpenge svarende til de 32 ugers fulde dagpenge. Denne udstrækning kan først ske, når de 10/12 uger med fuld løn er afholdt, idet en forudsætning for løn under orlov er, at DR oppebærer de fulde dagpenge.

Der indbetales DR's pensionsbidrag i den ulønnede del af dagpengeperioden under forældreorlov. Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag, der svarer til 22 uger pr. orlov.

Bemærkning:

Pensionsbidraget beregnes ud fra den pensionsgivende løn, som CDR-chefen ville have fået, hvis vedkommende ikke havde været på orlov.

Hvis CDR-chefen udstrækker forældreorlovens 32 uger til 40 eller 46 uger, optjenes der ikke pensionsret i de yderligere 8 eller 14 uger. Ved genoptagelse af arbejdet med forlængelse af orlov skal indbetalingerne dog fordeles på hele den forlængede periode.

Stk. 6. Varslingsbestemmelser

Senest 3 måneder før det forventede fødselstidspunkt skal CDR-chefen skriftligt give oplysning om, hvornår hun påregner at begynde sin graviditetsorlov. CDR-chefen skal umiddelbart efter fødslen underrette DR om dato for fødslen. Inden 8 uger efter fødslen skal CDR-chefen give underretning om, hvornår hun vil genoptage arbejdet.

Barnets far/medmor skal med 4 ugers varsel skriftligt give underretning om forventet tidspunkt for fædreorlovens begyndelse.

En CDR-chef, der ønsker at udnytte sin ret til forældreorlov, skal inden 8 uger efter fødslen skriftligt give underretning om tidspunktet for orloven begyndelse og længden heraf.

En far/medmor, der ønsker at afholde forældreorlov med fuld løn umiddelbart efter fødsel samtidig med morens barselorlov, skal 8 uger før forventet fødselstidspunkt give skriftlig underretning om, hvornår han eller hun forventer at begynde orloven og længden heraf

Stk. 7. Adoptionsorlov

Under forudsætning af at adoptionsmyndighederne bestemmer, at CDR-chefen skal være ude af erhverv, er der ret til fuld løn efter modtagelsen af barnet på samme måde som for biologiske forældre, jf. stk. 1 og stk. 3-6.

Stk. 8. Anciennitet

Under fravær i forbindelse med graviditets-, barsels-, fædre-, forældre- og adoptionsorlov optjenes anciennitet.

§ 6a. Graviditets-, barsels-, forældre- og adoptionsorlov

Gældende for medarbejdere med termin den 1/11 2023 eller senere.

Medarbejdere, der er fraværende på grund af graviditets-, barsels-, forældre- og adoptionsorlov, er berettiget til fuld løn under fravær i henhold til nedenstående bestemmelser. Det er en

forudsætning for at oppebære fuld løn, at DR modtager fuld dagpengerefusion, svarende til medarbejderens ansættelsesnorm.

Stk. 2. Graviditetsorlov

En gravid medarbejder har ret til fravær med fuld løn fra arbejdet fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 6 uger til fødslen.

Bemærkning:

Der er ret til fuld løn i ugerne 5 og 6 inden forventet fødselstidspunkt, uanset om DR modtager fuld dagpengerefusion.

Ønsker den gravide medarbejder ikke eller kun delvist at benytte sin ret til fravær med fuld løn i uge 5 og 6 før forventet fødselstidspunkt, kan medarbejderen i stedet vælge at udvide sin forældreorlov med en tilsvarende periode, jf. stk. 4.

Stk. 3. Barselorlov

Moren har ret til fravær med fuld løn i de første 10 uger efter fødslen.

Den anden forælder har indenfor de første 10 uger efter fødslen eller efter modtagelse af barnet ret til fravær med fuld løn i indtil 2 uger.

Stk. 4. Forældreorlov

Moren har efter den 10. uge efter fødslen ret til 16 ugers fravær med fuld løn.

Bemærkning:

Morens ret til fulde 16 ugers fravær med løn forudsætter overdragelse af 2 ugers orlov fra den anden forælder.

Den anden forælder har efter den 10. uge efter fødslen ret til 16 ugers fravær med fuld løn.

De 16 uger afholdes i sammenhæng. Det kan mellem DR og medarbejderen aftales, at ugerne deles op, dog ikke i perioder på under 14 dage.

Den anden forælder har mulighed for at placere dele af sine 16 uger indenfor de første 10 uger efter fødslen.

Endelig har moren - under forudsætning af, at DR oppebærer de fulde dagpenge - ret til at udvide sin forældreorlov med løn efter dette stk. med et tidsrum, der modsvarer det omfang, moren ikke har været fraværende fra arbejdet i uge 5-6 før forventet fødselstidspunkt, jf. stk. 2.

Bemærkning:

I henhold til lovgivningen er det muligt at forlænge fraværet i forbindelse med forældreorlov med 8 eller 14 uger. Medarbejderen modtager ikke dagpenge eller løn i den periode, hvor orloven forlænges.

Der indbetales DR's pensionsbidrag i den ulønnede del af dagpengeperioden under forældreorlov. Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag, der svarer til 22 uger pr. orlov.

Bemærkning:

Pensionsbidraget beregnes ud fra den pensionsgivende løn, som medarbejderen ville have fået, hvis vedkommende ikke havde været på orlov.

Stk. 5. Varslingsbestemmelser

Senest 3 måneder før det forventede fødselstidspunkt skal den gravide medarbejder give skriftlig besked om, hvornår medarbejderen påregner at begynde sin graviditetsorlov. Medarbejderen skal umiddelbart efter fødslen underrette DR om dato for fødslen.

Den anden forælder skal 4 uger før det forventede fødselstidspunkt give skriftlig besked om, at vedkommende skal være forælder, og at 2 ugers orlov holdes i forbindelse med fødslen.

