

Overenskomst for beredskabspersonale i basis- og mesterstillinger ved de kommunale redningsberedskaber

KL

FOA – Fag og Arbejde

Det Kommunale Beredskabspersonales Landsforbund

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	9
§ 8. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg	9
§ 9. Funktionærlov	9
§ 10. Pension	10
§ 11. ATP	11
§ 12. Arbejdstid.....	12
§ 13. Tillægsbetaling.....	13
§ 14. Over- og merarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde	13
§ 15. Barns 1. og 2. sygedag	15
§ 16. Tjenestefrihed	15
§ 17. Udgifter ved tjenesterejser samt tjenstlige telefonsamtaler	15
§ 18. Opsigelse	16
§ 19. Tjenstemandsforhør	17
§ 20. Adgang til bibeskæftigelse	17
§ 21. Udrustning og uniform	17
§ 22. Militær- og beredskabstjeneste samt tjenestebolig	17
§ 23. Designering.....	17
§ 24. Diskretionspligt.....	18
§ 25. Faglig strid.....	18
§ 26. Undervisning.....	18
§ 27. Øvrige ansættelsesvilkår.....	18
Kapitel 3. Timelønnede.....	20
§ 28. Løn, lønberegning og lønudbetaling	20
§ 29. Pension	20
§ 30. Søgnehelligdagsbetaling	20
§ 31. Opsigelse	21
§ 32. Barns 1. og 2. sygedag	21
§ 33. Øvrige ansættelsesvilkår.....	21
Kapitel 4. Redderelever	21
§ 34. Praktikgrundlaget.....	21
§ 35. Løn og lønberegning	22
§ 36. Aflønning i skoleperioder.....	22
§ 37. Prøvetid	22
§ 38. Overarbejde	22
§ 39. Pension	22
§ 40. Sygdom	22

§ 41. ATP	22
§ 42. Øvrige ansættelsesvilkår (elever)	23
Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse.....	23
§ 43. Ikrafttræden og opsigelse.....	23
Protokollat 1 - Vedr. Tårnby og Vestegnens brandvæsen	25
Protokollat 2 - Retningslinjer om pensionselskaber	26
Protokollat 3 - Evt. pligtig afgangsalder for døgnvagtørende personale	27
Protokollat 4 - Vagt- og udkaldsbetaling.....	28
§ 1 Vagt og udkaldsbetaling	28
Protokollat 5 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan.....	30
§ 1. Formål.....	30
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning.....	30
§ 3. Drøftelse.....	31
Protokollat 6 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	32
Bilag 1 - Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn	34
A. Mestergruppen	34
B. Basisgruppen.....	34

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter

1. beredskabsmestre,
2. viceberedskabsmestre,
3. beredskabsassistenter,
4. vagtcentralpersonale,
5. brandmestre,
6. underbrandmestre og
7. brandmænd,

som er ansat

1. i KL's forhandlingsområde undtagen København og Frederiksberg Kommuner,
2. [O.08]i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., eller

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.

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

Oprettelsen af de i stk. 1 nævnte stillinger sker efter den enkelte kommunalbestyrelses afgørelse.

Stk. 3

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 samt
5. beredskabspersonale, der varetager indsatsledelse.

Bemærkning:

Det fremhæves, at det fortsat beror på den enkelte kommunalbestyrelses afgørelse, om fuldtidsbeskæftiget beredskabspersonale skal ansættes på tjenestemandsvilkår eller på ikke-tjenestemandsvilkår efter overenskomsten med en forsikringsmæssig pensionsordning.

For så vidt angår varetagelse af indsatsledelse henvises til overenskomst for beredskabspersonale i chef-/lederstillinger ved de kommunale redningsberedskaber.

Stk. 4

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

Stk. 5

Beredskabspersonale skal opfylde de til enhver tid i beredskabsloven med tilhørende bekendtgørelser anførte uddannelseskrav.

