

Overenskomst for beredskabspersonale i chef- og lederstillinger

KL

DOBL

Ingeniørforeningen, IDA

Teknisk Landsforbund

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Personafgrænsning	4
§ 1. Hvem er omfattet	4
Kapitel 2. Månedslønnet personale	5
§ 2. Afgrænsning – månedslønnede	5
§ 3. Løn	5
§ 4. Grundløn	6
§ 5. Funktionsløn	6
§ 6. Kvalifikationsløn	7
§ 7. Resultatløn	8
§ 8. Funktionærlov	8
§ 9. Pension	8
§ 10. ATP	11
§ 11. Frit valg	11
§ 12. Arbejdstid	11
§ 13. Højere individuel arbejdstid	12
§ 14. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedstjeneste	13
§ 15. Over- og merarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde	13
§ 16. Barns 1. og 2. sygedag	14
§ 17. Tjenestefrihed	14
§ 18. Udgifter ved tjenesterejser	14
§ 19. Opsigelse	14
§ 20. Tjenestemandshør	16
§ 21. Adgang til bibeskæftigelse	17
§ 22. Udrustning og uniform	17
§ 23. Militær- og beredskabstjeneste samt tjenestebolig	17
§ 24. Øvrige ansættelsesvilkår (månedslønnede)	17
Kapitel 3. Honorarlønnet personale	18
§ 25. Personafgrænsning	18
§ 26. Honorarer	18
§ 27. Fravær ved familiemæssige årsager	19
§ 28. Øvrige bestemmelser	20
Kapitel 4. Fællesbestemmelser	20
§ 29. Vagtbetaling til indsatsledere	20
§ 30. Udkaldsbetaling til indsatsledere	21
§ 31. Betaling for deltagelse i udrykning	21
§ 32. Samarbejde om indsatsledervagt	22
§ 33. Undervisning	22
Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse	22
§ 34. Ikrafttræden og opsigelse	22
Protokollat 1 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan	24
§ 1. Formål	24
§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning	24
§ 3. Drøftelse	25

Protokollat 2 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	26
Bilag A - Eksempler på funktionsløn og kvalifikationsløn.....	29
Bilag B - Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)	30

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter

- a) beredskabschefer,
 - b) viceberedskabschefer,
 - c) beredskabsinspektører,
 - d) viceberedskabsinspektører og
 - e) beredskabspersonale, der hovedsagelig beskæftiges med beredskabsopgaver, og som varetager indsatsledelse,
- 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, herefter benævnt ansættelsesmyndigheden.

KL meddeler organisationerne, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

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

Stk. 2

Overenskomsten omfatter endvidere

1. beredskabschefer,
2. viceberedskabschefer,
3. beredskabsinspektører,
4. indsatsledere og
5. ledere af det civile beredskab,

som er ansat på honorarvilkår, jf. kapitel 3, og som ikke har en egentlig fastlagt arbejdstid.

Stk. 3

Overenskomsten omfatter ikke tjenestemænd og tjenestemænd på rådighedsløn.

Kapitel 2. Månedslønnet personale

§ 2. Afgrænsning – månedslønnede

Ansatte, 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.

§ 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

Beredskabspersonale i chef-/lederstillinger er omfattet af

1. Fællesaftale om lokal løndannelse (09.01),
2. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (09.20),
3. Aftale om gennemsnitsløngaranti (09.21).

Bemærkning:

Fællesaftale om lokal løndannelse indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselister, opsigelse og ophør af aftaler om funktions- og kvalifikationsløn.

Stk. 3

Lønnen til deltidsbeskæftigede og til ansatte med højere individuel arbejdstid, jf. § 13 beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

Bemærkning:

Beregningseksempel højere individuel arbejdstid:

Der er indgået aftale om en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 42 timer. Aflønningen er herefter 42/37.