En medarbejder, der ønsker at udnytte sin ret til forældreorlov, skal inden 6 uger efter fødslen skriftligt give underretning om tidspunktet for orloven begyndelse og længden heraf.

Den anden forælder, der ønsker at afholde forældreorlov med fuld løn umiddelbart efter fødsel samtidig med morens barselorlov, skal 4 uger før forventet fødselstidspunkt give skriftlig besked om, hvornår vedkommendeforventer at begynde orloven og længden heraf.

Stk. 6. Adoptionsorlov

Under forudsætning af at adoptionsmyndighederne bestemmer, at medarbejderen skal være ude af erhverv, er der ret til fuld løn efter modtagelsen af barnet på samme måde som for biologiske forældre, jf. stk. 1 og stk. 3-5.

Stk. 7. Anciennitet

Under fravær i forbindelse med graviditets-, barsels-, forældre- og adoptionsorlov optjenes anciennitet.

§ 7. Sorgorlov

En forælder, der har ret til fravær efter § 13 i barselloven, har ret til indtil 26 ugers fravær med løn, hvis barnet dør inden det fylder 18 år. Samme ret til fravær med løn gælder for adoptanter og kommende adoptanter, der har modtaget et barn, hvis barnet dør inden det fyldte 18. år.

Løn under fraværet er betinget af, at DR modtager fuld dagpengerefusion.

§ 8. Sygdom

CDR-chefer får fuld løn under sygdom.

Stk. 2. Sygdomsforfald skal uden ugrundet ophold meddeles til tjenestestedet. Sygdomsforfald skal på forlangende dokumenteres ved en af CDR-chefen underskrevet erklæring eller ved en erklæring fra lægen.

Stk. 3. Erklæring/dokumentation som DR forlanger, betales af DR.

§ 9. Barns sygdom

Anmodning om tjenestefrihed med løn til pasning af sygt, mindreårigt, hjemmeværende barn kan imødekommes med delvis eller helt tjenestefrihed for så vidt angår barnets 1. og 2. sygedag. Det er en forudsætning, at hensynet til barnets forhold gør det nødvendigt, og forholdene på tjenestestedet tillader det.

Stk. 2. Fravær på grund af barns sygdom vil ikke blive medregnet i CDR-chefens antal sygedage.

§ 10. CDR's adgang til at bistå

CDR har adgang til at bistå medlemmerne i forbindelse med ansættelser og sanktioner/afskedigelse.

Stk. 2. I forbindelse med nyansættelser orienterer DR ansøgeren om muligheden for at få bistand fra CDR, inden forhandling af løn- og ansættelsesvilkår påbegyndes.

§ 11. Standard-chefkontrakt

CDR har adgang til en forhandling af paradigme til standard-chefkontrakt i forbindelse med fremtidige ændringer.

Stk. 2. Den til enhver tid gældende overenskomst mellem CDR og DR vedlægges standard-chefkontrakten som *bilag*.

Stk. 3. Såfremt DR ved nyansættelse af en chef ønsker at fravige standard-chefkontrakten til gunst for chefen, skal CDR inddrages, medmindre chefen modsætter sig det.

§ 12. Rettigheder

I det omfang en chef måtte have rettigheder efter ophavsretsloven til det stof, der er frembragt som led i ansættelsesforholdet, erhverver DR uden vederlag ret til at udnytte dette stof på alle måder og ved hjælp af alle tekniske metoder.

Stk. 2. DR kan overdrage rettigheder og forpligtelser efter denne bestemmelse til 3. mand.

Stk. 3. Ophavsretsloven §§ 54 – 56 finder ikke anvendelse for de rettigheder, der er erhvervet i henhold til denne overenskomst.

§ 13. Arbejdskonflikt

Cheferne kan ikke deltage i arbejdskonflikter.

§ 14. Ikrafttræden og opsigelse

Overenskomsten har virkning fra 1. juni 2023 og kan af hver af parterne opsiges skriftligt til bortfald med 3 måneders varsel til en 31. maj, dog tidligst til den 31. maj 2025.

København, den
For DR:

København, den
For Chefforeningen i DR

Bilag 1.

Hospitalsindlæggelse sammen med børn

Hvis CDR-chefen sammen med eget barn under 14 år bliver indlagt på hospital, er der ret til tjenestefrihed med sædvanlig løn og pension i op til 5 dage pr. barn inden for 12 på hinanden følgende måneder. Tilsvarende gælder, hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet eller modtager ambulante behandling, der træder i stedet for hospitalsindlæggelse, og som kræver CDR-chefens tilstedeværelse.

Pasning af alvorligt syge børn under 18 år

En CDR-chef, der har orlov efter § 26 i lov om "Ret til orlov og dagpenge ved barsel, har ret til fuld løn i 3 måneder en gang pr. 12 måned pr. barn. Det er en forudsætning for at få løn, at DR får dagpengerefusion.

Pasning af børn med nedsat funktionsevne mv.

Til CDR-chefer, der har orlov til at passe egne børn og som efter §42 i "Lov om social service" får dækket tabt arbejdsfortjeneste, indbetaler DR pensionsbidraget i højst 3 måneder årligt pr. barn.

Pasning af nærtstående

CDR-chefer, der har orlov for at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem i henhold til § 119 i "Lov om social service", kan få orlov med fuld løn i op til 3 måneder inden for et år.

Det er en forudsætning, at medarbejderen modtager plejevederlag fra kommunen og, at DR modtager plejevederlaget.

Pasning af nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom

En CDR-chef, der bliver ansat af kommunen efter § 118 i "Lov om social service" til at passe en nærtstående med betydelig eller alvorlig sygdom har ret til ulønnet orlov.