

Overenskomst for deltidsbeskæftiget brand- personale

KL

Landsklubben For Deltidsansatte Brandfolk

Indholdsfortegnelse	Side
§ 1. Hvem er omfattet	3
§ 2. Løn	3
§ 3. Grundhonorar, vagtbetaling og timeløn	4
§ 4. Funktionsløn	5
§ 5. Kvalifikationsløn	5
§ 6. Resultatløn.....	6
§ 7. ATP	6
§ 8. Arbejdstid	6
§ 9. Vagtjeneste	6
§ 10. Udtrykninger	7
§ 11. Øvelser og kurser	8
§ 12. Ferie.....	8
§ 13. Sygdom	8
§ 14. Tilskadekomst.....	8
§ 15. Arbejdstøj.....	9
§ 16. Vikariater	10
§ 17. Opsigelse	10
§ 18. Øvrige ansættelsesvilkår	11
§ 19. Ikrafttræden og opsigelse	11
 Protokollat 1 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	 13
 Bilag A - Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)	 15

§ 1. Hvem er omfattet

Stk. 1

Overenskomsten omfatter deltidsbeskæftiget, honoraraflønnet

- a) menigt brandpersonale, eller
 - b) holdledere,
- som er ansat i

1. KL's forhandlingsområde Københavns og Frederiksberg kommuner,
2. virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv. om løn- og ansættelsesforhold.

Bemærkning:

Ved holdledere forstås normalt brandpersonale med holdlederuddannelse.

Stk. 2

Brandpersonalet skal

1. gennemgå den uddannelse og deltage i de øvelser, der følger af beredskabsloven, samt
2. deltage i kurser, som findes nødvendige for bestridelse af gerningen.

Stk. 3

Ansættelse er betinget af tilfredsstillende helbredsattest. De med lægeundersøgelsen forbundne udgifter betales af beredskabet.

Bemærkning:

Indsatsledere er ikke omfattet af denne overenskomst.

§ 2. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundhonorar, jf. § 3,
2. Funktionsløn, jf. § 4,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 5 og
4. Resultatløn, jf. § 6.

Stk. 2

Ansatte i henhold til denne overenskomst er omfattet af:

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

Bemærkning:

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

Stk. 3

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

§ 3. Grundhonorar, vagtbetaling og timeløn

Stk. 1

Grundhonorar ydes for de funktioner, som en ansat er i stand til at varetage, når pågældende er nyuddannet/nyansat/uerfaren.

Stk. 2

a) Fast årligt grundhonorar

	<i>Pr. 1. april 2021</i>	[O.21] <i>Pr. 1. april 2022</i>
Menigt brandpersonale	6.317 kr.	6.464 kr.
Holdledere	7.022 kr.	7.169 kr.
Holdledere med ansvar for at varetage teknisk ledelse på skadestedet	13.922 kr.	14.069 kr. [O.21]

Bemærkning:

Forudsætningen for ydelse af honorar til holdledere med ansvar for at varetage teknisk ledelse på skadestedet er, at beredskabet finder, at den pågældende har de fornødne kompetencer hertil, og at der gøres brug heraf i væsentligt omfang i udrykningsammenhæng til aflastning af indsatslederen i beredskabet.

b) Vagtbetaling

For vagtforpligtelse efter den udarbejdede vagtplan, jf. § 9, stk. 1, ydes

Pr. 1. april 2019:

	<i>Hverdage</i>	<i>Lør-/søn- og helligdage</i>
Menigt brandpersonale	73,83 kr.	197,40 kr.
Holdledere	88,60 kr.	234,32 kr.

Pr. 1. april 2022:

[O.21]	<i>Hverdage</i>	<i>Lør-/søn- og helligdage</i>
Menigt brandpersonale	74,12 kr.	197,90 kr.
Holdledere	88,89 kr.	234,82 kr. [O.21]

Bemærkning:

Vagtbetalingen er i princippet en betaling for en vagtforpligtelse, der strækker sig over et døgn = 24 timer.