Bemærkning:

Personale efter overenskomsten tituleres og distinktioners efter Beredskabsstyrelsens vejledninger og kommunens bestemmelser herom.

§ 2. Afgrænsning - månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

Beredskabspersonale, 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

Beredskabspersonale, 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 interesselister, 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]** Der er i hele perioden midler til rådighed til lokal løndannelse, jf. bilag 1 i Fællesaftale om lokal løndannelse for det tekniske område. Herudover er der pr. 1. april 2010 afsat 1,25 % af lønsummen til lokal løndannelse. **[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 dækker de funktioner, beredskabspersonale er i stand til at varetage som nyansat/nyuddannet/uerfaren.

Stk. 2

[O.08] Grundlønnen er:

Stillingsbetegnelse:	Løntrin 1. april 2008	Løntrin pr. 1. april 2009
Beredskabsassistenter, vagtcentralpersonale og brandmænd	16	18 + 1.500
Reddere	20	22 + 1.500
Underbrandmestre	23	25 + 1.500
Brandmestre	25	27
Beredskabsmestre og viceberedskabsmestre	30	32 [O.08]

Stk. 3

[O.08] Med virkning fra 1. april 2009 ydes yderligere 4 trin uden gennemslag til beredskabsassistenter indenfor ambulanceområdet med ambulancebehandleruddannelsens niveau II og III.

Bemærkning:

For beredskabsassistenter indenfor ambulanceområdet 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

Stk. 1

[O.08] Pr. 1. april 2009 forhøjes alle grundlønninger med 2 løntrin.

Stk. 2

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. **[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.

Bemærkning:

For beredskabspersonale, der oppebærer et funktionstillæg på et løntrin for funktionen og uddannelsen som ambulancebehandler, modregnes løntrinet i ovennævnte tillæg.

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, 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 med 6 års sammenlagt beskæftigelse som brandmand inden for overenskomstens område ydes 2 løntrin.

Efter 12 års sammenlagt beskæftigelse som brandmand inden for overenskomstens område ydes 6 løntrin.

Stk. 3

Beredskabsassistenter, [O.08]reddere [O.08] og vagtcentralpersonale, som har 4 års sammenlagt beskæftigelse som beredskabsassistent, redder eller vagtcentralpersonale inden for overenskomstens område ydes 2 løntrin.

Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse som beredskabsassistent, redder eller vagtcentralpersonale inden for overenskomstens område ydes 8 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 resultatløn, at den indsats, der honoreres på forhånd, er målsat. Resultatløn kan fx også gives i form af en individuel eller kollektiv bonuslignende ordning. [O.08]

§ 8. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg

Stk. 1

Beredskabspersonale, 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 beredskabspersonale, som ved overgang til Ny Løn fik et overgangsløntrin, bevares dette overgangsløntrin under ansættelsen i hidtidig stilling.

§ 9. Funktionærlov

For beredskabspersonale gælder vilkår svarende til Funktionærlovens bestemmelser, med mindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 18. Opsigelse og § 27. 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

Kommunen opretter en pensionsordning for:

1. Beredskabspersonale, som
 - a) er fyldt 21 år, og
 - b) har mindst 1 års sammenlagt forudgående beskæftigelse i kommuner og amter (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for en 8 års periode regnet fra den 1. april 1999.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,90 % af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor alle betingelserne er opfyldt i hele måneden.

2. For beredskabspersonale, som har mindst 1 års sammenlagt beskæftigelse inden for overenskomstens område udgør det samlede pensionsbidrag 13,63 % af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Pensionsordningen oprettes med virkning fra den 1. i den måned, hvor betingelsen er opfyldt.

Bemærkning:

For optjening af karenperioden se § 27, nr. 10 (Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

Kommunen kan beslutte, at anden offentlig beskæftigelse kan indgå i beregningen af karenperioden.

Som protokollat 2 er optaget retningslinier om pensionsselskaber.

