

Tid: Den 28. februar 2011, kl. 05.45

Sted: KL

Emne: Fornyelse pr. 1. april 2011 af overenskomst for beredskabspersonale i basis- og mesterstillinger ved de kommunale redningsberedskaber, Overenskomst for brand- og ambulancepersonale i København og Frederiksberg kommuner inden for FOA - Fag og Arbejdes og DOBLs forhandlingsområde.

Deltagere: Repræsentanter for FOA - Fag og Arbejde, DOBL og KL.

FORHANDLINGSPROTOKOL

Parterne er enige om at indstille nedennævnte overenskomst fornyet på følgende vilkår:

Overenskomst for beredskabspersonale i basis- og mesterstillinger ved de kommunale redningsberedskaber af 29. april 2009.

Aftale om tjenestemandsansat personale i basis- og mesterstillinger ved de kommunale redningsberedskaber af 29. april 2009.

Overenskomst for brand- og ambulancepersonale i København og Frederiksberg kommuner af 29. april 2009.

Fornyelserne sker inden for rammerne af KTO-forliget af 19. februar 2011.

1. LØN

- Grundlønstillægget på 1500 kr. forhøjes pr. 1. januar 2012 med kr. 250 kr. til 1750 kr. (31/3 2000-niveau) med fuldt gennemslag, således at alle med grundløn med kronetillæg på 1500 kr. hæves med beløbet, og alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares.

Udgift 0,301 mio. kr.

- Overchauffører ydes pr. 1. januar 2012 et årligt grundlønstillæg på 1750,00 kr. (31/3 2000-niveau) med fuldt gennemslag, således at alle grundlønnen hæves med beløbet, og alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares.

Udgift 0,078 mio. kr.

- Ambulancetillæg III (paramedicinere) forhøjes pr. 1. januar 2012 med 6.100 kr. fra 8.900 kr. til 15.000 kr. (31/3 2000-niveau).

Udgift 0,356 mio. kr.

- Brandmestre, beredskabsmestre, vagtcentralmestre med grundløn 26 og viceberedskabsmestre ydes pr. 1. januar 2012 et årligt grundlønstillæg på 1.500,00 kr. (31/3 2000-niveau) med fuldt gennemslag, således at alle på grundlønnen hæves med beløbet, og alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares.

Udgift 0,370 mio. kr.

2. LOKAL LØNDANNELSE

Fællesaftale om lokal løndannelse på det tekniske område fornyes, således at ændringerne i Fælles aftale om Ny Løn (Aftale om lokal løndannelse) iht. forlig af 22. februar 2011 indarbejdes tilsvarende i fællesaftale om lokal løndannelse på det tekniske område.

3. PENSION

I beredskabsoverenskomsten:

Pensionsbidraget på 12,9% forhøjes med 0,9 % til 13,8% med virkning fra 1. januar 2012.

Pensionsbidraget på 13,63% forhøjes med 0,17 % til 13,8% med virkning fra 1. januar 2012.

I overenskomst for brand- og ambulancepersonale i København og Frederiksberg kommuner af 29. april 2009:

Pensionsbidrag for timelønnede på 12,9% forhøjes med 0,9% til 13,8% med virkning fra 1. januar 2012.

Parterne er enige om at undersøge praksis og klarlægge dispensationsmulighederne for, at nyansatte efter aftale med ansættelsesmyndigheden kan forblive i hidtidig pensionsordning.

Udgift 0,231 mio. kr.

4. VAGT- OG UDKALDSBETALING

Følgende satser forhøjes pr. 1. januar 2012:

Vagtbetaling på 187,40 kr. forhøjes til 197,40 kr.

Vagtbetaling på 224,32 kr. forhøjes til 234,20 kr.

Udkaldsbetaling på 122,14 kr. forhøjes til 129,14 kr.

Udkaldsbetaling på 142,13 kr. forhøjes til 144,13 kr.

Udgift 0,036 mio. kr.

5. ARBEJDSSTIDSBESTEMTE TILLÆG

Til fornyelse af Aftale om arbejdstid, herunder arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet (04.89) afsættes med virkning fra 1. januar 2012 0,3 % af summen af de særydelser, der udmøntes i henhold til denne aftale.

Udgift 0,076 mio. kr.

6. ELEVER/VOKSENELEVER

- Elever på løntrin 3 oprykkes pr. 1. januar 2012 til løntrin 4.

Grundlønnsforbedringen gennemføres med fuldt gennemslag. Indplacering på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares medmindre det lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

- Elever på løntrin 11 oprykkes pr. 1. januar 2012 til løntrin 18 plus årligt tillæg på kr. 1.750 (grundbeløb 31.03.00)
- Elever omfattet af lokal løndannelse med virkning fra overenskomstens udsendelse.

Udgift 0,110 mio. kr.

7. KOMPETENCEUDVIKLINGSPLANER

Protokollatet om kompetenceudvikling justeres, jf. bilag 1.

8. PLIGTIG AFGANGSALDER

I henhold til KTO-forligets pkt. 5.4.b. – implementeres forlig på statens område, herunder at den pligtige afgangsalder forhøjes fra 60 år til 62 år i samme takt som angivet i statens forlig, jf. pkt. 11, bilag J.b.

