

Overenskomst for brand- og ambulanceperso- nale i Københavns og Frederiksberg kommu- ner

KL

FOA – Fag og Arbejde

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Personafgrænsning	4
§ 1. Hvem er omfattet.....	4
§ 2. Afgrænsning - månedslønnede og timelønnede.....	5
Kapitel 2. Månedslønnede	6
§ 3. Løn	6
§ 4. Grundløn	6
§ 4A. Indplacering pr. 1. januar 2012.....	7
§ 5. Funktionsløn	8
§ 6. Kvalifikationsløn	9
§ 7. Resultatløn.....	9
§ 8. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg	10
§ 9. Funktionærlov.....	10
§ 10. Pension	10
§ 11. ATP	12
§ 12. Arbejdstid	12
§ 13. Arbejde i forskudt tid mv.....	13
§ 14. Over- og merarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde	13
§ 15. Barns 1. og 2. sygedag.....	15
§ 16. Tjenestefrihed	15
§ 17. Opsigelse	16
§ 18. Tjenestemandshøring.....	17
§ 19. Uniform	17
§ 20. Diskretionspligt	17
§ 21. Øvrige ansættelsesvilkår	17
Kapitel 3. Timelønnede	18
§ 22. Løn, lønberegning og lønudbetaling.....	18
§ 23. Pension	19
§ 24. Søgnehelligdagsbetaling.....	19
§ 25. Opsigelse	19
§ 26. Barns 1. og 2. sygedag.....	20
§ 27. Øvrige ansættelsesvilkår	20
Kapitel 4. Redderelever.....	20
§ 28. Praktikgrundlaget	20
§ 29 Løn og lønberegning.....	20
§ 30. Aflønning i skoleperioder	21
§ 31. Prøvetid	21
§ 32. Overarbejde.....	21
§ 33. Pension	21
§ 34. Sygdom	21
§ 35. ATP	21
§ 36. Øvrige ansættelsesvilkår (elever)	21
Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse.....	22
§ 37. Ikrafttræden og opsigelse	22

**Protokollat 1 - Arbejdstid for brandvæsenets (ildløs) udrykningstjeneste
.....23**

Protokollat 2 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan24

§ 1. Formål..... 24

§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning..... 24

§ 3. Drøftelse..... 25

Bilag 1 - Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn.....26

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter

1. vicebrandinspektører,
2. korpsambulancemestre,
3. brandmestre,
4. vagtcentralmestre,
5. korpsbrandmestre,
6. alarmoperatører,
7. overbrandmestre,
8. underbrandmestre,
9. brandmænd,
10. ambulancefolk,
11. overchauffører,
12. værkstedsmestre,
13. telemestre,
14. undertelemestre og
15. reddere,

som er ansat i

1. KL's forhandlingsområde i Københavns og Frederiksberg kommuner, eller
2. virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv.

Bemærkning:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn, herefter benævnt ansættelsesmyndigheden.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, er i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30.

Stk. 2

Overenskomsten omfatter ikke

1. tjenestemænd,
2. pensionerede tjenestemænd,

3. ansatte, der får understøttelse eller egenpension, som en offentlig arbejdsgiver har ydet bidrag til,
4. tjenestemænd, der oppebærer rådighedsløn eller ventepenge

Stk. 3

Ansatte i stillinger som brandmænd, ambulancefolk, overchauffører, brandmestre og overbrandmestre afskediges med udgangen af den måned, hvori de fylder **[O.11]** fra 60 år til 62 år afhængig af fratrædelses- og fødselstidspunkt. **[O.11]**

Bemærkning:

Forhøjelsen af den pligtige afgangsalder følger flg. overgangsregler:

For ansatte, der er født 1. januar 1959 - 30. juni 1959, er den pligtige afgangsalder 60½ år.

For ansatte, der er født 1. juli 1959 - 31. december 1959, er den pligtige afgangsalder 61 år.

For ansatte, der er født 1. januar 1960 - 30. juni 1960, er den pligtige afgangsalder 61½ år.

For ansatte, der er født 1. juli 1960 - 31. december 1960, er den pligtige afgangsalder 62 år.

For ansatte, der er født 1. januar 1963 eller senere forhøjes den pligtige afgangsalder i takt med forhøjelsen af efterlønsalderen, jf. indekseringsbestemmelsen i § 74, stk. 3 og 4 i lov om arbejdsløshedsforsikring mv.

Ændringen har virkning fra ansatte, der fratræder den 1. januar 2019 eller senere.

§ 2. Afgrænsning - månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

Ansatte, som

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer og
2. er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse,

aflønnes med *månedsløn*, jf. kapitel 2

Bemærkning:

Mere end 1 måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november til og med 1. december eller ansættelse fra 16. januar til og med 16. februar.

Stk. 2

Ansatte, som

1. har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 8 timer, eller
2. er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse,

aflønnes med *timeløn*, jf. kapitel 3.

Bemærkning:

Højst en måneds beskæftigelse er fx ansættelse fra 1. november til og med 30. november eller ansættelse fra 16. januar til og med 15. februar.

Kapitel 2. Månedslønnede

§ 3. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 4,
2. Funktionsløn, jf. § 5,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 6 og
4. Resultatløn, jf. § 7.