Stk. 2

Beredskabspersonale, som er omfattet af pensionsordningen i stk. 1, nr. 1, følger denne, indtil de opfylder betingelserne for at blive omfattet af pensionsordningen efter stk. 1, nr. 2.

Stk. 3

Undtaget fra bestemmelsen i stk. 1, nr. 2, er pensionerede tjenestemænd fra staten, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet bidrag til.

Stk. 4

For en nyansat, som umiddelbart før ansættelsen har haft en arbejdsgiverbetalt pensionsordning, etableres pensionsordningen med virkning fra ansættelsen.

Bemærkning:

Den hidtidige pensionsordning skal være med ret til løbende udbetalinger og med en samlet pensionsindbetaling på min. 12 %.

Stk. 5

Hvis den ansatte umiddelbart forud for ansættelsen - på samme vilkår som anført i stk. 4 - var omfattet af en ordning på 15,79 %, opretholdes denne procentsats som en personlig ordning.

Stk. 6

Grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og [O.08]resultatløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 5, stk. 3, § 6, stk. 4 og § 7. Pensionen beregnes af de pensionsgivende lønde. [O.08]

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. 7

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

Stk. 8

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

Stk. 9

[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 beredskabspersonale 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.	108,40kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	27,10 kr.	54,20 kr.

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

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 personale udgør gennemsnitlig 37 timer pr. uge.

Bemærkning:

Der er mellem parterne enighed om, at kommunerne ved samordning/samarbejde kan "dele" personalet, men der sker ikke herved indskrænkning i de rettigheder, der fx gælder ved hensyn til spisepauser og lign.

Stk. 2

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 deltidstilling til fuldtidsstilling eller forøgelse af deltidskvoten, hvis der er mulighed herfor.

Stk. 3

Den normale ugentlige arbejdstid for personale, der udelukkende varetager døgtjeneste, udgør gennemsnitlig 48 timer.

Bemærkning:

Arbejdstiden for døgnvagtørende personale afvikles som netto 87 døgnvagter pr. år.

Efter lokalaftale kan arbejdstiden for døgnvagtørende personale afvikles som netto 92 døgnvagter, jf. protokollat 3.

En døgnvagt regnes som 20 timers tjeneste og den enkelte medarbejder er pligtig i døgnvagten at udføre indtil 8 timers tjeneste i tidsrummet kl. 06-18.

Stk. 4

For personale i dagtjeneste er juleaftensdag, nytårsaftensdag og påskelørdag fridage, mens 1. maj og grundlovsdag er fridage fra kl. 12.00.

Stk. 5

For fuldtidsbeskæftiget, dagvagtørende personale inkluderer arbejdstiden 1/2 times daglig spisepause.

Stk. 6

For deltidbeskæftiget, dagvagtørende personale inkluderer arbejdstiden 1/2 times daglig spisepause, hvis beskæftigelsen er mere end 4 timer pr. dag.

Stk. 7

Ved kombination af døgnvagter og dagvagter reduceres den i stk. 1 og 2 anførte gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm forholdsmæssigt.

Stk. 8

Den årlige arbejdstidsnorm for fuldtidsbeskæftiget personale på vagtcentraler udgør netto 1.681 timer. De enkelte vagter kan højst have en varighed på 13 timer i hvert døgn.

Bemærkning:

I protokollat 1 er optaget en række særbestemmelser for personale ved Tårnby Brandvæsen og Vestegnens Brandvæsen I/S.

§ 13. Tillægsbetaling

Stk. 1

Der gives forskudttids- og weekendbetaling efter Aftale om arbejdstid, herunder arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet.

Bemærkning:

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

For andre end døgnvagtørende personale:

For hver 37 timer vagtcentralpersonalet arbejder i tidsrummet mellem kl. 17.00 og 06.00, opnås der ret til 3 timers betalt frihed.