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 5

De ansatte får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt eventuelt indbetalte pensionsbidrag [O.24] pr. 1. april 2025: og eventuelt indbetalte bidrag til opsparingsordningen [O.24]. Følgende tekst skal stå på specifikationen: ”1/3 af det samlede pensionsbidrag er egetbidraget.”

§ 4. Grundløn

Stk. 1

Grundlønnen dækker de funktioner en nyuddannet, evt. nyansat og/eller uerfaren er i stand til at varetage ved ansættelsen.

Bemærkning:

Den enkeltes lønudvikling er herudover knyttet til udviklingen af kvalifikationer og funktioner. Da det ikke er parternes hensigt, at en medarbejder skal oppebære den rene grundløn uden tillægelse af kvalifikations- og funktionsløn i en længere periode, forudsættes det derfor, at der i den enkelte kommune arbejdes målrettet for at anvende kvalifikations- og funktionskriterierne og udvikle den enkeltes kvalifikationer og funktioner således at denne situation undgås.

Der ydes ikke særskilt betaling for deltagelse i undervisning inden for den normale arbejdstid.

Stk. 2

Grundlønnen er:

<i>Stillingsbetegnelse:</i>	<i>Grundløn</i>	<i>[O.24] Pr. 1. april 2025: Grundløn</i>
Beredskabschefer:	48 + 8.400 kr. (31/3 2000-niveau)	48 + 8.400 kr. (31/3 2000-niveau)
Viceberedskabschefer:	48 + 4.800 kr. (31/3 2000-niveau)	48 + 6.800 kr. (31/3 2000-niveau)
Beredskabsinspektører:	37 + 4.800 kr. (31/3 2000-niveau)	37 + 8.800 kr. (31/3 2000-niveau)
Viceberedskabsinspektører:	37 + 4.800 kr. (31/3 2000-niveau)	37 + 8.800 kr. (31/3 2000-niveau)
Beredskabspersonale, der hovedsagelig beskæftiges med beredskabsopgaver, og som varetager indsatsledelse:	37 + 4.800 kr. (31/3 2000-niveau)	37 + 8.800 kr. (31/3 2000-niveau) [O.24]

For beredskabsinspektører kan det lokalt aftales at anvende løntrin 42 + 4.800 kr. **[O.24]** (Pr. 1. april 2025: 42 + 8.800) **[O.24]** (31/3 2000-niveau) eller løntrin 45 + 4.800 kr. **[O.24]** (Pr. 1. april: 45 + 6.800 kr. **[O.24]** (31/3 2000-niveau).

I kommuner med over 75.000 indbyggere og i beredskaber kan det til beredskabschefer lokalt aftales at anvende grundlønstrin 51 + 8.400 kr.

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 gruppens grundløn.

Stk. 2

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

Stk. 2

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, 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 ansatte og enkelte ansatte.

Resultatløn kan ydes som engangsbetalt 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. Funktionærlov

For beredskabspersonale gælder Funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. § 19 Opsigelse og § 24. Øvrige ansættelsesvilkår.

§ 9. Pension

Stk. 1

For beredskabspersonale i chef-/lederstillinger oprettes en pensionsordning med virkning fra den første hele måned af ansættelsen.

Det samlede pensionsbidrag udgør

- a) 17,73% [O.24] (pr. 1. april 2025: 18,77%) [O.24] hvis den ansatte vælger pensionsforhøjelse, jf. § 11
- b) 16,25%, [O.24] (pr. 1. januar 2025: 15,0%) [O.24] hvis den ansatte vælger tillæg, jf. § 11 af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

[O.24] Ansatte, der er omfattet af Ingeniørforeningen, IDA's pensionskasser, kan vælge, at andel af pensionsbidraget, der overstiger 15,0% helt eller delvist udmøntes som løn og/eller indbetales til en opsparingsordning i tilknytning til pensionsordningen, jf. § 11 Frit valg. [O.24]

Bemærkning

I forbindelse med etablering af pensionsordning for den enkelte ansatte, skal det afklares, i hvilket selskab pensionsordningen skal oprettes.