Stk. 2

Ansatte i henhold til denne overenskomst er omfattet af:

1. Fællesaftale om lokal løndannelse for det tekniske område,
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse og
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti.

Bemærkning:

Fællesaftale om lokal løn på det tekniske område indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselister, opsigelse og ophør af aftaler om funktions- og kvalifikationsløn.

Fællesaftalen om lokal løndannelse på det tekniske område er i KL's Løn og Personale afsnit 09.07.

Aftalen om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse er i KL's Løn og Personale, afsnit 09.20.

Aftale om gennemsnitsløngaranti er i KL's Løn og Personale, afsnit 09.21.

Stk. 3

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 5

Den ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: "1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget".

§ 4. Grundløn

Stk. 1

Grundlønnen for basispersonale dækker de funktioner, ansatte er i stand til at varetage som nyansat/nyuddannet/uerfaren.

Stk. 2

Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse:	Løntrin pr. 1. april 2011	[O.11] Løntrin pr. 1. ja-
----------------------	---------------------------	---------------------------

		nuar 2012
Brandmænd, ambulancefolk og alarmoperatører	18 + 1.500,00 kr. (31/3 2000 – niveau)	18 + 1.750, 00 kr. (31/3 2000 – niveau)
Reddere	22 + 1.500,00 kr. (31/3 2000 – niveau)	22 + 1.750, 00 kr. (31/3 2000 – niveau)
Overchauffører	26	26 + 1.750, 00 kr. (31/3 2000 – niveau)
Underbrandmestre	26 + 1.500,00 kr. (31/3 2000 – niveau)	26 + 1.750, 00 kr. (31/3 2000 – niveau)
Brandmestre	26	26 + 1.500, 00 kr. (31/3 2000 – niveau)
Overbrandmestre	28	28
Korpsbrandmestre, Vicebrandinspektører, Korpsambulancemestre	34	34
Vagtcentralmestre	26	26 + 1.500, 00 kr. (31/3 2000 – niveau)
	34	34
Værkstedsmestre, Telemestre, Undertelemestre	34	34[O.11]

Lønseddeltekst; Grundløn og grundlønstillæg.

Stk. 3

Med virkning fra 1. april 2009 ydes 4 trin uden gennemslag til ambulancepersonale med ambulanceuddannelsens niveau II og III.

Bemærkning:

For ambulancepersonale med ambulanceuddannelse niveau II og III, som har fået en lønforbedring i form af løntrin eller tillæg til den hidtidige grundløn, sker der modregning i denne lønforbedring. Modregning foretages med indtil forskellen mellem hidtidig og ny grundløn.

Lønforbedringen er aftalt uden gennemslag. Det betyder, at der kan ske modregning i hidtil ydede løntillæg, der modsvarer den hidtidige højere grundløn for reddere.

Der kan ikke foretages modregning i overgangstrin/-tillæg og i centralt fastsat funktions- og kvalifikationsløn.

Opmærksomheden henledes på, at lønnen skal sammensættes på ny ved nævnte grundlønsændring. I den forbindelse skal det aftales i hvilke lønelementer, der skal ske modregning. Det forudsættes, at dette er afklaret, inden grundlønsforbedringen iværksættes.

§ 4A. Indplacering pr. 1. januar 2012

Stk. 1

[O.11]Pr. 1. januar 2012 forhøjes grundlønstillægget for en række personalegrupper, jf. § 4, stk. 2.

Stk. 2

Grundlønsforhøjelsen sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares.[O.11]

§ 5. Funktionsløn

Stk. 1

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområder), der er knyttet til den enkelte stilling. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, som forudsættes varetaget for grundlønnen.

Stk. 2

Til ansatte, hvor pågældende udnytter uddannelsen i det daglige arbejde, ydes følgende pensionsgivende tillæg (31/3 2000-niveau):

Ambulanceuddannelse niveau I:	3.550 kr.
Ambulanceuddannelse niveau II:	6.650 kr.
Ambulanceuddannelse niveau III:	8.900 kr. [O.11](pr. 1. januar 2012: 15.000 kr.)[O.11]

Lønseddeltekst: Ambu.udd. I, Ambu.udd. II eller Ambu.udd. III.

Stk. 3

Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionsløn gives som et pensionsgivende tillæg eller gives som oprykning til højere løntrin. Funktionsløn kan også anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg eller lignende, jf. aftale om konvertering af ulempetillæg.

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

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

De sidste to sætninger i stk. 3 samt ovenstående bemærkning er flyttet hertil fra Fællesaftale om lokal løndannelse.

Den hidtidige forståelse ændres ikke herved, ligesom opsigelsesbestemmelserne i § 12 i Fællesaftalen er uændrede.

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 aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

Eksempler på elementer, der kan indgå ved fastsættelsen af funktionsløn fremgår af bilag 1.

§ 6. Kvalifikationsløn

Stk. 1

Kvalifikationsløn ydes udover grundløn og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kvalifikationsløn tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Stk. 2

Brandmænd, ambulancefolk, reddere og alarmoperatører med 6 års sammenlagt beskæftigelse som brandmænd, ambulancepersonale og alarmoperatører inden for overenskomstens område ydes 2 løntrin.

Stk. 3

Brandmænd, ambulancefolk, reddere og alarmoperatører med 12 års sammenlagt beskæftigelse som brandmænd, ambulancepersonale og alarmoperatører inden for overenskomstens område ydes yderligere 4 løntrin.