Hvis en medarbejder, der i øvrigt er kommunalt ansat, efter aftale kun står til disposition for beredskabet i dagtimerne (indenfor normal arbejdstid), kan der ikke ydes vagtbetaling efter denne bestemmelse.

c) Timelønninger

For deltagelse i sikkerhedsvagter, brandudrykninger mv. og øvelser mv. jf. §§ 9-11, ydes flg. timeløn:

	<i>Pr. 1. april 2019</i>	[O.21] <i>Pr. 1. april 2022</i>
Menigt brandpersonale	129,14 kr.	129,54 kr.
Holdledere	144,13 kr.	144,43 kr. [O.21]

Bemærkning:

Alle beløb er angivet i 31/3 2000-niveau.

§ 4. Funktionsløn

Stk. 1

Funktionsløn ydes ud over grundhonoraret og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundhonorar.

Stk. 2

For personale med ambulancebehandleruddannelsen niveau I, ydes et årligt tillæg på 3.550 kr. (31/3 2000-niveau), hvor pågældende udnytter uddannelsen i det daglige arbejde.

Bemærkning:

Der forhandles i øvrigt tillæg og vilkår til ambulanceførere - med og uden ambulancebehandleruddannelsen.

Stk. 3

For brandpersonale, der udfører tjeneste i tidsrummet kl. 06.00 – 18.00, skal der lokalt indgås aftale om funktionsløn.

Stk. 4

Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager.

Funktionsløn ydes som kronetillæg.

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.

Vejløsende kriterier for funktionsløn:

- Bredde i opgavevaretagelsen.
- Smudsigt og genefyldt arbejde.
- Undervisningsfunktion.

§ 5. Kvalifikationsløn

Stk. 1

Kvalifikationsløn ydes ud over grundhonorar og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationer tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Stk. 2

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af den ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som tillæg.

Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

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

Bemærkning:

Vejledende kriterier for kvalifikationsløn;

- Kreativitet.
- Erfaring.
- Specialviden.

§ 6. Resultatløn

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

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

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

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.

§ 7. ATP

De ansatte er omfattet af ATP med A-satsen for følgende løndele:

- Vagtbetaling, jf. § 3, stk. 2, litra b, beregnet med 7,4 timer pr. døgnvagt.
- Timelønninger, jf. § 3, stk. 2, litra c, beregnet med det faktiske antal arbejdstimer.

Bemærkning:

Bemærk at ATP-beregningen konkret kan variere på baggrund af evt. andre ansættelsesforhold.

§ 8. Arbejdstid

Arbejdstiden efter nærværende overenskomst kan opgøres med baggrund i det antal timer, hvori brandpersonalet faktisk deltager i udrykning til brand, uheld med farlige stoffer mv., jf. § 10, gør tjeneste som sikkerhedsvagt, jf. § 9, stk. 4, og deltager i beordrede øvelser og kurser, jf. § 11.

§ 9. Vagttjeneste

Stk. 1

Brandpersonalet har pligt til at deltage i vagttjeneste efter de af beredskabschefen eller beredskabskommissionen fastsatte regler herom.

Stk. 2

Ændringer i den tilrettelagte vagtordning skal drøftes med de ansatte og gennemføres med 3 måneders varsel, medmindre der lokalt er enighed om, at ændringen kan sættes i kraft med et kortere varsel.

Bemærkning:

Er en ansat forhindret i at deltage i den fastlagte vagtordning eller vagtforpligtelse, kan der ikke ske honorering efter overenskomstens § 3, stk. 2 pkt. b, uanset at den pågældende er opført på vagtlisten.

Stk. 3

Hvis en ansat er forhindret i at påtage sig de i stk. 1 og 2 nævnte tjenester, skal pågældende straks underrette den vagthavende herom. Som lovligt forfald regnes kun varslet ferie, sygdom og beordret arbejde ved heltidsbeskæftigelsen.

Bemærkning:

Ved varslet ferie forstås som hovedregel ferie, der meddeles beredskabschefen senest 1 måned før feriens afholdelse, jf. ferieaftalen.