Udgangspunktet for etablering af pensionsordning er, at for beredskabspersonale som overfor ansættelsesmyndigheden skriftligt tilkendegiver at være medlem af enten Teknisk Landsforbund eller DOBL eller Ingeniørforeningen, IDA, oprettes pensionsordning i henholdsvis

- Teknisk Landsforbunds Pensionsforening, PFA
- DOBL, PFA
- Ingeniørforeningen, IDA's Pensionskasser (P+, DIP eller ISP).

Det samlede pensionsbidrag indbetales hertil, medmindre pensionsordningen allerede er etableret, jf. stk. 5.

Pensionsordninger, der for medlemmer af DOBL er etableret i Sampension inden 1. januar 2006 fortsætter på uændrede vilkår.

Ift. IDA's pensionskasse P+:

For medarbejdere ansat før den 30. september 2018 videreformidler P+ pensionsbidraget til den pensionsordning, som de før den 30. september 2018 havde ved Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP). Alle hidtidige pensionskunder i ISP, der skifter job i det offentlige, vil fremover automatisk have pensionsordning i P+. Dog har de pågældende ISP-medlemmer mulighed for at beslutte, om de ønsker at forblive i ISP. I så fald skal de pågældende ISP-medlemmer selv meddele dette til P+ senest en måned efter, at de bliver adviseret af P+.

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 og med AC 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. 2A

[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 compensation for den manglende pensionsindbetaling.

[O.24]

Stk. 3

Ved stillingsskifte kan den pågældende ansøge om, at pensionsordningen overflyttes/etableres i et af de i bemærkningen til stk. 1 nævnte pensionsselskaber. Giver der ved stillingsskifte ikke meddelelse om ændring af pensionsselskab, fortsætter indbetalingen til det hidtidigt valgte selskab.

Ved ændring af pensionsselskab meddeles dette til ansættelsesmyndigheden bilagt dokumentation for optagelse i det pågældende pensionsselskab.

Stk. 4

Hvis der ikke er taget stilling til, hvortil pensionsbidrag skal indbetales, jf. bemærkningen til stk. 1, oprettes pensionsordning i PFA, og det samlede pensionsbidrag indbetales hertil.

Stk. 5

Allerede etablerede pensionsordninger i ét af ovennævnte pensionsselskaber fortsætter i det selskab, hvor ordningen er etableret, medmindre der gives meddelelse om andet, jf. stk. 3.

Stk. 6

Hvis den ansatte umiddelbart forud for ansættelsen var omfattet af en pensionsordning med en højere procent end efter denne overenskomst, videreføres denne procent som en personlig ordning.

Stk. 7

Grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn er pensionsgivende, medmindre andet er aftalt, jf. dog § 5, stk. 2 og § 6, stk. 2.

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 kvalifikations- og/eller resultatløn ydes i form af tillæg beregnes pensionsbidraget af dette tillæg.

Stk. 8

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

Stk. 9

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen månedsvis i tilknytning til lønudbetalingen.

Stk. 10

Pensionsforbedringer kan aftales lokalt ved anvendelse af lokal løndannelse. Pensionsforbedringer kan aftales som forhøjelse af pensionsbidrag efter stk. 1.

Stk. 11

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

Den ansatte skal skriftligt oplyse ansættelsesmyndigheden om:

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

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

Stk. 12

For ansatte, der er fyldt 70 år, udbetales pensionsbidrag som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til pensionsordningen 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.

§ 10. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 11. Frit valg

Stk. 1

[O.24] Den 1. april 2024 – 31. december 2024:

Den ansatte kan vælge kontant udbetaling i stedet for pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 16,25%.

Den 1. januar 2025:

Den ansatte kan vælge kontant udbetaling i stedet for pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 15,0% [O.24]

Stk. 2

Hvis den ansatte vælger kontant udbetaling [O.24] eller indbetaling til en opsparingsordning, jf. § 9, stk. 1 [O.24], 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 eller opsparingsordning.