I stedet for optjening af frihed kan der ske afregning med et tillæg på 3/37 af timelønnen pr. times arbejde i tidsrummet kl. 17.00-06.00.

Stk. 2

Der gives døgnvagtørende beredskabs- og brandpersonale betaling for arbejde i forskudt tid og weekendgodtgørelse med 5/7 af satserne i den i stk. 1 nævnte aftale.

Stk. 3

For tjeneste på lørdage for døgnvagtørende beredskabs- og brandpersonale samt vagtcentralpersonale ydes weekendgodtgørelse fra kl. 11.00 til kl. 24.00.

§ 14. Over- og merarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde

Stk. 1

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

Overarbejde afregnes i 1/2 timer.

Stk. 2

Overarbejdstillægget for dagvagtørende personale udgør

1. på hverdage (bortset fra lørdage, der er fastsat som frilørdage) de første 3 timer efter normal arbejdstid ophør 50 %, øvrige timer 100 %,
2. på lørdage, der er fastsat som frilørdage, fra kl. 07.00 til kl. 12.00, 50 % for de første 3 timer, øvrige timer 100 %, og
3. på søn- og helligdage 100 %.

Overarbejdstillægget for døgnvagtørende personale udgør:

1. De første 3 timer umiddelbart efter en døgnvagt 50 %, øvrige timer 100 %.

2. De første 3 timer umiddelbart efter en døgnvagts begyndelsestidspunkt på arbejdsfri hverdage og på lørdage 50 %, øvrige timer 100 %.
3. På søn- og helligdage 100 %.

Stk. 3

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

Stk. 4

En døgnvagt vederlægges således:

- a) Mellem kl. 08.00 og 11.00 på hverdage: timeløn med 50 % overtidstillæg.
- b) Mellem kl. 08.00 og 11.00 på søn- og helligdage: timeløn med 100 % overtidstillæg.
- c) Mellem kl. 11.00 og 16.00 alle dage: timeløn med 100 % overtidstillæg.
- d) Mellem kl. 16.00 og 08.00 alle dage: hver time omregnes til 3/4 time, og der gives timeløn for de omregnede timer med 100 % overtidstillæg.

Bemærkning:

De nævnte klokkeslæt (08.00, 11.00, 16.00 og 08.00) er eksempler, som ændres i overensstemmelse med, hvornår det lokalt er aftalt, at døgnvagterne starter. Hvis starttidspunktet er kl. 07.00, vil klokkeslættene være 07.00, 10.00, 15.00 og 07.00.

Stk. 5

En ekstra døgnvagt, der vederlægges efter stk. 4, kan ikke være på under 8 timer.

Stk. 6

Hvis den ekstra døgnvagt er på under 8 timer, vederlægges for mindst 3 timer pr. gang med 100 % overtidstillæg.

Stk. 7

Deltidsbeskæftigedes merarbejde er arbejde indenfor arbejdsstedets normale arbejdstid, som ligger udover den deltidsbeskæftigedes normale arbejdstid.

Merarbejdet beregnes i halve timer.

Stk. 8

Beordret arbejde for deltidsbeskæftigede udover arbejdsstedets normale arbejdstid betragtes som overarbejde.

Stk. 9

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.

Stk. 10

Med mindre andet er aftalt i henhold til protokollat 3, gives ved udkald til brand mv., hvor pågældende ikke er omfattet af en vagtordning eller andre særlige regler, samt ved sikkerhedsvagter ved teatre og lignende, overarbejdsbetaling for minimum 3 timer pr. gang, jf. stk. 2. Hvis der skal gives overarbejdsbetaling for ikke-præsterede overtimer

anvendes samme sats som den, der finder anvendelse for den sidste af de faktisk præsterede overtimer.

Bemærkning:

Beredskabs- og brandpersonale, der efter lokalt aftalt turnusordning stiller sig til rådighed for beredskaber uden for de pågældendes normale dag/døgnvagter betales for deltagelse i forekommende udrykninger efter denne bestemmelse. Der henvises til den indgåede hviletidsaftale.

