

Overenskomst for beredskabs- og ambulance personale

KL

FOA

DOBL

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Personafgrænsning	4
§ 1. Hvem er omfattet og hvem har forhandlings- og aftaleretten	4
§ 2. Afgrænsning - månedslønnede og timelønnede	5
Kapitel 2. Månedslønnede.....	5
§ 3. Løn	5
§ 4. Grundløn	6
§ 5. Funktionsløn	6
§ 6. Kvalifikationsløn	7
§ 7. Resultatløn.....	8
§ 8. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg.....	8
§ 9. Funktionærlov.....	8
§ 10. Pension	9
§ 11. ATP	11
§ 12. Frit valg.....	11
§ 13. Arbejdstid	11
§ 14. Arbejde i forskudt tid og holddrift	13
§ 15. Over- og merarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde	13
§ 16. Barns 1. og 2. sygedag	15
§ 17. Tjenestefrihed	15
§ 18. Opsigelse	15
§ 19. Adgang til bibeskæftigelse.....	17
§ 20. Udrustning og uniform	17
§ 21. Undervisning.....	17
§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	18
Kapitel 3. Timelønnede	18
§ 23. Løn, lønberegning og lønudbetaling.....	18
§ 24. Pension	19
§ 25. Søgnehellidage	19
§ 26. Opsigelse	19
§ 27. Barns 1. og 2. sygedag	19
§ 28. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)	20
Kapitel 4. Redderelever	20
§ 29. Lovgrundlag	20
§ 30. Løn og lønberegning	20
§ 31. Løn til voksnelever.....	21
§ 32. Overarbejde	21
§ 33. Pension	21
§ 34. Ophør af uddannelsesaftale.....	21
§ 35. Sygdom	22
§ 36. Øvrige ansættelsesvilkår (elever).....	22
Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse	22
§ 37. Ikrafttræden og opsigelse.....	22

Protokollat 1 - Personlig ordning for ansatte i Københavns og Frederiksberg kommuner pr. 1. april 201524

§ 1. Stillingsbetegnelser pr. 1. april 2015	24
§ 2. Grundløn	24
§ 3. Kvalifikationsløn	25
§ 4. Pension	25
§ 5. Arbejdstid	26
§ 6. Pligtig afgangsalder	26
§ 7. Særlig feriegodtgørelse.....	26

Protokollat 2 - Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg.....28

Protokollat 3 - Retningslinjer om pensionsselskaber29

Protokollat 4 - Aftale om højere individuel arbejdstid på beredskabsområdet31

Protokollat 5 - Evt. pligtig afgangsalder for døgnvagtgørende personale33

Protokollat 6 - Vagt- og udkaldsbetaling35

§ 1 Vagt og udkaldsbetaling	35
-----------------------------------	----

Protokollat 7 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan37

§ 1. Formål.....	37
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning	37
§ 3. Drøftelse	38

Protokollat 8 - Aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder39

Bilag A - Vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn.....42

Bilag B - Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)44

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet og hvem har forhandlings- og aftaleretten

Stk. 1

Overenskomsten omfatter

- a) beredskabsmestre,
- b) viceberedskabsmestre,
- c) beredskabsassistenter,
- d) vagtcentralpersonale,
- e) brandmestre,
- f) underbrandmestre og
- g) brandmænd,
- h) reddere
- i) ambulancefolk

som er ansat i

- 1. KL's forhandlingsområde
- 2. virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv.

Bemærkning:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikselskaber og alle selvstyrehavne, og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. kap. 18, 19 og 20 i lov om social service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

I Protokollat 1 er der for ansatte i Københavns og Frederiksberg kommuner pr. 1. april 2015 en oversigt over personlige vilkår.

Stillingen som ambulancefolk omfatter ufaglært arbejde af forskellig karakter og ikke den ambulancekørsel, der varetages af reddere.

KL meddeler FOA og DOBL, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. nr. 2, er i KL's overenskomstnr. 01.30.

Stk. 2

Overenskomsten omfatter ikke

- 1. tjenestemænd og tjenestemænd på rådighedsløn,
- 2. beredskabspersonale, der varetager indsatsledelse.

Bemærkning:

Beredskabsstillinger med varetagelse af indsatsledelse er omfattet af

Overenskomst for beredskabspersonale i chef- og lederstillinger (33.03).

Stk. 3

1. For *ansatte i Københavns og Frederiksberg kommuner* har FOA forhandlings- og aftaleretten.
2. For *øvrige ansatte* har FOA og DOBL forhandlings- og aftaleretten.