Stk. 4

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af den ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn gives som et pensionsgivende tillæg eller gives 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.

Bemærkning:

De sidste to sætninger i stk. 4 er fra Fællesaftale om lokal løndannelse. Den hidtidige forståelse ændres ikke herved, ligesom opsigelsesbestemmelserne i § 13 i Fællesaftalen er uændrede.

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 aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

Eksempler på elementer, der kan indgå ved fastsættelsen af kvalifikationsløn fremgår af bilag 1.

§ 7. Resultatløn

Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. 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 bonusordning.

§ 8. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg

Stk. 1

Ansatte, som var ansat den 31/12 2000, bevarede i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. 1. januar 2001 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn. (Personlig løngaranti). Den personlige løngaranti gælder så længe de ansatte 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 procentregulering reguleres fortsat.

Bemærkning:

Aftalen om lønforbedringer af decentral løn eller af andre lokale lønordninger opretholdes kun i det omfang, der er aftalt varige ordninger for den enkelte ansatte. I modsat fald gælder den lokale aftales ordlyd.

Stk. 2

For ansatte, som ved overgang til Ny Løn fik et overgangsløntrin, bevares dette overgangsløntrin under ansættelsen hos ansættelsesmyndigheden.

§ 9. Funktionærlov

For ansatte gælder vilkår svarende til Funktionærlovens bestemmelser, med mindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 18. Opsigelse og § 22. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).

Bemærkning:

Ansatte, som ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom (jf. Funktionærlovens § 5), fratrædelsesgodtgørelse (jf. funktionærlovens § 2a) samt efterløn (jf. Funktionærlovens § 8).

Hvor der i Funktionærloven anvendes begrebet "uafbrudt beskæftigelse" og "ansættelsestid", beregnes denne som hidtidig opsigelsesanciennitet

§ 10. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning for ansatte i PenSamLiv:

Det samlede pensionsbidrag udgør 15,79% af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Stk. 2

Grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn er pensionsgivende medmindre andet er aftalt, jf. dog § 5, stk. 3, § 6, stk. 4 og § 7. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes ved indplacering på et højere løntrin, beregnes pensionen i forhold til det højere løntrin.

Hvis funktions- og/eller kvalifikationsløn ydes i form af tillæg, beregnes pensionsbidraget af dette tillæg

Stk. 3

For deltidsbeskæftigede, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde.

Stk. 4

Ansættelsesmyndigheden indbetaler egetbidraget og arbejdsgiverbidraget til pensionsordningen månedsvis bagud i tilknytning til lønudbetalingen.

Stk. 5

Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 1, og/eller nedsættelse eller evt. bortfald af karensbestemmelserne i stk. 1.

Stk. 6

[O.11] 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 mv. **[O.11]**

Stk. 7

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidraget som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til en pensionsordning eller at købe frihed.

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

- a) Der beregnes ikke særlig feriegodtgørelse af denne løndel.
- b) Løndelen er ikke pensionsgivende.
- c) Løndelen indgår ikke ved beregning af overarbejds- eller merarbejdsbetaling.

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter bestemmelserne i § 3, 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.

§ 11. ATP

For ansatte under 67 år 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.

§ 12. Arbejdstid

Stk. 1

Arbejdstiden for fuldtidsbeskæftiget brand- og ambulancepersonale udgør gennemsnitlig 37 timer pr. uge.

Arbejdstiden for døgnvagtgørende personale afvikles som netto 84 3/8 døgnvagter pr. kalenderår

En døgnvagt på 24 timer beregnes som 20 timers arbejde, jf. protokollat 1.

Stk. 2

Såfremt der ved styrkens formering ved vagtens begyndelse er konstateret overtallighed, kan brandvæsenet efter aftale med den enkelte brandmand hjemsende pågældende ved tildeling af fridøgn/orlovsdøgn eller annullering af købevagt.

Som kompensation for fremmødet til normal vagttjeneste ydes mindstebetaling på 2½ times overarbejde.

Stk. 3

Der skal tilbydes fuldtidsbeskæftigelse. Deltidsansættelse kan ske efter forudgående drøftelse med tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling af forbundet. Hvor det ikke er en lokal afdeling, sker drøftelsen med forbundet.

Bemærkning:

Hvis det i øvrigt er foreneligt med tjenesten, bør der gives mulighed for, at den ansatte/nyansatte efter eget ønske kan arbejde på deltid.

Endvidere bør der efter anmodning fra den ansatte gives mulighed for overførsel fra deltidsstilling til fuldtidsstilling eller forøgelse af deltidskvoten, hvis der er mulighed herfor.

Stk. 4

For hver 37 timers arbejder for ikke-døgnvagtgørende personale på 2. og 3. skift opnås 3 timers frihed efter Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt.

Bemærkning:

Aftalen er i KL's Løn og Personale, afsnit 04.89.

Stk. 5

Ved ændring i skifteholdendes placering skal der gives et varsel end 72 timer regnet fra den omlagte tjenestes begyndelsestidspunkt. Kan dette varsel ikke overholdes, ydes der for de omlagte timer inden for 72 timer en godtgørelse svarende til forskudttidsbetalingen for de timer, den ansatte skifter fra et hold til et andet, indtil varslingsfristen er overholdt. Dog ydes godtgørelsen ikke for arbejdstid, hvor der ydes overtidsbetaling.