Stk. 3

Foretages intet aktivt tilvalg, indbetales beløbet til pensionsordningen.

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.

§ 12. Arbejdstid

Stk. 1

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

Bemærkning:

I det omfang der eksisterer døgnvagter, følger disse overenskomsten for beredskabspersonale i basisstillinger.

Der er mellem parterne enighed om, at ansættelsesmyndigheden ved samordning/samarbejde kan "dele" personale, men der sker ikke herved indskrænkning i de rettigheder, der fx gælder ved hensyn til spisepause og lignende.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

§ 13. Højere individuel arbejdstid

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden og den enkelte medarbejder kan indgå aftale om forøgelse af arbejdstiden ud over (gennemsnitlig) 37 timer om ugen til maksimalt (gennemsnitlig) 42 timer om ugen.

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 rådighedsforpligtelser og rådighedstillæg fortsætter uændret, medmindre andet aftales.

Stk. 5

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

Stk. 6

En medarbejder, 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.

§ 14. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedstjeneste

Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet (04.89) med tilhørende Aftale om hviletid og fridøgn (04.90) gælder.

Bemærkning:

Personer der varetager indsatsledervagten ydes vagtbetaling efter § 29.

§ 15. Over- og merarbejde/deltidsbeskæftigedes merarbejde

Stk. 1

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. 2

Ansatte med grundlønstrin løntrin 37, løntrin 37+ 4.800 kr. (31/3 2000-niveau) **[O.24]** (Pr. 1. april 2025: 8.800 kr.) (31/3 2000-niveau) **[O.24]** ydes overarbejdsbetaling efter løntrin 37 + 4.800 kr. (31/3 2000-niveau). **[O.24]** (Pr. 1. april 2025: 8.800 kr.) (31/3 2000-niveau) **[O.24]**

Overarbejde afregnes altid i halve timer.

Stk. 3

Ansatte med grundløn 42, 45 og 48 – og grundlønstrins tillæg 4.800 kr. **[O.24]** (Pr. 1. april 2025: hhv. 6.800 kr. og 8.800 kr.) **[O.24]** (31/3 2000-niveau) - eller højere er omfattet af Aftale om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52).

Stk. 4

Overarbejdstillægget for fuldtidsbeskæftiget, månedslønnet personale udgør

1. på hverdage (bortset fra lørdage, der er fastsat som frilørdage) de første 3 timer efter normal arbejdstids 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. 5

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

Merarbejdet beregnes i halve timer.

Stk. 6

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

Stk. 7

For timer, hvor der betales overarbejdstillæg, kan der ikke betales tillæg for arbejde i forskudt tid eller weekendgodtgørelse efter § 14.

§ 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. tjenestefrihed er forenelig 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

Fravær efter denne bestemmelse noteres særskilt på de lister, der føres over ansattes sygefravær. Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær.

§ 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. Udgifter ved tjenesterejser

Udgifter ved tjenesterejser godtgøres efter de regler, der gælder hos ansættelsesmyndigheden.

§ 19. 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 personaleorganisationen 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 tilstede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres DOBL, Ingeniørforeningen og Teknisk Landsforbunds lokale afdelinger herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

Bemærkning:

Underretningen til organisationen sker digitalt.

Ingeniørforeningen, IDA, CVR-nummer 21465216.

DOBL, CVR-nummer 75789610.

Teknisk Landsforbund, CVR-nummer 11886817.

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

Ingeniørforeningen i Danmark - ida@ida.dk

DOBL - dobl@dobl.dk

Teknisk Landsforbund – fagforeningen@tl.dk

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

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. Organisationens 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 overfor ansættelsesmyndigheden inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til KL.

Stk. 6

Fra kravet om afskedigelsesnævnsbehandling efter stk. 5 er fremsat, fremsendes klageskrift normalt senest 10 uger fra dette tidspunkt. Svarskrift afgives herefter normalt inden 10 uger fra modtagelsen af klageskrift.