§ 2. Afgrænsning - månedslønnede og timelønnede

Stk. 1

Beredskabspersonale, som 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 samme år eller ansættelse fra 16. januar til og med 16. februar samme år.

Stk. 2

Beredskabspersonale, som 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 samme år eller ansættelse fra 16. januar til og med 15. februar samme år.

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 på det tekniske område (09.07).
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (09.20).
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti (09.21).

Bemærkning:

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

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

Grundlønnen er:

<i>Stillingsbetegnelse:</i>		[O.24] Pr. 1. april 2025 [O.24]
Beredskabsassistenter, vagtcentralpersonale og brandmænd og ambulancefolk	18 + 3.545 kr.	21
Reddere	22 + 3.545 kr.	22 + 3.545 kr.
Underbrandmestre	25 + 3.545 kr.	30
Brandmestre	27 + 2.645 kr.	30
Beredskabsmestre og viceberedskabsmestre	32 + 2.645 kr.	34

Alle beløb er i 31/3 2000–niveau.

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg.

§ 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:

Ambulanceuddannelse:	
Ambulanceuddannelse niveau I:	3.550 kr.
Ambulanceuddannelse niveau II:	8.000 kr.
Ambulanceuddannelse niveau III:	16.000 kr.

Alle beløb er i 31/3 2000–niveau.

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

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.

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

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

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 aftalte ikke-pensionsgivende tillæg bevarer denne status medmindre andet aftales. Eksempler på elementer, der kan indgå ved fastsættelsen af funktionsløn fremgår af Bilag A.

§ 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

[O.24] (Til den 31. marts 2025) Brandmænd og ambulancefolk med 6 års sammenlagt beskæftigelse som brandmand eller ambulancefolk inden for overenskomstens område ydes 2 løntrin.

Efter 12 års sammenlagt beskæftigelse som brandmand eller ambulancefolk inden for overenskomstens område ydes i alt 6 løntrin. **[O.24]**

[O.24] (Fra den 1. april 2025) Brandmænd og ambulancefolk med 4 års sammenlagt beskæftigelse som brandmænd eller ambulancefolk inden for overenskomstens område ydes 2 løntrin.

Efter 10 års sammenlagt beskæftigelse som brandmænd eller ambulancefolk inden for overenskomstens område ydes i alt 8 løntrin. **[O.24]**

Stk. 3

Beredskabsassistenter, reddere og vagtcentralpersonale med 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 i alt 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.

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Kvalifikationsløn er en varig løndel for den enkelte ansatte, medmindre andet særligt aftales.

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 A.

§ 7. Resultatløn

Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af medarbejdere og enkelte medarbejdere.

Resultatløn kan ydes som engangsbetrag 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.

§ 8. Personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg

Bestemmelser vedr. personlig løngaranti og overgangstrin/-tillæg er i Protokollat 2.

§ 9. Funktionærlov

For beredskabspersonale gælder vilkår svarende til funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 18. Opsigelse og § 22. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede).

Bemærkning:

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

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

§ 10. Pension

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning for beredskabspersonale med virkning fra ansættelsen.

Det samlede pensionsbidrag udgør flg. satser af den pensionsgivende lønde:

Stillingsbetegnelse:	Pr. 1 april 2024	[O.24] Pr. 1. april 2025 [O.24]
Beredskabsassistenter, vagtcentralpersonale og brandmænd og ambulancefolk	15,46 %	16,10%
Reddere	15,46 %	16,10%
Underbrandmestre	15,46 %	16,10%
Brandmestre	15,46 %	16,10%
Beredskabsmestre og viceberedskabsmestre	15,46 %	16,10%

Det samlede pensionsbidrag udgør 13,90 % **[O.24]** pr. 1. april 2025: 14,54% **[O.24]**, hvis den ansatte vælger tillæg, jf. § 12.

For ansatte omfattet af Protokollat 1:

Det samlede pensionsbidrag udgør 15,79 %, hvis den ansatte vælger tillæg, jf. § 12.

Bemærkning:

I Protokollat 3 er angivet retningslinjer om pensionsselskaber.

Stk. 2

[O.24] Stk. 2 gælder ikke for nyansatte, der ansættes med tiltrædelse 1. maj 2024 eller senere. Pr. 1. oktober 2024 bortfalder stk. 2. Ansatte, der er omfattet af stk. 2, overgår til overenskomstens bestemmelser om pension senest pr. 1. oktober 2024, jf. KL's forlig med Forhandlingsfællesskabet ved OK24. **[O.24]**

Bestemmelserne i stk. 1 om pension gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, amter, regioner, kommuner og statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til.