Stk. 11

For timer, hvor der betales overarbejdstillæg, kan der ikke betales tillæg for arbejde i forskudt tid eller weekendgodtgørelse efter § 13.

Stk. 12

Tilsigelse til overarbejde skal meddeles dagen forud inden normal arbejdstids ophør. For manglende varsel til overarbejde udover 1 time gives et tillæg på 29,98 kr. pr. gang. Tillægget gives ikke, når der betales efter stk. 10.

§ 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. Udgifter ved tjenesterejser samt tjenstlige telefonsamtaler

Stk. 1

Udgifter ved tjenesterejser godtgøres efter de regler, der gælder i kommunen.

Stk. 2

Udgifter ved tjenstlig anvendelse af privat telefon godtgøres efter de regler, der gælder i kommunen.

§ 18. 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

eller

Det Kommunale Beredskabspersonales Landsforbund
Løjtoftevej 295
4900 Nakskov
e-mail: dkbl@dkbl.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 eller Det Kommunale Beredskabspersonales Landsforbund, hvorefter disse i for-
ening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens for-
mand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke
opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opman-
den fungerer som afskedigelsesnævnets 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 på-
lægges 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.

§ 19. Tjenestemandshør

Ansatte har pligt til at give møde ved tjenestemandshør og afgive forklaring. For-
hørslederen kan forlange udtalelser af en som vidne ført ansat afgivet på ære og samvit-
tighed. 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.

§ 20. Adgang til bibeskæftigelse

Ansatte er omfattet af § 15 i tjenestemandshørregulativet for kommuner inden for KL's
forhandlingsområde.

§ 21. Udrustning og uniform

Kommunen anskaffer og vedligeholder udrustning til personalet efter gældende love og
instrukser for beredskabspersonale.

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

§ 22. Militær- og beredskabstjeneste samt tjenestebolig

Personalet er omfattet af de for tjenestemænd gældende regler om militær- og bered-
skabstjeneste samt tjenestebolig.

§ 23. Designering

Det er en betingelse for ansættelse i en af overenskomsten omfattet stilling som bered-
skabsmedarbejder, at den pågældende designeres til tjeneste i vedkommende kommune.

§ 24. 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 tjenesten.

§ 25. Faglig strid

De hovedaftaler, som er indgået mellem den enkelte organisation og KL, er gældende for behandling af faglig strid og overenskomstbrud.

§ 26. Undervisning

Stk. 1

Der gives ikke særskilt betaling for undervisning indenfor den normale daglige arbejdstid.

Stk. 2

Ved heldagsundervisning, hvor forberedelsen sker udenfor den pågældendes normale arbejdstid, betales et ikke-pensionsgivende honorar på 272,63 kr. pr. undervisningsdag (31/3 2000-niveau).

Stk. 3

For undervisning og instruktion, der foregår uden for den aftalte effektive periode i forbindelse med en døgnvagt, betales en timeløn for undervisning inkl. forberedelse efter stk. 5 med modregning af den pågældendes normale timeløn.

Stk. 4

For undervisning og instruktion uden forbindelse med en døgn- eller dagvagt, betales timeløn efter stk. 5 uden modregning.

Stk. 5

For teoretisk og praktisk undervisning samt instruktion ydes et ikke-pensionsgivende honorar på 272,63 kr. (31/3 2000-niveau) pr. time.

Bemærkning:

Der kan ikke herudover gives almindelig løn eller overarbejdsbetaling.

§ 27. Øvrige ansættelsesvilkår

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår gælder (nummereringen henviser til protokollatets numre – numre i parentes henviser til afsnit i KL's Løn- og Personale):

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 ulempe tillæg (04.86)
19. Tele- og hjemmearbejde (04.87)
20. **[O.08]** Ferie (05.12)
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) **[O.08]**
Beredskabspersonale 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

§ 28. 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.”