Stk. 6

Arbejdstidens fordeling på ugens enkelte dage fastsættes af ansættelsesmyndigheden efter behov og efter drøftelse med personalets repræsentanter under hensyntagen til såvel arbejdets udførelse som de ansatte.

Stk. 7

Juleaften og nytårsaften er arbejdsdage, dog ydes for arbejde juleaften forskudttidstillæg fra kl. 16.00.

§ 13. Arbejde i forskudt tid mv.

Stk. 1

For planmæssigt arbejde på hverdage mellem kl. 17.00 og 6.00 samt på søn- og helligdage ydes betaling for forskudt tid efter Aftale om arbejdstid, herunder arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet.

Stk. 2

For arbejde lørdage efter kl. 11.00, søn- og helligdage kl. 0.00–24.00, mandage kl. 0.00–4.00, 1. maj kl. 0.00–24.00 samt grundlovsdag efter kl. 12.00 ydes ligeledes betaling efter Aftale om arbejdstid, herunder arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet.

Såfremt arbejdet mandage inden kl. 6.00 udføres som led i en forud tilrettelagt tjeneste, der påbegyndes søndag kl. 0.00 eller tidligere, ydes tillægget for held den del af arbejdstiden, der ligger inden kl. 6.00.

Bemærkning:

I det omfang der måtte være fravigende vilkår i lokalaftaler i det hidtidige aftalegrundlag i Københavns og Frederiksberg kommuner skal ændringer heri aftales med de respektive kommuner. Det betyder, at de lokale aftaler videreføres indtil de fornyes lokalt.

Stk. 3

Tillæggene kan ikke ydes samtidig med tillæg efter § 14 Overarbejde.

§ 14. Over- og merarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde

Stk. 1

For overarbejde ydes overarbejdstillæg, som beregnes i forhold til timelønnen, som udgør 1/1924 af nettoårslønnen, jf. §§ 4-6.

Overarbejde ydes pr. påbegyndt ½ time.

Stk. 2

Varetagelse af en ekstra døgnvagt - eller dele heraf - kan maksimalt udløse betaling for 20 timer, uanset om vagten deles mellem to eller flere personer.

Stk. 3

Der ydes betaling for overarbejde og ekstra døgnvagter til døgnvagtgørende brand- og ambulancepersonale således:

En ekstra døgnvagt betales således:

- a) Mellem kl. 8.00 og 11.00 på hverdage: timeløn med 50% overtidstillæg.

Mellem kl. 8.00 og 11.00 på søn- og helligdage: timeløn med 100% overtidstillæg.

- b) Mellem kl. 11.00 og 8.00 alle dage: timeløn med 100% overtidstillæg.
- c) Mellem kl. 16.00 og 8.00 alle dage: hver time omregnes til 3/4 time, og der ydes timeløn for de omregnede timer med 100% overtidstillæg.

Stk. 4

En ekstra døgnvagt kan ikke planlægges mindre end 8 timer.

Stk. 5

Ved tilbageholdelser på vagten ved vagtskifte ydes almindelig overtidsbetaling efter stk. 3, pkt. a og b.

Stk. 6

Ved hjemkomst senere end 15 minutter før vagtens afløsning beregnes en halv times overarbejde til personlig rengøring.

Stk. 7

Ved ambulancers og lægeambulancers hjemkomst fra ambulancetjeneste senere end 15 minutter før afløsningstidspunkt beregnes - såfremt ambulancen har været i brug ved patientbefordring/-handling - en halv times overarbejde til personlig rengøring.

Stk. 8

Ekstravagter ved ambulancer, lægeambulancer og sygetransporttjenesten ydes efter stk. 3, men uden omregning til 3/4 time fra kl. 16.00.

Stk. 9

Forsinket møde til vagt: Der foretages løntræk for den ikke præsterede tid.

Stk. 10

Sikkerheds- og teatervagter betales efter stk. 3, a og b uden omregning til 3/4 time fra kl. 16.00.

Stk. 11

Der ydes brandfolk, der udfører tjeneste som sikkerhedsvagt, betaling for mellemtimer af op til 2 timers varighed.

Stk. 12

Der ydes mindstebetaling på 2½ times overarbejde ved aflysning af en sikkerhedsvagt, hvis den pågældende modtager afmeldingen senere end 6 timer før mødetid.

Ved udførelse af sikkerhedsvagter, hvis varighed er mindre end 2½ time ydes ligeledes mindstebetaling på 2½ times overarbejde.

Stk. 13

Beordres en ansat til nattjeneste - som erstatning på vagtcentralen/lægeambulance - samme døgn, han er mødt til almindelig vagttjeneste, træder han af ved ordrens modtagelse og møder om aftenen til vagtcentralens afløsningstid, og der ydes mindstebetaling på 2½ times overarbejde uanset fratrædelsestidspunktet.

Stk. 14

Såfremt en ansat under døgnvagtjeneste overflyttes til tjeneste på alarmcentralen/lægeambulance beregnes den samlede præsterede arbejdstid for vagtdøgnet således:

- Antal vagttimer som døgnvagtgørende reduceres med faktoren 20/24
- Antal vagttimer som ansat på alarmcentralen/lægeambulance opgøres som effektiv tid.