Efter afgivelse af svarskrift indgås snarest aftale mellem parterne om den videre procedure, herunder evt. frister for yderligere skriftveksling samt forslag til domsforhandling.

Kan enighed ikke opnås, overlades det til opmanden af tage stilling til den videre procedure.

Bemærkning:

Hvis parterne er enige om, at der er tale om en hastesag, indgås der samtidig hermed aftale om den videre procedure.

Hvis klageskrift fremsendes senere end 10 uger fra krav om nævnsbehandling er fremsat, vil 10 ugers fristen for fremsendelse af svarskrift blive forlænget tilsvarende.

Stk. 7

Et afskedigelsesnævn består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 udpeges af organisationen, 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. 8

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 afskedigelsesnævnet, 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. 9

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.

§ 20. Tjenestemandsførhør

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

§ 21. Adgang til bibeskæftigelse

Ansatte er omfattet af § 15 i tjenestemandsregulativ for kommuner indenfor KL's forhandlingsområde.

§ 22. Udrustning og uniform

Der ydes fri uniform efter de for ansættelsesmyndigheden gældende regler.

§ 23. Militær- og beredskabstjeneste samt tjenestebolig

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

§ 24. 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. Seniordage

Beredskabspersonale i chef-/lederstillinger er omfattet af supplerende aftale om seniordage og har dermed ret til yderligere fravær fra arbejdet (seniordage) med sædvanlig løn:

- 3 dage i det kalenderår vedkommende fylder 60 år.
- 2 dage i det kalenderår vedkommende fylder 61 år.
- 1 dag fra det kalenderår vedkommende fylder 62 år.

Bemærkning:

Dagene supplerer de dage, der er aftalt med Forhandlingsfællesskabet (FF) . Samlet har de ansatte således ret til fravær fra arbejdet med sædvanligt løn i 5 dage fra det kalenderår, de fylder 60 år.

Vilkårene for afvikling af seniordage eller konvertering til enten bonus eller pension følger samme vilkår, som gælder for FF-seniordagene, jf. Rammeaftale om seniorpolitik (05.21).

Antallet af seniordage efter begge regelsæt:

Alder	Efter aftale om seniorpolitik	Efter overenskomsten	Seniordage i alt
Det kalenderår den ansatte fylder 60 år	2 dage	3 dage	5 dage
Det kalenderår den ansatte fylder 61 år.	3 dage	2 dage	5 dage
Fra det kalenderår den ansatte fylder 62 år	4 dage	1 dag	5 dage

Stk. 3. Udviklingsplan

Beredskabspersonale i chef-/lederstillinger er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. protokollat nr. 1.

Stk. 4. Kompetencefond

De ansatte er omfattet af Aftale om Den Kommunale Kompetencefond (05.31).

Bemærkning:

Aftalen indebærer, at ansatte kan søge op til 30.000 kr. pr. år fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Med virkning fra den 1. maj 2021 kan der i overenskomstperioden søges 50.000 pr. år til masteruddannelser. Der søges via www.denkommunalekompetencefond.dk. Ansøgning underskrives af den ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for en forhandlingsberettigede organisation.

Kapitel 3. Honorarlønnet personale

§ 25. Personafgrænsning

Kapitlet omfatter personale ansat som

- a) beredskabschefer,
- b) viceberedskabschefer,
- c) beredskabsinspektører,
- d) indsatsledere,
- e) ledere af det civile beredskab.

§ 26. Honorarer

Stk. 1

Honorarer efter denne paragraf kan ikke ydes til personer, som er ansat og aflønnet efter bestemmelserne i Kapitel 2.

Stk. 2

Stillinger som honoraraflønnet beredskabschef, viceberedskabschef og beredskabsinspektør oprettes og honoreres individuelt efter drøftelse med den forhandlingsberettigede organisation. Der kan kun oppebæres ét vederlag efter denne bestemmelse.