Ansatte på delpension betragtes ikke som pensionerede i relation til ovenstående og er derfor omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser.

Bemærkning:

Delpension betyder, at en ansat, som aftaler en nedsættelse af arbejdstiden fra et tidspunkt, hvor pensionsordningen vil kunne sættes i kraft, kan få udbetalt en forholdsmæssig del af sin pension. De nærmere regler følger af lovgivning og af aftale mellem overenskomstparterne og pensionsselskabet.

Stk. 2b

[O.24] Det er ikke hensigten, at medarbejdere skal dobbeltkompenseres ift. pension, hvorfor der lokalt kan aftales helt eller delvis modregning i lønnen ved overgang til overenskomstens bestemmelser om pension, forudsat at der er enighed om, at der hel eller delvist er ydet et tillæg som kompensation for den manglende pensionsindbetaling.

[O.24]

Stk. 3

Hvis den ansatte umiddelbart forud for ansættelsen var omfattet af en pensionsordning med en pensionsprocent omfattet af protokollat 1 opretholdes denne procentsats som en personlig ordning.

Stk. 4

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

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

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

Stk. 5

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

Stk. 6

Ansættelsesmyndigheden indbetaler egetbidraget og arbejdsgiverbidraget til pensionsordningen, jf. protokollat 3, månedvis bagud i tilknytning til lønudbetalingen.

Stk. 7

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

Stk. 8

Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

- a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af den pensionsgivende løn.
- b) I hvilken periode forhøjelsen skal indbetales.

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse, som fx tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

Stk. 9

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

Ved udbetaling som løn gælder følgende:

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

Ved køb af frihed foretages lønfradrag efter bestemmelserne i § 3, stk. 1, i Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale.

Ønske om indbetaling til pensionsordning eller køb af frihed rettes til ansættelsesmyndigheden og kan tidligst ændres efter et år.

§ 11. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 12. Frit valg

Stk. 1

Den ansatte kan vælge kontant udbetaling i stedet for pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 13,90 % **[O.24]** (pr. 1. april 2025: 14,54%) **[O.24]**. For ansatte omfattet af Protokollat 1 gælder valget for den del af pensionsbidraget, som overstiger 15,79%.

Stk. 2

Hvis den ansatte vælger kontant udbetaling, betales beløbet månedsvis bagud, og der gælder følgende:

- a) Der ydes ikke særlig feriegodtgørelse af dette beløb.
- b) Beløbet er i aktuelt niveau og er ikke pensionsgivende.
- c) Beløbet indgår ikke ved beregning af overarbejds- og merarbejdsbetaling.

Lønseddeltekst: Fritvalgstillæg.

Stk. 3

Foretages intet aktivt tilvalg, **[O.24]** ydes forhøjelse af pensionsbidraget **[O.24]**.

Stk. 4

Nyansatte giver skriftlig besked om valg ved ansættelsen.

Hvis en ansat på et senere tidspunkt ønsker at ændre sit valg, kan den ansatte på eget initiativ meddele ansættelsesmyndigheden dette skriftligt. Ændringen kan gennemføres pr. 1. januar, og meddelelse herom skal gives senest den 1. oktober året før.

Bemærkning:

Ansættelsesmyndigheden kan inden for de givne rammer fastsætte procedurer for de ansattes valg.

§ 13. Arbejdstid

Stk. 1

Arbejdstiden for fuldtidsbeskæftiget personale udgør gennemsnitlig 37 timer pr. uge.

Bemærkning:

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

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.

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Bemærkning:

Antallet af døgnvagter kan forhøjes efter aftale om højere individuel arbejdstid, jf. Protokollat 4.

Stk. 5

En døgnvagt regnes som 20 timers tjeneste med gennemsnitligt 8 timers pligtig arbejdstid fordelt i tidsrummet fra kl. 07.00 til kl. 22.00. Den gennemsnitlige arbejdstid på 8 timer på en døgnvagt beregnes over en periode på 4 uger.

Bemærkning:

Træning og uddannelse kan foregå i alle vagtdøgn og bør så vidt muligt være afsluttet inden kl. 18.00.

Stk. 6

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

Bemærkning:

Bestemmelsen gælder ikke for ansatte omfattet af Protokollat 1.