Det antal arbejdstimer, hvormed den samlede sum af arbejdstimer overstiger arbejdstiden på døgnvagt, honoreres som overarbejde i henhold til stk. 2.

Stk. 15

For vagtcentralafløserne, der tager ekstravagttjeneste på frivagter på alarmcentralen, ydes overtidbetaling.

Stk. 16

Ved indkaldelse fra frivagt til "stor ildløs" betales overarbejdstimerne med 100%-tillæg uanset tidspunkt og uden omregning til 3/4 time fra kl. 16.00.

Stk. 17

Overarbejde/merarbejde kan afregnes ved betaling i stedet for at blive afspadseret, når arbejdskraftsituationen på arbejdspladsen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant for vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

§ 15. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første og anden sygedag, hvis

1. barnet er under 18 år og
2. har ophold hos den ansatte, og
3. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
4. det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

Bemærkning:

I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.

Stk. 2

Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

§ 16. Tjenestefrihed

Der kan gives tjenestefrihed uden løn, hvis det er foreneligt med arbejdet.

§ 17. Opsigelse

Stk. 1

Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2, om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2

Til den ansatte fremsendes meddelelse om uansøgt afsked. Der vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis Forvaltningsloven eller Straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til organisationen.

Bemærkning:

FOA - Fag og Arbejde
Stauings Plads 1-3
1790 København V
e-mail: forha001@foa.dk

Stk. 4

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold.

Organisationen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 3 nævnte meddelelse.

Stk. 5

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i ansættelsesmyndigheden i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan organisationen kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes over for kommunen/ansættelsesmyndigheden inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 6

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 udpeget af FOA, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

Bemærkning:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.

Stk. 7

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan det pålægges kommunen/ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af opsigelsen ved fastsættelse af en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af arbejdsgivers opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 18. Tjenestemandshør

Ansatte har pligt til at give møde ved tjenestemandshør og afgive forklaring. Forhørslederen kan forlange udtalelser af en som vidne ført ansat afgivet på ære og samvittighed. Vidnesbyrd kan dog nægtes, når besvarelsen af det stillede spørgsmål vil udsætte vidnet selv for tab af borgerlig agtelse eller velfærd. Den samme forpligtelse gælder ved behandling af afskedigelsesnævnsager.

§ 19. Uniform

Der ydes fri uniform efter de for den enkelte ansættelsesmyndighed gældende regler.

§ 20. Diskretionspligt

Personalet skal iagttage tavshed med hensyn til forhold, som de i medfør af stillingen bliver bekendt med, og hvis hemmeligholdelse ifølge sagens natur er påkrævet eller bliver foreskrevet af de pågældendes foresatte. Tavshedspligten ophører ikke med udtræden af ansættelsesmyndighedens tjeneste.

§ 21. Øvrige ansættelsesvilkår

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder:

1. Ansættelsesbreve (04.11)
2. **[O.11]**Lønninger (04.30)**[O.11]**
4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre. (04.33)
5. Beskæftigelsesanciennitet (04.40)
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (21.51)
7. Lønberegning/lønfradrag (04.38)
8. **[O.11]**Åremålsansættelse (04.50)**[O.11]**
10. Opsamlingsordningen (26.01)
11. Gruppeliv (04.74)

12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)
14. Deltidsarbejde (04.83)
15. **[O.11]**Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)**[O.11]**
16. Tidsbegrænset ansættelse (04.84)
18. Konvertering af ulempetillæg (04.86)
19. Tele- og hjemmearbejde (04.87)
20. **[O.11]**Ferie (05.12)**[O.11]**
21. Barsel mv. (05.13) og **[O.11]**Barselsudligning (05.14)**[O.11]**
22. Tjenestefrihed uden løn (05.15)
23. **[O.11]**Seniorpolitik (05.21)**[O.11]**
24. **[O.11]**Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)**[O.11]**
25. Befordringsgodtgørelse (05.71)
26. **[O.11]**Kompetenceudvikling (05.31)
Beredskabspersonale er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan. Aftalen er i protokollat nr. 4.**[O.11]**
27. Socialt kapitel (05.41)
28. Virksomhedsoverenskomster (05.51)
29. Retstviftaftalen (05.61)
30. Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)
31. **[O.11]**SU og tillidsrepræsentanter (05.80)**[O.11]**
32. **[O.11]**MED og tillidsrepræsentanter (05.86)**[O.11]**
33. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse
34. **[O.11]**Aftale om trivsel og sundhed (05.35)**[O.11]**
35. **[O.11]**Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)**[O.11]**
36. **[O.11]**Aftale om ansættelsesvilkår for ansatte i regionerne, der overgår til ansættelse i en kommune som led i kommunens overtagelse af regionale tilbud efter lov om social service (05.55)**[O.11]**

Bemærkning:

Protokollatet er i KL's Løn og Personale, afsnit 04.00.

Kapitel 3. Timelønnede

§ 22. Løn, lønberegning og lønudbetaling

Stk. 1

Timelønnen fastsættes som 1/1924 af årslønnen i henhold til §§ 4-6.

Stk. 2

Lønnen opgøres og udbetales månedsvis bagud.

Stk. 3

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte pensionsbidrag. Følgende tekst skal stå på specifikationen: ”1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget.”

