

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	5
§ 3. Løn.....	5
§ 4. Grundløn.....	6
§ 4A. Indplacering pr. 1. april 2009	7
§ 5. Funktionsløn.....	7
§ 6. Kvalifikationsløn.....	8
§ 7. Resultatløn	8
§ 8. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg	9
§ 9. Funktionærlov	9
§ 10. Pension	9
§ 11. ATP	10
§ 12. Arbejdstid.....	11
§ 13. Arbejde i forskudt tid mv.	12
§ 14. Over- og merarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde	12
§ 15. Barns 1. og 2. sygedag	14
§ 16. Tjenestefrihed	14
§ 17. Opsigelse	14
§ 18. Tjenestemandshøring	16
§ 19. Uniform.....	16
§ 20. A-kasse.....	16
§ 21. Diskretionspligt.....	16
§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår	16
Kapitel 3. Timelønnede.....	17
§ 23. Løn, lønberegning og lønudbetaling	17
§ 24. Pension	18
§ 25. Søgnelighedsbetaling	18
§ 26. Opsigelse	18
§ 27. Barns 1. og 2. sygedag	18
§ 28. Øvrige ansættelsesvilkår.....	19
Kapitel 4. Redderelever	19
§ 29. Praktikgrundlaget.....	19
§ 30. Løn og lønberegning	19
§ 31. Aflønning i skoleperioder	20
§ 32. Prøvetid	20
§ 33. Overarbejde	20
§ 34. Pension	20
§ 35. Sygdom	20
§ 36. ATP	20
§ 37. Øvrige ansættelsesvilkår (elever)	20
Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse.....	21
§ 38. Ikrafttræden og opsigelse.....	21

Protokollat 1 - Arbejdstid for brandvæsenets (ildløs) udrykningstjeneste
.....22

Protokollat 2 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan.....23

§ 1. Formål.....23

§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning.....23

§ 3. Drøftelse.....24

**Protokollat 3 – Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler
om personalegoder25**

Bilag 1 - Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn27

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

1. i KL's forhandlingsområde i Københavns og Frederiksberg kommuner,
2. **[O.08]**i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., eller
3. på selvejende institutioner, med hvilke Københavns Kommune har indgået drifts-overenskomst, og for hvilke Københavns Kommune med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesforhold.

Bemærkning:

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

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, er i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30. **[O.08]**

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 60 år.

§ 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 for det tekniske område indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselvister, opsigelse og ophør af aftaler om funktions- og kvalifikationsløn.

Fællesaftalen om lokal løndannelse for 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. **[O.08]** Heraf fremgår, at der er afsat 1,25% af lønsummen til lokal løndannelse 1. april 2010. **[O.08]**

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:

<i>Stillingsbetegnelse:</i>	<i>Løntrin 1. april 2008</i>	[O.08] <i>Løntrin pr. 1. april 2009</i>
Brandmænd, ambulancefolk og alarmoperatører	16	18
Reddere	20	22
Brandmestre, Overchauffører, Underbrandmestre	24	26
Overbrandmestre	26	28
Korpsbrandmestre, Vicebrandinspektører, Korpsambulancemestre	32	34
Vagtcentralmestre	24, 32	26, 34
Værkstedsmestre, Telemestre, Undertelemestre	32	34 [O.08]

Endvidere ydes brandmænd, ambulancefolk, alarmoperatører, reddere og underbrandmestre 1.500,00 kr. (31/3 2000 – niveau) pr. 1. april 2009.

Stk. 3

[O.08] 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. **[O.08]**

§ 4A. Indplacering pr. 1. april 2009

[O.08] Grundlønsforhøjelsen pr. 1. april 2009 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i ud-ligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages særlig stilling for den enkelte ansatte. **[O.08]**

§ 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.

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.

Bemærkning:

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, her-

under 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, [O.08]reddere [O.08] og alarmoperatører med 6 års sammenlagt beskæftigelse som brandmænd, ambulancepersonale og alarmoperatører inden for overenskomstens område ydes 2 løntrin.

Stk. 3

Brandmænd, ambulancefolk, [O.08]reddere [O.08] 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.

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 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

[O.08]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 resultatlø, at den indsats, der honoreres på forhånd, er målsat. Resultatløn kan fx også gives i form af en individuel eller kollektiv bonusordning. **[O.08]**

§ 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 i kommunen.

§ 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 tilføjet 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

Kommunen 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 [O.08]resultatløn[O.08] 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

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

Stk. 5

[O.08]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.[O.08]

§ 11. ATP

1. For ansatte under 67 år gælder følgende ATP-satser:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	81,30 kr.	162,60 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	54,20 kr.	108,40 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	27,10 kr.	54,20 kr.

2. [O.08]Med virkning fra 1. januar 2009 forhøjes ATP-satserne til:

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.[O.08]

§ 12. Arbejdstid

Stk. 1

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

Arbejdstiden for døgnvagtørende 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-døgnvagtørende 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 kommunen 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:

[O.08]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. **[O.08]**

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 overtidbetaling 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 døgnvagtsgørende 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 vagtcentralaflødere, der tager ekstravagttjeneste på frivagter på alarmcentralen, ydes overtidsbetaling.

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 sygedag **[O.08]** (med virkning fra 1. april 2009 første og anden sygedag) **[O.08]**, 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
Staunings 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 kommunen 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 kommune gældende regler.