§ 29. Pension

Stk. 1

Kommunen opretter en pensionsordning:

1. For beredskabspersonale, 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. Beredskabspersonale, 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, § 27, pkt. 10, (Opsamlingsordningen med tilhørende fortolkningsbidrag).

Stk. 2

Kommunen indbetaler pensionsbidraget til pensionsselskabet samtidig med lønudbetalingen.

Bemærkning:

I protokollat 2 er optaget retningslinjer om pensionsselskaber.

§ 30. 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 søgnehel-
ligdag.

§ 31. Opsigelse

Medarbejderne kan afskediges - og kan forlange sig afskediget - til fratræden ved ar-
bejdstids ophør den pågældende dag.

§ 32. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

Medarbejderne 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 ind-
tægten i tilfælde af fravær på grund af egen sygdom.

Stk. 3

Hvis medarbejderen ikke har ret til indtægt under egen sygdom, betales et beløb, der
svarer til dagpengebeløbet.

§ 33. Øvrige ansættelsesvilkår

Stk. 1

Beredskabspersonale er i øvrigt omfattet af følgende:

1. § 3. Løn
2. § 11. ATP
3. § 12. Arbejdstid
4. § 13. Tillægsbetaling
5. § 14. Over/merarbejde for så vidt angår overarbejde.
6. § 17. Udgifter ved tjenesterejser samt tjenstlige telefonsamtaler.
7. § 26. Undervisning.
8. § 27. Øvrige ansættelsesvilkår for månedslønnede nr. 1, 2, 7, 12, 13, 18, 19,
20 og 25.

Stk. 2

Beredskabspersonale, som ikke er omfattet af Funktionærlovens anvendelsesområde,
har ikke krav på fuld løn under sygdom, men er omfattet af Lov om dagpenge ved bar-
sel og Lov om sygedagpenge.

Kapitel 4. Redderelever

§ 34. 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.

§ 35. 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%

§ 36. 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).

§ 37. Prøvetid

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

§ 38. 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.

§ 39. Pension

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

§ 40. Sygdom

Elever oppebærer fuld løn under sygdom.

§ 41. 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 ansættelseskommu-
nen.

§ 42. Øvrige ansættelsesvilkår (elever)

Stk. 1

Elever er i øvrigt omfattet af følgende:

- § 12 Arbejdstid
- § 15 Barns 1. og 2. sygedag
- § 18 Udrustning og uniform
- § 27 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

§ 43. 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 tjeneste-
mandslønninger, 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

For

Det Kommunale Beredskabspersonales Landsforbund
Michael Petersen

Protokollat 1 - Vedr. Tårnby og Vestegnens brandvæsen

Vedrørende Tårnby Brandvæsen

Brandpersonalet har som hidtil pligt til at påtage sig rådighedstjeneste i det omfang, de stedlige forhold kræver det, herunder den rådighedsvagt, der pålægges dagvagtørende brandmænd på arbejde mellem kl. 06.00 og 08.00.

Rådighedsvagt og udkald i forbindelse hermed betales efter Aftale om Arbejdstid, herunder arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet, og er ikke omfattet af overenskomstens § 14.

Vedrørende Vestegnens Brandvæsen I/S

1. Brandpersonalet har som hidtil pligt til at påtage sig rådighedstjeneste i det omfang, de stedlige forhold kræver det.
2. Rådighedsvagt og udkald i forbindelse hermed betales efter Aftale om Arbejdstid, herunder arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet og er ikke omfattet af overenskomstens § 14.
3. Den hidtidige personlige ordning for brandmesteren i dagvagt ved station Glostrup kan fortsætte uændret.
4. Ved ophør af interessentskabet (Vestegnens Brandvæsen I/S) har interessentkommunerne pligt til at ansætte det heltidsansatte personale (stampersonale), som er ansat før 1. april 1995.