§ 23. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning:

1. For ansatte, som
 - a) er fyldt 21 år, og
 - b) har været beskæftiget i mindst 8 timers tjeneste i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra 1. april 2002.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,90% **[O.11]** (pr. 1. januar 2012: 13,8%) **[O.11]** af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra det tidspunkt, hvor alle betingelserne er opfyldt.

Når pensionsretten er opnået, indbetales pensionsbidrag uanset timetal.

2. Ansatte, som allerede har opnået ret til pension i henhold til § 9 ved tidligere beskæftigelse inden for overenskomstens område, omfattes straks af pensionsordningen.

Bemærkning:

For optjening af karenperiode, § 22, pkt. 10, (Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

Stk. 2

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til PenSam Liv samtidig med løn-udbetalingen.

§ 24. Søgnehelligdagsbetaling

Stk. 1

Ansatte, som har været beskæftiget 6 arbejdsdage umiddelbart forud for en søgnehelligdag, betales løn for disse dage. Betalingen udgør sædvanlig timeløn for det antal timer, den ansatte skulle have været beskæftiget.

Stk. 2

Er betingelserne i stk. 1 ikke opfyldt, betales der ikke løn for den pågældende søgnehelligdag.

§ 25. Opsigelse

Ansatte kan afskediges - og kan forlange sig afskediget - til fratræden ved arbejdstidsophør den pågældende dag.

§ 26. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

De ansatte er omfattet af reglerne i § 15, stk. 1 og 3.

Stk. 2

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har medarbejderne ret til en indtægt, der svarer til indtægten i tilfælde af fravær på grund af egen sygdom.

Stk. 3

Hvis den ansatte ikke har ret til indtægt under egen sygdom, ydes et beløb, der svarer til dagpengebeløbet.

§ 27. Øvrige ansættelsesvilkår

Stk. 1

De timelønsansatte er i øvrigt omfattet af følgende:

§ 3. Løn

§ 11. ATP

§ 12. Arbejdstid

§ 14. Over/merarbejde for så vidt angår overarbejde.

§ 21. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede nr. 2, 7, 12, 13, 18, 19, 20 og 25.

Stk. 2

Personale, som er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, er omfattet af Funktionærlovens § 5.

Bemærkning:

Bestemmelsen vedrører beredskabspersonale, om er beskæftiget i gennemsnitligt mindst 8 timer på uge i højst 1 måned.

Kapitel 4. Redderelever

§ 28. Praktikgrundlaget

Kapitlet omfatter elever som er ansat og uddannes på praktikpladser med henblik på en uddannelse om redder.

Praktikforholdet er omfattet af lov om erhvervsuddannelser.

§ 29 Løn og lønberegning

Stk. 1

Elever som på datoen for elevforholdets start er fyldt 25 år aflønnes i hele uddannelsesforløbet efter løntrin 11. [O.11]Pr. 1. januar 2012: løntrin 18 samt årligt tillæg på 1.750 kr. (grundbeløb 31/3 2000-niveau)[O.11].

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg.

Stk. 2

Elever som på datoen for elevforholdets start er fyldt 21 år aflønnes i hele uddannelsesforløbet efter løntrin 3. [O.11]Pr. 1. januar 2012: løntrin 4[O.11].

Lønseddeltekst: Grundløn.

Stk. 3

Øvrige elever aflønnes med følgende procentsatser af løntrin 3 [O.11] Pr. 1. januar 2012: løntrin 4 [O.11].

Lønseddeltekst: Grundløn.

Sidste uddannelsesår	86%
Næstsidste uddannelsesår	75%
Øvrig uddannelsestid	64%

§ 30. Aflønning i skoleperioder

Stk. 1

De offentlige arbejdsgivere er omfattet af Arbejdsgivernes Elevrefusion, jf. Lov om AER § 2.

I skoleperioder får eleven derfor samme løn, som hvis pågældende havde været i praktik.

Stk. 2

For erhvervsuddannelseselever, der er optaget på skolehjem i henhold til § 3, stk. 2, i Bekendtgørelse om optagelse på kostafdelinger og om betaling for kost og logi nr. 290 af 1/4 2009, refunderer ansættelsesmyndigheden elevens udgifter til den af skolehjemmet fastsatte forholdsmæssige betaling for opholdet (kost og logi).

§ 31. Prøvetid

Prøvetiden er de første 3 måneder i virksomheden, og enhver af parterne kan opsige aftalen uden varsel i perioden.

§ 32. Overarbejde

For overarbejde - som ikke afspadseres - ydes overarbejdstillæg, som beregnes i forhold til grundlønnen for brandmænd med tillæg af 50%.

Overarbejde ydes pr. påbegyndt ½ time.

§ 33. Pension

Elever er ikke omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser, og elevtiden medregnes ikke i karenperioden i relation hertil.

§ 34. Sygdom

Elever oppebærer fuld løn under sygdom.

§ 35. ATP

Elever over 16 år er omfattet af ATP. Der betales bidrag efter overenskomstens § 11 også for skoleperioder og for ferieperioder, hvis der betales løn fra ansættelsesansættelsesmyndigheden.

§ 36. Øvrige ansættelsesvilkår (elever)

Stk. 1

Elever er i øvrigt omfattet af følgende:

[O.11]§ 3, stk. 2, Fællesaftale om lokal løndannelse på det tekniske område.