Stk. 7

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

Stk. 8

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

Stk. 9

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

Stk. 10

Den årlige arbejdstidsnorm for fuldtidsbeskæftiget personale på vagtcentraler udgør netto 1.688,4 timer. De enkelte vagter kan højst have en varighed på 13 timer i hvert døgn.

§ 14. Arbejde i forskudt tid og holddrift

Stk. 1

Der ydes forskudttids- og weekendbetaling efter Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (04.89).

Stk. 2

Der ydes døgnvagtgørende 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 ikke-døgnvagtgørende personale ydes for arbejde i holddrift i 2. og 3. skifte frihed eller honorering efter den i stk. 1. nævnte aftale.

§ 15. 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. 2a

Overarbejdstillægget for dagvagtgørende 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 %.

Stk. 2b

Overarbejdstillægget for døgnvagtgørende 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 ekstra 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

Medmindre andet er aftalt i henhold til Protokollat 6, gives ved udkald 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 § 14.

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.

§ 16. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

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

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

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

Bemærkning:

I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

Stk. 2

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

§ 17. Tjenestefrihed

Stk. 1

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

Stk. 2

Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en ledig stilling efter endt tjenestefrihed.

§ 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

Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev 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 lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

FOA, CVR: 46 02 45 16.

eller

DOBL, CVR: 75 78 96 10.

Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

Institutioner/virksomheder, som ikke har adgang til at afsende Offentlig Digital Post, fremsender underretning til organisationen på følgende mailadresse:

FOA – foa@foa.dk

eller

DOBL - doabl@doabl.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 hos ansættelsesmyndigheden i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan organisationen kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes over for 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 DOBL, 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 afskedigelsesnævnets formand.

Bemærkning:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i 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 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.

Stk. 8

Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i ansættelsesmyndighedens forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

§ 19. Adgang til bibeskæftigelse

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

§ 20. Udrustning og uniform

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

Der ydes fri uniform efter de for ansættelsesmyndigheden gældende regler.

§ 21. Undervisning

Stk. 1

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

Stk. 2

Ved heldagsundervisning, hvor forberedelsen sker udenfor den pågældendes normale arbejdstid, ydes 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, ydes 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 ydes almindelig løn eller overarbejdsbetaling.

§ 22. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)

Stk. 1. Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplistet i Bilag B.

Stk. 2. Udviklingsplan

De ansatte er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. Protokollat 7.

Stk. 3. Kompetencefond

De ansatte er omfattet af Aftale om Den kommunale kompetencefond (05.32).

Bemærkning

Aftalen indebærer, at ansatte kan søge op til 30.000 kr. pr. år fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Der kan i overenskomstperioden søges 50.000 kr. pr. år til masteruddannelsen.

Der søges via www.denkommunalekompetencefond.dk. Ansøgningen underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for personaleorganisationen.

Stk. 4. Tryghedspulje

De ansatte er omfattet af Aftale om Tryghedspuljen (05.45).

Bemærkning

Aftalen indebærer, at ansatte, som er blevet afskediget som følge af budgetbesparelser, organisationsændringer mv., kan søge op til 10.000 kr. til eksterne aktiviteter. Hvis der søges til kompetencegivende efter- og videreuddannelse, kan der søges op til 20.000 kr. Der søges via www.tryghedspuljen.dk. Ansøgningen underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for personaleorganisationen.

Stk. 5. Personalegoder

De ansatte er omfattet af Aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder, jf. Protokollat 8.

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

Ansættelsesmyndigheden opretter en pensionsordning:

1. For beredskabspersonale, som
 - a) er fyldt 21 år, og
 - b) har mindst 52 ugers sammenlagt forudgående beskæftigelse (mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge) inden for de seneste 8 år.

Det samlede pensionsbidrag udgør 15,46% af de pensionsgivende lønde. 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 § 10 ved tidligere beskæftigelse inden for overenskomstens område, omfattes straks af pensionsordningen.

Bemærkning:

For optjening af karensperioden se Aftale om pensionsordning for ansatte i visse kommuner (Opsamlingsordningen) (26.01) med tilhørende administrationsgrundlag (26.02).

Dokumentationskravet for at karenskravet i nr. 2 er opfyldt, kan ske ved fremvisning af pensionsoversigt fra beskæftigelse i kommuner/amter/regioner.

Stk. 2

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til pensionselskabet samtidig med lønudbetalingen.