København, den 29. april 2009

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

FOA – Fag og Arbejde

Reiner Burgwald

Protokollat 2 - Retningslinjer om pensionselskaber

De i overenskomstens § 10 og § 29 nævnte pensionsordninger oprettes efter nedenstående retningslinjer.

1. I forbindelse med etablering af pensionsordning for den enkelte medarbejder skal det afklares, i hvilket selskab ordningen skal oprettes.
Udgangspunktet for etablering af pensionsordning er, at der for beredskabspersonale, som overfor kommunen skriftligt tilkendegiver at være medlem af FOA eller Det Kommunale Beredskabspersonales Landsforbund (DKBL), oprettes pensionsordning i henholdsvis PenSam Gruppen (FOA) eller PFA – oprettet før 1. januar 2006: KP (DKBL).
Det samlede pensionsbidrag indbetales hertil, med mindre pensionsordningen allerede er etableret, jf. pkt. 4.
2. Ved stillingsskifte kan den pågældende ansøge om, at pensionsordningen overflyttes/etableres i et af de under punkt 1 nævnte pensionselskaber. Giver der ved stillingsskifte ikke meddelelse om ændring af pensionselskab, fortsætter indbetalingen til det hidtidigt valgte selskab.
3. Såfremt der ikke er taget stilling til, hvortil pensionsbidrag skal indbetales, jf. pkt. 1, oprettes pensionsordning i PFA, og pensionsbidrag indbetales hertil.
4. Allerede etablerede pensionsordninger i et af ovennævnte pensionselskaber fortsætter i det selskab, hvor ordningen er etableret medmindre der gives meddelelse om andet, jf. punkt 2.
5. Pensionsregulativer kan rekvireres hos selskaberne eller de enkelte organisationer.

Bemærkning:

Ved ændring af pensionselskab meddeles dette til kommunen bilagt dokumentation for optagelse i det pågældende pensionselskab.

Ændringer i ydelsessammensætningen i pensionsordningen skal godkendes af overenskomstens parter.

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

Protokollat 3 - Evt. pligtig afgangsalder for døgnvagtgørende personale

Der kan mellem kommunalbestyrelsen og personaleorganisation(erne) træffes lokal aftale om indførelse af pligtig afgangsalder for døgnvagtgørende personale på 60 år i henhold til § 12 i overenskomsten under følgende forudsætninger:

Antallet af døgnvagter hæves fra netto 87 pr. år til netto 92 pr. år.

Som kompensation for en pligtig afgangsalder på 60 år:

- Stilles tjenestemandsansatte ved afgang som pågældende havde gjort tjeneste indtil sit 70. år, jf. pensionsregulativets § 17. Der kan maksimalt opnås 37 års pensionsalder.
- Forhøjes pensionsordningen for overenskomstansatte, således at det samlede pensionsbidrag udgør 15,79 % af den pensionsgivende løn.

I drøftelserne om indgåelse af en aftale om ovenstående, kan indgå nedsættelse af den effektive arbejdstid under døgnvagten.

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

Protokollat 4 - Vagt- og udkaldsbetaling

§ 1 Vagt og udkaldsbetaling

Stk. 1

Kommunalbestyrelsen kan - som erstatning for overenskomstens § 13 - med medarbejderen skriftligt aftale, at vedkommende stiller sig til rådighed for beredskabet udenfor normal dag- eller døgtjeneste ved udkald til brand og uheld med farlige stoffer mv. efter nedenstående retningslinjer.

Stk. 2

For vagtforpligtelse efter den udarbejdede vagtplan betales følgende ikke-pensionsgivende grundbeløb pr. døgn (31/3 2000-niveau):

	Hverdage	Lørdage, søndage og helligdage
Menige	73,83 kr.	187,40 kr.
Holdledere	88,60 kr.	224,32 kr.