Det årlige vederlag kan maksimalt udgøre:

Beredskabschef:	Beredskabsinspektør og Viceberedskabsinspektører:
92.327 kr. (31/3 2000 – niveau).	42.558 kr. (31/3 2000 – niveau).

For personale ansat som beredskabschef, viceberedskabschef eller beredskabsinspektør dækker honoraret - ud over funktion for indsatsledelse - også for deltagelse i brandteknisk byggesagsbehandling og brandsyn.

Stk. 3

Stillinger som honoraraflønnet indsatsleder aflønnes med et vederlag på enten 13.000 kr., 20.000 kr. eller 28.000 kr. (31/3 2000 – niveau).

Bemærkning:

Honoraret fastlægges ud fra omfanget og karakteren af de opgaver indsatslederen er pålagt.

For så vidt angår ansatte i de kommunale beredskaber, der overflyttes til de nye beredskaber, henledes opmærksomheden på Lov om virksomhedsoverdragelse.

Stk. 4

Honorar efter stk. 2 – 4 er pensionsgivende. Det samlede pensionsbidrag udgør: 16,70%, hvoraf 1/3 anses for den ansattes egetbidrag.

Stk. 5

Pensionen indbetales til pågældendes normale pensionsordning. Såfremt pågældende ikke er omfattet af en pensionsordning, behandles pensionsbidraget efter bilag B, nr. 9 (opsamlingsordningen).

Bemærkning:

Ved den pågældendes normale pensionsordning forstås den pensionsordning, den pågældende kan være omfattet af i hovedbeskæftigelsen.

Såfremt vedkommende ikke er omfattet af pensionsordning, eller pågældendes normale pensionsordning ikke ønsker at modtage bidrag, sker indbetaling til PFA.

Pensionsordninger, der for medlemmer af Det Kommunale Beredskabspersonales Landsforbund er etableret i Sampension inden 1. januar 2006 fortsætter på uændrede vilkår.

Stk. 6

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen månedsvis i tilknytning til lønudbetalingen.

Stk. 7

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

Stk. 8

Til honoraraflønnede beredskabschefer, viceberedskabschefer og beredskabsinspektører ansat efter § 27, der af ansættelsesmyndigheden pålægges ansvaret for planlægning, drift og vedligeholdelse af det civile beredskab iht. § 25 i lovbekendtgørelse nr. 314 af 3. april 2017 (Beredskabsloven), ydes et årligt honorar på kr. 15.000 (31/3 2000-niveau).

Bemærkning:

For så vidt angår ansatte i de kommunale beredskaber, der overflyttes til de nye beredskaber, henledes opmærksomheden på Lov om virksomhedsoverdragelse.

§ 27. Fravær ved familiemæssige årsager

Honorarlønnede er omfattet af reglerne i lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv. og lov om sygedagpenge samt af Kapitel 5 i Aftale om fravær af familiemæssige årsager.

§ 28. Øvrige bestemmelser

Stk. 1

For honorarlønnede gælder i øvrigt følgende:

§ 3, stk. 5	Lønudbetaling
§ 10	ATP
§ 16	Barns 1. og 2. sygedag
§ 17	Tjenestefrihed
§ 18	Udgifter ved tjenesterejser
§ 19	Opsigelse
§ 20	Tjenestemandsforsikring
§ 22	Udrustning og uniform
§ 23	Militær- og beredskabstjeneste samt tjenestebolig

Stk. 2. Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) gælder. Aftalerne er opført i Bilag B.

Kapitel 4. Fællesbestemmelser

§ 29. Vagtbetaling til indsatsledere

Stk. 1

Personale, som deltager i indsatsledervagten, ydes flg. vagtbetaling pr. vagtdøgn:

Tidspunkt	Pr. 1. april 2022	[O.24] Pr. 1. april 2025:
Mandag, tirsdag, onsdag, torsdag – normalt 4 dage pr. uge:	438,50 kr.	451,66 kr.
Fredag, lørdag, søndag og helligdage – normalt 3 dage pr. uge:	647,50 kr.	686,35 kr. [O.24]

Alle beløb er angivet i 31/03 2000-niveau.