Bemærkning:

I Protokollat 3 er optaget retningslinjer om pensionsselskaber.

§ 25. Søgnehelligdage

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

Det gensidige opsigelsesvarsel er fra dag til dag.

§ 27. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

Medarbejderne er omfattet af reglerne i § 16, stk. 1.

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

§ 28. Øvrige ansættelsesvilkår (timelønnede)

Stk. 1

Beredskabspersonale er i øvrigt omfattet af følgende:

§ 3	Løn.
§ 11	ATP.
§ 13	Arbejdstid.
§ 14	Arbejde i forskudt tid og holddrift.
§ 15	Over/merarbejde for så vidt angår overarbejde.
§ 21	Undervisning.

Stk. 2

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplistet i Bilag B.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på, at timelønnede beredskabspersonale, som er beskæftiget med funktionærarbejde i gennemsnitligt mindst 8 timer pr. uge i højest en måned, er omfattet af funktionærloven og har krav på fuld løn under sygdom, jf. funktionærlovens § 5.

Øvrige timelønnede beredskabspersonale, som ikke er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområde, har ikke krav på fuld løn under sygdom, men er omfattet af lov om sygedagpenge og lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel.

Kapitel 4. Redderelever

§ 29. Lovgrundlag

Uddannelsesforholdet er omfattet af lov om erhvervsuddannelser.

§ 30. Løn og lønberegning

Stk. 1

Elever, som på datoen for elevforholdets start er fyldt 21 år, aflønnes i hele uddannelsesforløbet efter løntrin 5.

Stk. 2

Øvrige elever aflønnes med følgende procentsatser af løntrin 4.

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

Lønseddeltekst: Månedsløn

Bemærkning:

Reglerne om lønfradrag og årligt tillæg i § 7 i Aftale om lønninger for kommunalt ansatte (04.30) finder ikke anvendelse for elever.

Stk. 2

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 3

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

§ 31. Løn til voksnelever

Stk. 1

Elever aflønnes i hele uddannelsesforløbet som voksnelev, når eleven ved elevforholdets start er fyldt 25 år.

Stk. 2

Månedslønnen for voksnelever er løntrin 18 samt et årligt tillæg på 3.545 kr. (31/3 2000-niveau)

Bemærkning:

Reglerne om lønfradrag og årligt tillæg i § 7 i Aftale om lønninger for kommunalt ansatte (04.30) finder ikke anvendelse for elever.

Stk. 3

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 4

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn.

§ 32. Overarbejde

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

Overarbejde ydes pr. påbegyndt ½ time.

§ 33. Pension

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

§ 34. Ophør af uddannelsesaftale

Stk. 1

Ophør af uddannelsesaftale følger reglerne i lov om erhvervsuddannelser.

Stk. 2

Prøvetiden er de første 3 måneder i virksomheden, og enhver af parterne kan opsiges aftalen uden varsel i perioden, jf. erhvervsuddannelsesloven § 60.

Bemærkning:

Ved opsigelse fra arbejdsgivers side i prøveperioden skal der foretages forudgående høring i henhold til forvaltningslovens § 19.

§ 35. Sygdom

Elever får løn under sygdom.

§ 36. Øvrige ansættelsesvilkår (elever)

Stk. 1 Øvrige bestemmelser

Elever er omfattet af følgende bestemmelser i Kapitel 2 (månedslønnede):

§ 11 ATP

§ 13 Arbejdstid.

§ 16 Barns 1. og 2. sygedag.

§ 20 Udrustning og uniform.

Stk. 2 Øvrige aftaler

Elevforholdet er desuden omfattet af følgende aftaler:

1. Aftale om lokal løndannelse for det tekniske område (09.07)
2. Aftale om befordringsgodtgørelse for elever (28.01)

Bemærkning:

Elever er ikke omfattet af bestemmelser om interesseløst og gennemsnitslønngaranti i Fællesaftale om lokal løndannelse.

Stk. 3 Afklønning i skoleperioder

1. De offentlige arbejdsgivere er omfattet af Lov om Arbejdsgivers Uddannelsesbidrag, jf. Lov om AUB § 2. I skoleperioder får eleven derfor samme løn, som hvis pågældende havde været i praktik.
2. For erhvervsuddannelseselever, der er optaget på skolehjem i henhold til § 3, stk. 2, i Bekendtgørelse nr. 290 af 1. april 2009 om optagelse på kostafdelinger og om betaling for kost og logi, refunderer ansættelsesmyndigheden elevens udgifter til den af skolehjemmet fastsatte forholdsmæssige betaling for opholdet (kost og logi).