FOA og DOBL har tilkendegivet, at de ønsker at rette henvendelse til KTO for at afklare rækkevidden af KTO-forliget på dette punkt.

9. A-KASSEMEDLEMSKAB

Bestemmelsen om at arbejdsgiveren beskæftiger medlemmer af arbejdsløshedskasser ophæves, da bestemmelsen er i strid med foreningsfrihedsloven.

10. PERSONALEPOLITISK PROJEKT

Under forudsætning af, at parterne kan opnå den fornødne bevilling samt, at der mellem parterne kan opnås enighed om projektbeskrivelse, er der enighed om i overenskomstperioden at iværksætte et personalepolitisk projekt om afdækning af muligheder og barrierer for harmonisering og sammenkrivning af overenskomsten på henholdsvis beredskabsområdet og på brand- og ambulanceområdet for København og Frederiksberg Kommuner.

Der vil indgå en analyse af muligheder i forhold til varetagelse af forskellige arbejdsfunktioner og opgaver. Der vil være fokus på arbejdstidsforhold samt belastningsgrad generelt på ambulanceområdet, herunder særligt på døgnvagtørende ambulancepersonel og muligheder for fordeling af opgaver igennem arbejdstilrettelæggelse mv. mhp. at belyse og dokumentere evt. behov for ændringer i ambulancepersonalets arbejdstilrettelæggelsesregler. Endvidere indgår eksempler på arbejdstidsberegning ved skift mellem døgnvagter og andre vagttyper.

11. GENNEMSNITSLØNGARANTI

Ansatte indenfor beredskabsområdet er omfattet af gennemsnitsløngarantigruppe nr. 112431.

Opgørelse af hvilke midler, der indgår i hvilke gennemsnitsløngarantigrupper fremgår af bilag 2.

Protokollat – Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan

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

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende:

Der henvises til vejledning om Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, som findes her: www.personaleweb.dk. Endvidere henvises 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 kommunes personalepolitik.

§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1

Der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte ansatte. 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 kommunens 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.

12. HOVEDAFTALE

Hovedaftaler fornyes mellem KL og bl.a. FOA - Fag og Arbejde i henhold til udkast af 27. december 2010 og mellem KL og bl.a. DOBL (Forhandlingskartellet) i henhold til udkast af 1. februar 2011.

Hovedaftalerne færdigredigeres samtidig med overenskomsten.

13. IKRAFTTRÆDEN OG ØKONOMI

Samlet udgift udgør 1,558 mio.kr. Den samlede ramme svarende til 0,3 % af lønsummen samt ATP-provenu, jf. pkt. 7.1. i KTO-forliget af 19. februar 2011 anses hermed for anvendt.

Hvor intet andet fremgår træder ændringerne i kraft pr. 1. april 2011.

Puljeopgørelse og puljebelastning fremgår af bilag 3.

14. AFSLUTNING

Parterne er enige om, at samtlige krav hermed er afhandlet.

I forbindelse med redaktionen af overenskomsten, kan der foretages forenklinger og redaktionelle ændringer i det omfang, der kan opnås enighed herom. Parterne er enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelsen af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.

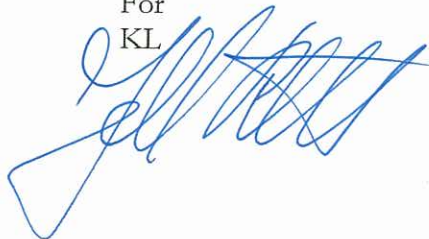
Der udarbejdes en tidsplan for redigeringen og udsendelsen af aftalerne.

Aftaler og overenskomster med bilag, kutymer og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter 31. marts 2011, dog med de justeringer der er en konsekvens af de aftalte ændringer.


Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med udarbejdelse af nærværende forlig med tilhørende bilag er bortfaldet.

Parterne er enige om at indstille til de kompetente forsamlinger, at fornyelsen af ovennævnte overenskomst sker på de vilkår, der er anført ovenfor. Arbejdsgiverne har tilkendegivet, at såfremt nærværende aftale ikke bliver godkendt, starter forhandlingerne herefter med udgangspunkt i den nugældende overenskomst.

For
KL



For
FOA - Fag og Arbejde



For

DOBL -
Det Offentlige Beredskabs For-
bund



Oversigt over fordeling af midler/gennemsnitsløngaranti

GG - Gruppe	Overenskomstgruppe	Centrale lønmidler i 2012 i mio. kr
112411	Beredskabsområdet	1,403

Puljeopgørelse og puljeanvendelse

Pulje	Mio. kr.
0,3 % af lønsummen	1,421
Særlig KTO-pulje, jf. bilag 7.1.	0,138
I alt	1,558

Puljeanvendelse	Mio. kr.
Grundlønsforhøjelse	0,749
Ambulancetillæg III	0,356
Pensionsforhøjelse	0,231
Arbejdstidsbestemte tillæg	0,076
Udkalds- og vagtbetaling	0,036
Elev- og voksenelev	0,110
I alt	1,558