Stk. 4

Brandpersonalet har endvidere pligt til at deltage ved sikkerhedsvagter, herunder vagter i teatre, foreningslokaler og lignende. Udpegning til disse vagter sker ved beredskabschefens foranstaltning.

For deltagelse i sikkerhedsvagter mv. ydes timelønnen, jf. § 3, stk. 2, pkt. c, til menigt brandpersonale og holdledere altid for mindst 3 timer.

Bemærkning:

Sikkerhedsvagter skal normalt varsles senest 48 timer forud.

Stk. 5

Sikkerhedsvagter, der aflyses mindre end 48 timer forud for den varslede sikkerhedsvagts begyndelse, honoreres med betaling for 3 timer.

§ 10. Udrykninger

Stk. 1

For deltagelse i udrykninger til brand, uheld med farlige stoffer mv., herunder beordret beredskabsvagt på stationen, brandvagt og efterslukning, ydes timeløn iht. § 3, stk. 2, pkt. c.

Ved tilkald til udrykninger og fremmøde inden for det fastsatte tidspunkt ydes betaling for mindst 2 timer pr. gang.

Stk. 2

For fremmøde ved alarmering, der ikke bevirker deltagelse i udrykning, ydes alene betaling for 1 time.

Bemærkning:

Bestemmelsen er alene gældende for brandpersonale, der møder for sent efter gældende instruks, evt. lokalaftale, eller som møder uden at være forpligtet efter vagtplanen.

§ 11. Øvelser og kurser

Stk. 1

Øvelser afholdes så vidt muligt uden for normal arbejdstid. For deltagelse heri ydes timeløn efter § 3, stk. 2, pkt. c.

Stk. 2

For deltagelse i beordrede kurser og øvelser udenfor den pågældendes normale arbejdstid samt for stationstjeneste uden forbindelse med alarmering, ydes til såvel menigt brandpersonale som holdledere den gældende timeløn til menigt brandpersonale.

Stk. 3

Ved deltagelse i beordrede kurser afholdes de forbundne udgifter af beredskabet. Ved kurser, der afholdes indenfor den ansattes normale arbejdstid, ydes erstatning for eventuel tabt arbejdsfortjeneste efter bestemmelserne for kommunalbestyrelsesmedlemmer. Ved kurser udenfor pågældendes normale arbejdstid ydes timebetaling efter § 3, stk. 2, pkt. c, for maksimalt 8 timer pr. dag.

Stk. 4

Ansatte, som gennemfører den samlede brandmandsuddannelse på i alt 5 uger udenfor normal arbejdstid, ydes betaling for i alt 185 timer, uanset hvorledes uddannelsen tilretlægges.

Bemærkning:

Hvis varigheden af brandmandsuddannelsen varierer eller konkret er anderledes kan der være tale om et andet timetal.

§ 12. Ferie

Der ydes 1,95% i særlig feriegodtgørelse af de udbetalte faste årlige honorarer samt feriegodtgørelse med 12,95% af de udbetalte vagt- og timelønninger.

§ 13. Sygdom

Deltidsbeskæftiget brandpersonale oppebærer løn under sygdom svarende til lønnen efter §§ 3, 4, 5 og 9, når det forud var tilrette- eller planlagt.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på, at udbetaling af supplerende dagpenge ved sygdom evt. kan finde sted efter bestemmelserne i dagpengeloven.

§ 14. Tilskadekomst

Stk. 1

Ulykkesforsikring

Ansættelsesmyndigheden forpligter sig til at tegne en kollektiv ulykkesforsikring med en dækningssum på 500.000 kr. (opgjort pr. 1. januar 2015 til 750.869 kr.) ved død og 100% invaliditet. Forsikringen er et supplement til lov om forsikring mod følger af arbejdsskade og omfatter de ulykkestilfælde, der måtte ske under pågældendes arbejde som brandpersonale, og som henhører under denne lov.