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse

§ 37. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten gælder fra 1. april 2024

Stk. 2

Overenskomsten kan skriftligt opsiges af overenskomstens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2026.

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 / - 2025

For

KL

For

FOA

For

DOBL


Ole Olsen, formand DOBL

Protokollat 1 - Personlig ordning for ansatte i Københavns og Frederiksberg kommuner pr. 1. april 2015

Personale i Københavns og Frederiksberg kommuner ansat senest den 31. marts 2015 har nedenstående vilkår som en personlig ordning.

Brandmænd, ambulancefolk, alarmoperatører, reddere, overchauffører, underbrandmestre, brandmestre og overbrandmestre bevarer den personlige ordning, så længe den pågældende er ansat i uafbrudt beskæftigelse indenfor de nævnte stillingskategorier.

Korpsbrandmestre, vicebrandinspektører, korpsambulancemestre og vagtcentralmestre bevarer den personlige ordning, så længe den pågældende er ansat i samme stilling.

Ansatte omfattet af Protokollat 1 følger følgende bestemmelser som træder i stedet for de tilsvarende bestemmelser i overenskomsten.

§ 1. Stillingsbetegnelser pr. 1. april 2015

<i>Stillingsbetegnelser pr. 1. april 2015:</i>
Brandmænd
Ambulancefolk
Alarmoperatører
Reddere
Overchauffører
Underbrandmestre
Brandmestre
Overbrandmestre
Korpsbrandmestre,
Vicebrandinspektører
Korpsambulancemestre
Vagtcentralmestre

§ 2. Grundløn

Grundløn og grundlønstillæg er:

<i>Stillingsbetegnelse:</i>	Pr. 1. april 2022:	[O.24] Pr. 1 april 2025 [O.24]
Brandmænd, ambulancefolk og alarmoperatører	18 + 3.545 kr.	18 + 9.135 kr.
Reddere	22 + 3.545 kr.	22 + 3.545 kr.
Overchauffører	26 + 2.400 kr.	26 + 9.867 kr.
Underbrandmestre	26 + 1.750 kr.	26 + 9.867 kr.
Brandmestre	26 + 1.500 kr.	26 + 9.867 kr.
Overbrandmestre	28	28 + 3.345 kr.
Korpsbrandmestre, Vicebrandinspektører, Korpsambulancemestre	34	34
Vagtcentralmestre	26 + 2.645 kr. 34	26 + 9.867 kr. 34

Alle beløb er i 31/3 2000-niveau.

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg.

§ 3. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af den ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn gives som et pensionsgivende tillæg eller gives ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Kvalifikationsløn er en varig løndel for den enkelte ansatte, medmindre andet særligt aftales.

Bemærkning:

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 A.

§ 4. Pension

Det samlede pensionsbidrag af de pensionsgivende løndele udgør:

Stillingsbetegnelse:	Pr. 1. april 2022	[O.24] Pr. 1. april 2025 [O.24]
Brandmænd, Ambulancefolk, Alarmoperatører Reddere Overchauffører	16,51%	17,15%
Underbrandmestre Brandmestre Overbrandmestre Korpsbrandmestre Vicebrandinspektører Korpsambulancemestre Vagtcentralmestre	16,51%	17,15%

I øvrigt følges overenskomstens § 10.

§ 5. Arbejdstid

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

I øvrigt følges overenskomstens § 13.

§ 6. Pligtig afgangsalder

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

Bemærkning:

Forhøjelsen af den pligtige afgangsalder følger flg. overgangsregler:

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

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

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

For ansatte, der er født 1. juli 1960 - 31. december 1962, er den pligtige afgangsalder 62 år.

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

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

Ansatte i Københavns og Frederiksberg kommuner pr. 1. april 2015 er ikke omfattet af overenskomstens Protokollat 5.

§ 7. Særlig feriegodtgørelse

Særlig feriegodtgørelse udgør samlet 2,12% [O.24] Fra den 1. april 2025: 2,65% [O.24] for ansatte omfattet af Protokollat 1.

Særlig feriegodtgørelse udgør samlet 2,12% [O.24] Fra den 1. april 2025: 2,65% [O.24] 1% af den særlige feriegodtgørelse (ferietillæg) optjenes og udbetales efter Aftale om ferie for personale ansat i kommuner, mens den resterende del af den særlige feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) optjenes og udbetales efter Aftale om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) og forhøjet feriegodtgørelse m.v. for personale ansat i kommuner.