Bemærkning:

Elever er dog ikke omfattet af bestemmelserne om interesseløst og gennemsnitsløngaranti. [O.11]

- § 12 Arbejdstid
- § 15 Barns 1. og 2. sygedag
- § 19 Uniform
- § 26 Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede) nr. 2, 3, 5, 7, 12 og 20

Stk. 2

Aftale om befordringsgodtgørelse for elever gælder.

Bemærkning:

Aftalen er i KL's Løn og Personale, afsnit 28.01.

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse

§ 37. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten har - hvor intet andet er anført - virkning fra 1. april 2011.

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2013. Opsigelse skal ske skriftligt.

Stk. 3

Indtil der indgås en ny overenskomst fastsættes lønnen efter den aftale om tjenestemandslønninger, der er gældende den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den

For

KL

For

FOA – Fag og Arbejde

Protokollat 1 - Arbejdstid for brandvæsenets (ildløs) udrykningstjeneste

Stk. 1

Tjeneste i brandvæsenets udrykningsstyrke tilrettelægges som døgntjeneste.

Stk. 2

Hver døgntjeneste opgøres til 20 timers arbejdstid, idet 16 timer af døgntjenesten betragtes som rådighedstjeneste på arbejdsstedet, der medregnes i arbejdstiden med $\frac{3}{4}$.

Bemærkning:

Forudsætningen herfor er en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer.

Stk. 3

Parterne er enige om,

- at brandmandskabet indenfor 8 timer pr. vagtdøgn i tiden 8-18 medvirker ved meningsfyldt arbejde, og
- at fysisk træning og vedligeholdende uddannelse kan foregå i alle vagtdøgn.

Stk. 4

Parterne er enige om at træffe de nødvendige aftaler i henhold til Arbejdsministeriets bekendtgørelse af 15. august 1980 vedrørende hviletid, og at disse aftaler skal være gældende så længe døgnavgørelsen opretholdes.

København, den

For

KL

For

FOA – Fag og Arbejde

Protokollat 2 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem KTO og KL er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende:

Der henvises til vejledning om Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, som er her: www.personaleweb.dk.

Der henvises endvidere til www.kompetenceweb.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 ansættelsesmyndigheds 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:

Med henblik på at kvalificere dialogen om den enkelte medarbejders udviklingsplan kan der udarbejdes en oversigt over relevante kompetenceudviklingsinitiativer, herunder en oversigt over relevant efter- og videreuddannelse for faggruppen.

I forbindelse med udarbejdelse af individuelle udviklingsplaner kan der peges på muligheden for at få foretaget realkompetencevurdering, der indebærer en konkret vurdering af den enkeltes muligheder for merit eller lignende i forbindelse med efter- og videreuddannelse.

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.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på Bilag til aftale om kompetenceudvikling, hvoraf det fremgår i pkt. 9, at individuelle udviklingsplaner er en forudsætning for ansøgning om trepartsmidler fra de puljer, der er afsat til øget kompetenceudvikling.

§ 3. Drøftelse

Stk. 1

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte ansættelsesmyndighedens politik på kompetenceudviklingsområdet jf. § 4 i Aftale om kompetenceudvikling. Endvidere kan SU/MED-udvalget bl.a. drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling, jf. § 6 i Aftale om kompetenceudvikling.

Stk. 2

Ansættelsesmyndigheden og organisationens (lokale) repræsentant drøfter tilrettelæggelsen af udarbejdelsen af udviklingsplanerne. De lokale parter gør status over udarbejdelse af planerne og drøfter erfaringerne med anvendelsen af disse. Denne status sker så vidt muligt årligt, dog mindst én gang i overenskomstperioden.

Stk. 3

Hvis der ikke efter lokale drøftelser er opnået et for begge parter tilfredsstillende resultat, og en af parterne finder, at årsagen er, at den anden part ikke efterlever aftalen, kan hver af parterne anmode overenskomtparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

København, den

For

KL

For

FOA – Fag og Arbejde

Bilag 1 - Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn

Til inspiration for fastsættelsen af kriterier for funktions- og kvalifikationsløn kan nedenstående liste anvendes. Listen er ikke udtømmende og ikke opstillet i prioriteret rækkefølge. Kriterierne passer ikke nødvendigvis til alle stillingstyper.

Vejledende kriterier for funktionsløn:

- Specialistfunktioner.
- Formel (ledelses)kompetence
- Personaleledelse
- Komplex opgavevaretagelse
- Konsulentfunktioner
- Særligt smudsigt – eller genefyldt arbejde
- Organisatorisk placering
- Undervisnings- og oplæringsopgaver.

Vejledende kriterier for kvalifikationsløn:

- Erfaring i stillingen.
- Efter- og videreuddannelse.
- Særlige beredskabsmæssige uddannelser.
- Erfaring fra tidligere beskæftigelse.
- Lokalkendskab.
- Ledelseserfaring.
- Specialviden.
- Resultatorienteret.
- Samarbejdsevne og –vilje.
- Flexibilitet og kreativitet.