Stk. 3

For deltagelse i udrykninger til brand, uheld med farlige stoffer mv. betales følgende ikke-pensionsgivende grundløn pr. time (31/3 2000-niveau) for varetagelse af de i stk. 5 nævnte arbejdsopgaver:

Menige	122,14 kr.
Holdledere	142,13 kr.

Ved udkald til udrykning og fremmøde uden for det fastsatte tidspunkt gives betaling for mindst 2 timer pr. gang.

Stk. 4

Såfremt udkald foregår indenfor normal arbejdstid gives ingen særskilt betaling. Strækker udkaldet sig udover normal arbejdstid gives normal overarbejdsbetaling i henhold til overenskomstens § 14, stk. 4.

Stk. 5

For fremmøde ved alarmering udenfor normal arbejdstid, der ikke bevirker deltagelse i udrykning, gives alene betaling for 1 time efter den for beredskabspersonale gældende timelønssats efter stk. 3. Er forpligtelsen alene at give fremmøde gives betaling efter stk. 3, såfremt (de) pågældende skal være i beredskab på stationen.

Stk. 6

I stedet for særlig feriegodtgørelse gives feriegodtgørelse med 12½ % af vagt- og udkaldsbetalinger efter dette protokollat.

Bemærkning:

Vagt- og udkaldsbetalinger betragtes således ikke som en fast påregnelig ydelse i relation til ferie.

København, den 29. april 2009

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinhold

For

FOA – Fag og Arbejde

Reiner Burgwald

For

Det Kommunale Beredskabspersonales Landsforbund

Michael Petersen

Protokollat 5 - 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

Stk. 1

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.

Stk. 2

Kommunen og organisationens (lokale) repræsentant drøfter tilrettelæggelsen af udarbejdelsen af udviklingsplanerne. Inden udgangen af 2009 gør de lokale parter status over udarbejdelse af planerne og drøfter erfaringerne med anvendelsen af disse.

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 overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

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

Protokollat 6 - 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 medarbejderne. 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, helbredsbedømmelse, 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 medarbejders 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.

Tiltrådt af:

Den 6. maj 2010

For KL: Michael Ziegler / Nanna Abildstrøm

For FOA – Fag og Arbejde: Dennis Kristensen / Steen Parker Sørensen

Den 31. maj 2010

For KL: Michael Ziegler / Jakob Reinholt

For Det Kommunale Beredskabspersonales Landsforbund: Michael Petersen

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.

A. Mestergruppen

Vejledende kriterier for funktionsløn:

Budget- og regnskabsfunktioner.

Kommunens beredskabsmæssige status eller særlige beredskabsmæssige forhold.

Oplæringsfunktioner/faglig formidling.

Sagsbehandlingsfunktioner.

Løn- og personalefunktioner.

Vedligeholdelsesopgaver, herunder håndværksmæssigt arbejde.

Specialist- og konsulentfunktioner, herunder EDB-ansvarlig.

Ledelsesopgaver.

Opgaver for andre forvaltninger.

Undervisningsopgaver.

Vejledende kriterier for kvalifikationsløn:

Erfaring i stillingen.

Efter- og videreuddannelse.

Særlige beredskabsmæssige uddannelser.

Erfaring fra tidligere beskæftigelse.

Lokalkendskab.

Ledelseserfaring.

Specialviden.

Resultatorienteret.

Samarbejdsevne og –vilje.

Fleksibilitet og kreativitet.

B. Basisgruppen

Vejledende kriterier for funktionsløn:

Specialistfunktion.

Formel (ledelses)kompetence.

Undervisningsopgaver.

Oplæringsfunktioner.

Personaleledelse.

Kompleks opgavevaretagelse.

Konsulentfunktioner.

Særligt smudsigt arbejde.

Genfyldt arbejde.

Organisatorisk placering.

Vejledende kriterier for kvalifikationsløn:

Erfaring fra tilsvarende eller lignende områder.

Erfaring erhvervet i nuværende stilling.

Relevant efter- og videreuddannelse.

Specialviden af betydning for udførelse af jobbet.