Bemærkning:

Det er parternes opfattelse, at vagttordningen under alle forhold vil kunne gennemføres i overensstemmelse med hviletidsaftalen (04.90), såfremt der er 3 personer i indsatsledervagten.

Vagtbetalingen gives ikke til indsatsledere, der samtidig har vagt ved entreprisbrandvæsenet.

[O.24] Under hensyn til aftale om ferie er parterne enige om at ændre overenskomsten § 29, stk. 2, som følger:

Stk. 2 (Frem til 31. august 2024)

I stedet for særlig feriegodtgørelse ydes feriegodtgørelse med 12 ½ % af vagtbetalinger efter denne paragraf.

Bemærkning:

Vagtbetalinger betragtes således ikke som en fast påregnelig ydelse i relation til ferie.

Stk. 2 (Fra 1. september 2024)

En forholdsmæssig andel af den vagtbetaling, jf. §29 og §30, der har været udbetalt de seneste 6 måneder, indgår i den løn, der udbetales, når der holdes ferie med løn.

Bemærkning:

Den enkelte ansatte registrerer sin ferieafholdelse i henhold til arbejdsgiverens nærmere anvisninger. [O.24]

§ 30. Udkaldsbetaling til indsatsledere

Stk. 1

Personale, der fungerer som indsatsledere, betales ved udkald uden for normal arbejdstid timebetaling svarende til løntrin 39, gruppe 2, med 50% tillæg.

Bemærkning:

Personale, som ikke er ansat i anden kommunal stilling ydes udkaldsbetaling for samtlige udkald.

Stk. 2

Betaling ydes pr. påbegyndt time.

Stk. 3

Udkaldenes varighed regnes fra det tidspunkt, hvor den pågældende forlader opholdsstedet/hjemstedet/beredskabsstationen til den pågældende forlader skadestedet/beredskabsstationen.

Bemærkning:

Personale, der i øvrigt er ansat ved et entreprisebrandvæsen, er omfattet af overenskomsten, og der gives de pågældende udkaldsbetaling, medmindre de pågældende samtidig har vagt ved entreprisebrandvæsenet.

§ 31. Betaling for deltagelse i udrykning

Betaling for deltagelse i udrykning uden for overenskomstens dækningsområde sker efter bestemmelserne i § 1, stk. 3, i protokollat 6 til Overenskomst for beredskabs- og ambulancepersonale.

§ 32. Samarbejde om indsatsledervagt

Stk. 1

Ved etablering af samarbejder om indsatsledervagten ydes honorarer efter Kapitel 3, således at der ud over lønnen/honoraret for eget beredskab betales ét honorar som indsatsleder for opgaver placeret ud over eget beredskab.

Stk. 2

Ved ophævelse af samarbejder opsiges de ændrede honorarer med den enkeltes individuelle opsigelsesvarsel.

§ 33. Undervisning

Stk. 1

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

Stk. 2

Ved heldagsundervisning, hvor forberedelsen sker uden for den pågældendes normale arbejdstid, ydes et honorar på 272,63 kr. (31/3 2000-niveau) pr. undervisningsdag.

Stk. 3

For undervisning og instruktion, der foregår uden for den aftalte effektive periode i forbindelse med en døgnvagt, ydes 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 undervisning (inkl. den forudgående forberedelse af undervisningen) og instruktion ydes 272,63 kr. (31/3 2000 – niveau) pr. time.

Bemærkning:

Der kan ikke herudover ydes anden løn eller overarbejdsbetaling.

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse

§ 34. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten gælder fra 1. april 2024, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

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

Stk. 3

Indtil der indgås en ny overenskomst, fastsættes lønnen efter den Aftale om lønninger til kommunalt ansatte, der gælder ved opsigelse af overenskomsten.