Aftale for tjenestemandsansat personale i basis- og mesterstillinger ved de kommunale redningsberedskaber

KL

FOA – Fag og Arbejde

Det Kommunale Beredskabspersonales Landsforbund

Indholdsfortegnelse	Side
§ 1. Aftalens område	29
§ 2. Generelle bestemmelser	29
§ 3. Pension af funktions- og kvalifikationsløn	29
§ 4. Supplerende pension.....	30
§ 5. Pensionsgaranti.....	30
§ 6. Øvrige bestemmelser	30
§ 7. Ikrafttræden og opsigelse	31

§ 1. Aftalens område

Stk. 1

Denne aftale er indgået i henhold til § 32 i tjenestemandregulativet for kommuner inden for KL's forhandlingsområde og omfatter personale i basis- og mesterstillinger ved de kommunale redningsberedskaber, som er ansat i KL's forhandlingsområde - bortset fra Gentofte Kommune.

Stk. 2

[O.08] For tjenestemænd i Københavns og Frederiksberg Kommune har FOA aftale- og forhandlingsretten. [O.08]

Bemærkning:

Ansatte i disse kommuner følger de overenskomster, der gælder for Københavns og Frederiksberg Kommuner.

Stk. 3

Det af aftalen omfattede personale varetager samtlige opgaver, der ifølge den enkelte stillings karakter og den til enhver tid gældende lovgivning er henlagt til stillingen, ligesom de pågældende er omfattet af de bekendtgørelser og cirkulærer samt forskrifter og instrukser, der gælder for arbejdsområdet.

§ 2. Generelle bestemmelser

Stk. 1

Samtlige generelle aftaler for tjenestemænd ansat i kommuner gælder.

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis forud.

Stk. 3

Tjenestemanden får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

§ 3. Pension af funktions- og kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Hvis lokalt aftalt funktionsløn og kvalifikationsløn ydes som tillæg, gøres dette pensionsgivende efter en af følgende muligheder:

1. Oprykning til et løntrin, eller
2. varige tillæg, som ydes på pensioneringstidspunktet, indregnes i tjenestemandspensionen således, at tjenestemanden pensioneres fra nærmest liggende løntrin inklusiv tillæg. Indregningen er maksimalt gældende for tjenestemænd aflønnet til og med grundlønstrin 49 (ekskl. tillæg), eller
3. der oprettes en supplerende pensionsordning af tillæg (gælder også midlertidige tillæg).

Hvis der ikke allerede er oprettet en supplerende pensionsordning, er tillæg på under 3.800 kr. (31/3 2000-niveau) ikke pensionsgivende, med mindre andet aftales. Når de

ikke-pensionsgivende tillæg samlet udgør mindst 3.800 kr. (31/3 2000-niveau), vælges en af ovennævnte muligheder.

Funktionsløn kan også anvendes til at honorere for elementer, der traditionelt har været honoreret med arbejdstidsbestemte ydelser eller arbejdsbestemte tillæg eller lignende, jf. aftale om konvertering af ulempetillæg.

Bemærkning:

Funktionsløn og kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg, aftalt 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002 pensionsgivende. Tidligere aftaler om Funktionsløn og kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

Stk. 2

Pensionsbidragene fastsættes som anført i overenskomstens § 10, stk. 1, nr. 2.

Stk. 3

Indbetaling til supplerende pensionsordning sker efter protokollat 2, pkt. 1, til overenskomsten.

§ 4. Supplerende pension

Rammeaftale om supplerende pension til tjenestemænd og ansatte med tjenestemandspension gælder.

Bemærkning:

Rammeaftalen er i KL's løn- og personale, afsnit 04.72.

§ 5. Pensionsgaranti

Tjenestemandspensionen for personale, der var ansat 31. marts 1998 og fortsat er ansat, beregnes efter det løntrin, tjenestemanden er indplaceret på i kraft af grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn samt overgangstillæg ydet i form af løntrin. En tjenestemandspension efter disse regler kan dog ikke blive mindre end pensionen på det løntrin, tjenestemanden ville have fået pension efter i den hidtidige lønramme på pensioneringstidspunktet.

Bemærkning:

Den hidtidige lønramme er i 1997-aftalen.

§ 6. Øvrige bestemmelser

Bestemmelserne i Overenskomst for beredskabspersonale i basis- og mesterstillinger ved de kommunale redningsberedskaber gælder, bortset fra:

Kapitel 1	Personafgrænsning
§ 3, stk. 4 og 5	Lønudbetaling og specificeret oversigt
§ 5, stk. 4	Pensionsgivende funktionsløn
§ 6, stk. 4	Pensionsgivende kvalifikationsløn
§ 9	Funktionærlov
§ 10	Pension
§ 18	Opsigelse
Kapitel 3	Timelønnede
Kapitel 4	Ikrafttræden og opsigelse

Bemærkning:

For ansatte i Københavns og Frederiksberg Kommuner, følges de tilsvarende bestemmelser i overenskomsten for disse kommuner.

§ 7. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Aftalen har - hvor intet andet er anført - virkning fra 1. april 2008.

Stk. 2

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2011. Opsigelse skal ske skriftligt.

Stk. 3

Indtil der indgås en ny aftale fastsættes lønnen efter den aftale om tjenestemandslønninger, der var gældende på den dag, til hvilken aftalen blev opsagt.

København, den 29. april 2009

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

FOA - Fag og Arbejde

Reiner Burgwald

For

Det Kommunale Beredskabspersonales Landsforbund

Michael Petersen