København, den / - 2025

For

KL

For

FOA

Protokollat 2 - 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.

København, den / 2025

For

KL

For

FOA

For

DOBL


Ole Olsen, formand DOBL

Protokollat 3 - Retningslinjer om pensionselskaber

De i overenskomstens § 10 og § 24 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 ansættelsesmyndigheden skriftligt tilkendegiver at være medlem af FOA eller DOBL (DOBL), oprettes pensionsordning i henholdsvis:

- PenSam Gruppen (FOA)
- PFA (DOBL)

Pensionsordninger, der for medlemmer af DOBL er etableret i Sampension inden den 1. januar 2006 fortsætter uændret. Det samlede pensionsbidrag indbetales hertil, medmindre 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. Gives 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 ansættelsesmyndigheden bilagt dokumentation for optagelse i det pågældende pensionselskab.

Ændringer i ydelsessammensætningen i pensionsordningen skal godkendes af overenskomstens parter.

København, den / - 2025

For

KL

For
FOA

For
DOBL


Ole Olsen, formand DOBL

Protokollat 4 - Aftale om højere individuel arbejdstid på beredskabsområdet

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden og den enkelte ansatte på døgnvagt kan indgå aftale om højere individuel arbejdstid ved at arbejdstiden afvikles med op til yderligere 3 døgnvagter eller netto 60 arbejdstimer om året ud over den almindelige arbejdstid.

Bemærkning:

Der kan først indgås aftale om højere individuel arbejdstid efter 3 måneders ansættelse og ordningen er frivillig.

Organisationen orienteres om indgåede aftaler.

Stk. 2

Lønnen forhøjes forholdsmæssigt på grundlag af det aftalte timetal, og der indbetales pensionsbidrag af den forhøjede løn.

Stk. 3

Den forhøjede løn udbetales under fravær, hvor der er ret til løn, fx fravær på grund af sygdom, barsel, ferie og omsorgsdage. Den forhøjede løn lægges også til grund ved beregning af fx efterindtægt.

Stk. 4

Eventuelle rådighedsforpligtigelser og rådighedstillæg fortsætter uændret, medmindre andet aftales.

Stk. 5

En individuel aftale kan af såvel medarbejder som arbejdsgiver opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales. Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før indgåelse af aftalen om højere individuel arbejdstid.

Stk. 6

En ansat, som afskediges uansøgt fra sin stilling, har dog altid ret til at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad i de sidste 3 måneder før fratrædelsestidspunktet.

København, den / - 2025

For

KL

For
FOA

For
DOBL



Ole Olsen, formand DOBL

Protokollat 5 - Evt. pligtig afgangsalder for døgnvagtgørende personale

Der kan mellem ansættelsesmyndigheden og personaleorganisation(erne) træffes lokal aftale om indførelse af pligtig afgangsalder for døgnvagtgørende personale med virkning fra udgangen af den måned, hvori de fylder fra 60 år til 62 år afhængig af fratrædelses- og fødselstidspunkt i henhold til § 13 i overenskomsten under følgende forudsætninger:

Antallet af døgnvagter kan hæves op til netto 92 pr. år.

Som kompensation for en pligtig afgangsalder fra 60 år:

- Stilles tjenestemandsansatte ved afgang som pågældende havde gjort tjeneste indtil sit 70. år, jf. pensionsregulativets § 18. Der kan maksimalt opnås 37 års pensionsalder.
- Forhøjes pensionsordningen for overenskomstansatte, således at det samlede pensionsbidrag udgør 16,51% af den pensionsgivende løn.

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

Bemærkning:

Forhøjelsen af den pligtige afgangsalder følger flg. overgangsregler:

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

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

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

For ansatte, der er født 1. juli 1960 - 31. december 1962, er den pligtige afgangsalder 62 år.

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

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

København, den / - 2025

For

KL

For
FOA

For
DOBL


Ole Olsen, formand DOBL

Protokollat 6 - Vagt- og udkaldsbetaling

§ 1 Vagt og udkaldsbetaling

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden 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 ydes følgende ikke-pensionsgivende grundbeløb pr. døgn (31/3 2000-niveau):

	Hverdage	Lørdage, søndage og helligdage
Menige	74,12 kr.	197,90 kr.
Holdledere	88,89 kr.	234,82 kr.

Lønseddeltekst: Vagttillæg.