§ 20. A-kasse

Der ansættes fortrinsvis personer, der er forsikrede mod arbejdsløshed i en statsanerkendt arbejdsløhedskasse.

§ 21. 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 kommunens tjeneste.

§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder:

1. **[O.08]** Ansættelsesbreve (04.11) **[O.08]**
2. **[O.08]** Lønninger (04.30) **[O.08]**
3. Decentral løn (04.25)
4. **[O.08]** Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) **[O.08]**
5. Beskæftigelsesanciennitet (04.40)
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (21.51)
7. Lønberegning/lønfradrag (04.38)
8. Åremålsansættelse (04.50)
10. Opsamlingsordningen (26.01)
11. **[O.08]** Gruppeliv (04.74) **[O.08]**
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)

13. Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)
14. Deltidsarbejde (04.83)
15. **[O.08]**Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)**[O.08]**
16. Tidsbegrænset ansættelse (04.84)
18. Konvertering af ulempetillæg (04.86)
19. Tele- og hjemmearbejde (04.87)
20. **[O.08]**Ferie (05.12)**[O.08]**

Bemærkning:

Særlig feriegodtgørelse udgør 1,67 % (med virkning fra 1. april 2010: 2,12 %)

21. **[O.08]**Barsel mv. (05.13)**[O.08]**
22. Tjenestefrihed uden løn (05.15)
23. **[O.08]**Seniorpolitik (05.21)**[O.08]**
24. **[O.08]**Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)**[O.08]**
25. Befordringsgodtgørelse (05.71)
26. **[O.08]**Kompetenceudvikling (05.31)
Ansatte er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan. Aftalen er i protokollat nr. 4.**[O.08]**
27. Socialt kapitel (05.41)
28. Virksomhedsoverenskomster (05.51)
29. Retstviftaftalen (05.61)
30. **[O.08]**Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)**[O.08]**
31. **[O.08]**SU og tillidsrepræsentanter (05.80)**[O.08]**
32. **[O.08]**MED og tillidsrepræsentanter (05.86)**[O.08]**
33. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse
34. **[O.08]**Aftale om trivsel og sundhed (05.35)**[O.08]**
35. Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)

Bemærkning:

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

Kapitel 3. Timelønnede

§ 23. 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.”

§ 24. Pension

Stk. 1

Kommunen 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% 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

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til PenSam Liv samtidig med lønudbetalingen.

§ 25. 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.

§ 26. Opsigelse

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

§ 27. 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.

§ 28. 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.

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

Stk. 2

Ansatte, som ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde, har ikke krav på fuld løn under sygdom, men er omfattet af Lov om dagpenge ved barsel og Lov om sygedagpenge.

Kapitel 4. Redderelever

§ 29. 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.

§ 30. Løn og lønberegning

Stk. 1

Elever som på datoen for elevforholdets start er fyldt 25 år aflønnes i hele uddannelsesforløbet efter løntrin 11.

Stk. 2

Elever som på datoen for elevforholdets start er fyldt 21 år aflønnes i hele uddannelsesforløbet efter løntrin 3.

Stk. 3

[O.08] Øvrige elever aflønnes med følgende procentsatser af løntrin 3 **[O.08]**:

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

§ 31. 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. 1115 af 12/12 2003, refunderer kommunen elevens udgifter til den af skolehjemmet fastsatte forholdsmæssige betaling for opholdet (kost og logi).

§ 32. Prøvetid

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

§ 33. 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.

§ 34. Pension

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

§ 35. Sygdom

Elever oppebærer fuld løn under sygdom.

§ 36. 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 ansættelseskommunen.

§ 37. Øvrige ansættelsesvilkår (elever)

Stk. 1

Elever er i øvrigt omfattet af følgende:

§ 12 Arbejdstid

§ 15 Barns 1. og 2. sygedag

§ 19 Uniform

§ 27 Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede) nr. 2, 3, 5, 7, 12 og 20

Stk. 2

Aftale om befodringsgodtgørelse for elever gælder.

Bemærkning:

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

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse

§ 38. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

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

Stk. 2

Overenskomsten 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 overenskomst fastsættes lønnen efter den aftale om tjenestemandslønninger, der er gældende den dag, til hvilken overenskomsten bliver opsagt.

København, den 29. april 2009

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

FOA – Fag og Arbejde

Reiner Burgwald

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 døgnvagtstjenesten opretholdes.

København, den 29. april 2009

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

FOA – Fag og Arbejde

Reiner Burgwald

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 for beredskabspersonale i basis- og mesterstillinger:

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

§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1

Der skal udarbejdes en [O.08]skriftlig[O.08] 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:

[O.08]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. [O.08]

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:

[O.08] 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. **[O.08]**

§ 3. Drøftelse

Der afholdes en årlig drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg om kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet jf. § 4 i Aftale om kompetenceudvikling. Endvidere drøfter SU/MED-udvalget bl.a. sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling, jf. § 6 i Aftale om kompetenceudvikling.

København, den 29. april 2009

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

FOA – Fag og Arbejde:

Reiner Burgwald

Protokollat 3 – 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.

Lønafledede 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 skattebegunstigede 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, helbredsundersøgelse, 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 træder i kraft ved udsendelsen.

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 jfr. 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 jfr. 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 6. maj 2010

For

KL

Michael Ziegler

Nanna Abildstrøm

For

FOA – Fag og Arbejde

Dennis Kristensen

Steen Parker Sørensen

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
- Kompleks 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.