København, den

For

KL

For

DOBL

For

Ingeniørforeningen, IDA

For

Teknisk Landsforbund

Protokollat 1 - Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan

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

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for beredskabspersonale i chef-/lederstillinger ved de kommunale redningsberedskaber:

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 ansatte 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 ansattes 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.

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

For

KL

For

DOBL

For

Ingeniørforeningen, IDA

For

Teknisk Landsforbund

Protokollat 2 - Aftaler 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 ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.
3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:

a) Multimedier

Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

(Fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

b) Sundhedsordninger

Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet.

(Fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsundersøgelse, zoneterapi).

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af kommunale overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller 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 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 kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til den 1. i en måned. Lokale og individuelle aftaler efter dette protokollat fortsætter efter protokollatets opsigelse uændret, til de bortfalder eller opsiges i henhold til bestemmelsen herom i de lokale og/eller individuelle aftaler, idet parterne forudsætter, at sådanne aftaler indeholder en bestemmelse om opsigelse.

Bemærkning:

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Kommunernes Lønningsnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jfr. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. KL har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsiges protokollatet jfr. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.

København, den

For

KL

For

DOBL

For

Ingeniørforeningen, IDA

For

Teknisk Landsforbund

Bilag A - Eksempler på funktionsløn og kvalifikationsløn

Som eksempler på funktionsløn og kvalifikationsløn peger overenskomstens parter på kriterierne i bilag A. Kriterierne er ikke er prioriterede eller udtømmende og passer ikke nødvendigvis til alle stillingstyper.

Funktionsløn:

Budget- og regnskabsansvar.
Kommunens beredskabsmæssige status og/eller særlige beredskabsmæssige forhold.
Kommunens eller udrykningsområdets indbyggertal.
Personaleansvar.
Opgaver for øvrige forvaltninger.
Planlægningsopgaver.
Specialist- og konsulentfunktioner.
Undervisning og uddannelse af personel og frivillige.
Varetagelse af det civile beredskab.
Miljø.
Brandskoler.
Sikkerhedsorganisation.
Indtægtsdækket virksomhed i øvrigt.
Ansvar for beredskabets tekniske installationer, herunder nødkaldeanlæg og automatiske brandalarmeringsanlæg.
Ansvar for vagtcentral(er).
Omfang af lovpligtige opgaver, herunder brandsyn.
Samordning med andre kommuner.
Risikostyring.

Kvalifikationsløn:

Forudgående uddannelse, herunder akademiske eller tekniske uddannelser.
Lederuddannelser.
Erfaring fra tidligere beskæftigelse.
Særlige beredskabsmæssige uddannelser.
Ledelseserfaring.
Resultatorienteret.
Lokalkendskab.
Specialviden.
Samarbejdsevne og –vilje.
Fleksibilitet.
Kreativitet.

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

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

Nr.	Aftale og nr.	Omfatter månedslønne?	Omfatter honorarlønne
1	Ansættelsesbeviser (04.11)	Ja	Ja
2	Lønninger (04.30)	Ja	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)	Ja	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja	Nej
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja	Ja
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja	Nej
7	Åremålsansættelse (04.50)	Ja	Ja
8	Supplerende pension (23.10)	Nej	Ja
9	Opsamlingsordningen (26.01)	Nej	Ja
10	Gruppeliv (23.11)	Ja	Nej
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja	Nej
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja	Nej
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja	Nej
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja	Nej
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Ja	Nej
17	Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Ja	Nej
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja	Nej
19	Ferie (05.12)	Ja	Ja
20	6. ferieuge mm. (05.11)	Ja	Ja
21	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja	Ja
22	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja	Ja
23	Seniorpolitik (05.21)	Ja	Ja
24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja	Ja
25	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)	Ja	Ja
26	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja	Ja
27	Socialt kapitel (05.41)	Ja	Ja
28	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja	Ja
29	Retstviftaftalen (05.61)	Ja	Ja
30	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja	Ja
32	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja	Ja
33	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja	Ja
35	[O.24] Aftale om opsparing af frihed [O.24]	Ja	Nej