Stk. 3

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

Menige	129,54 kr.
Holdledere	144,43 kr.

Lønseddeltekst: Udrykningstillæg.

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

Stk. 4

Såfremt udkald foregår indenfor normal arbejdstid ydes ingen særskilt betaling. Strækker udkaldet sig udover normal arbejdstid ydes normal overarbejdsbetaling i henhold til overenskomstens § 15, stk. 2a.

Stk. 5

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

Stk. 6

I stedet for særlig feriegodtgørelse ydes 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 / - 2025

For

KL

For

FOA

For

DOBL


Ole Olsen, formand DOBL

Protokollat 7 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan

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

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende:

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

Der henvises endvidere til www.kompetenceweb.dk.

§ 1. Formål

Formålet med denne aftale er at styrke indsatsen omkring den enkelte medarbejders kompetenceudvikling, herunder specielt at sikre medarbejdernes forudsætninger for en effektiv opgavevaretagelse med høj kvalitet og for at sikre og forbedre arbejdspladsens og den enkeltes udviklingsmuligheder. Aftalen skal sikre udviklingsmuligheder for alle ansatte, både medarbejdere og ledere.

Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den enkelte medarbejders kompetencer vedligeholdes og udbygges.

Den løbende kompetenceudvikling består af faglig efter- og videreuddannelse (fx kompetencegivende uddannelser, som er arbejdsmæssigt relevante) og kompetenceudvikling i bredere forstand.

Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element i den enkelte ansættelsesmyndigheds personalepolitik.

§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1

Der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejder og ledelse. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejderens udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres.

Bemærkning:

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

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

Stk. 2

Der følges op på udviklingsplanen årligt. Opfølgningen kan medføre en justering af udviklingsplanen.

Stk. 3

Der foretages særlig opfølgning for ansatte, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, fx på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l.

Bemærkning:

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

§ 3. Drøftelse

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

København, den / - 2025

For

KL

For

FOA

For

DOBL


Ole Olsen, formand DOBL

Protokollat 8 - Aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

Parterne er enige om, at der mellem ansættelsesmyndigheden og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at ansættelsesmyndigheden 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.

Lønafledte 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 ansættelsesmyndigheden 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. Ansættelsesmyndigheden skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelser 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 tilsvarende 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 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 jf. 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 jf. 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 / - 2025

For

KL

For

FOA

For
DOBL


Ole Olsen, formand DOBL

Bilag A - 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.

Genefyldt 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.

Bilag B - Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

(Nummerering henviser til protokollatets numre – numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.)

Nr.	Aftale og nr.	Omfatter månedslønne e?	Omfatter timelønnede ?	Omfatter elever?
1	Ansættelsesbeviser (04.11)	Ja	Nej	Ja
2	Lønninger (04.30)	Ja	Ja	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)	Ja	Ja	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja	Ja	Nej
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja	Ja	Nej
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja	Ja	Ja
7	Åremålsansættelse (04.50)	Ja	Ja	Nej
8	Supplerende pension (04.72)	Nej	Nej	Nej
9	Opsamlingsordningen (26.01)	Nej	Nej	Nej
10	Gruppeliv (04.74)	Ja	Nej	Ja
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja	Ja	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja	Ja	Ja
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja	Ja	Nej
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja	Ja	Nej
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja	Ja	Nej
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Ja	Nej	Nej
17	Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Ja	Ja	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja	Ja	Ja
19	Ferie (05.12)	Ja	Ja	Ja
20	6. ferieuge m.m. (05.11)	Ja	Ja	Ja
21	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja	Ja ¹	Ja
22	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja	Ja	Ja
23	Seniorpolitik (05.21)	Ja	Nej ²	Ja ³
24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja	Nej	Nej
25	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)	Ja	Ja	Ja
26	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja	Ja	Nej
27	Socialt kapitel (05.41)	Ja	Ja	Nej
28	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja	Ja	Ja
29	Retstviftaften (05.61)	Ja	Ja	Ja
30	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja	Ja	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja	Ja	Ja
32	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja	Ja	Ja
33	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja	Ja	Ja

¹ Kun omfattet af Kapitel 9 om fravær af særlige familiemæssige årsager.

² Ikke omfattet af bestemmelser om seniordage.

³ Kun omfattet af bestemmelser om seniordage.

34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja	Ja	Ja
35	[O.24] Aftale om opsparing af frihed (05.16) [O.24]	Ja	Nej	Nej