Bemærkning:

Dækningssummen reguleres hvert år pr. 1. januar i overensstemmelse med prisudviklingen.

Stk. 2

Supplementsydelse mv.

- a) Personale, der i deres hovederhverv er timelønnet.

Ved tilskadekomst i beredskabets tjeneste er dette brandpersonale berettiget til en supplementsydelse i indtil 26 uger. Supplementsydelsen udgør forskellen mellem den gennemsnitlige ugentlige lønindtægt hos arbejdsgiveren i de sidste 4 uger før tilskadekomstens indtræden og de af hovedarbejdsgiveren/sygesikringen udbetalte dagpengebeløb. I øvrigt følges bestemmelserne i lov om dagpenge ved sygdom, fødsel eller adoption.

Ansættelsesmyndigheden refunderer endvidere hovedarbejdsgiveren dennes dagpengeudgifter i "arbejdsgiverperioden" til en medarbejder, der er fraværende på grund af tilskadekomst i beredskabets tjeneste.

- b) Personale, der i deres hovederhverv er ansat efter Funktionærlovens regler.

Ved tilskadekomst i beredskabets tjeneste vil dette brandpersonale normalt være berettiget til fuld løn under sygdom fra hovedarbejdsgiveren.

Ansættelsesmyndigheden refunderer hovedarbejdsgiveren dennes aktuelle lønudgift i indtil 26 uger til en medarbejder, der er fraværende på grund af tilskadekomst i beredskabets tjeneste.

Hvis forudsætningen om fuld løn under sygdom i den ovenfor anførte periode på 26 uger ikke måtte holde, betales der til dette brandpersonale en supplementsydelse efter tilsvarende regler som for brandpersonale, der i deres hovederhverv er timelønnet.

- c) Personale, der er selvstændig erhvervsdrivende.

1. Ved tilskadekomst i beredskabets tjeneste gives der selvstændigt erhvervsdrivende sygeløn med dagpengelovens maksimale sats i indtil 26 uger.
2. Hvis den pågældende kan dokumentere et indtægtstab, der ligger ud over den i pkt. 1 gældende sats, kan der herudover gives supplerende sygeløn op til den gældende timesats, jf. § 3, stk. 2, pkt. c, dog maksimalt for 37 timer pr. uge.

Bemærkning:

Ad pkt. b): Ved ansættelsesmyndighedens refusion af hovedarbejdsgiverens aktuelle lønudgift i indtil 26 uger, modregnes eventuel udbetalt dagpengerefusion.

§ 15. Arbejdstøj

Stk. 1

Ved ansættelsen udleveres beskyttelsesudstyr mv. efter gældende lovgivning. Herudover udleveres alarmeringsudstyr og uniformsgenstande i overensstemmelse med gældende lokale instruks.

Stk. 2

Ved en ansats fratræden skal det udleverede udstyr leveres tilbage.

§ 16. Vikariater

Stk. 1

Brandpersonale, som har gennemgået den fornødne uddannelse, kan vikariere i stillinger som heltidsbeskæftiget beredskabspersonale.

Stk. 2

Ved sådanne vikariater, der ikke kan være dele af en døgnvagt, betales de pågældende timeløn og tillæg efter den til enhver tid gældende overenskomst for heltidsbeskæftiget beredskabspersonale.

Stk. 3

Hvis en ansat i øvrigt fungerer midlertidigt i en højere stilling, aflønnes pågældende altid efter de for denne stilling gældende regler.

Bemærkning:

Det forudsættes, at den ansatte har den fornødne uddannelse, der kræves i den højere stilling, jf. de for tjenestemænd gældende funktionsregler, dog uden "karrenstid". Bestemmelsen finder fx anvendelse ved en ansats funktion som holdleder eller en holdleders funktion som indsatsleder.

§ 17. Opsigelse

Stk. 1

Brandpersonalet ansættes med et gensidigt opsigelsesvarsel på 3 måneder, dog bortset fra den i stk. 2 nævnte prøvetid, hvori opsigelse kan ske fra dag til dag.

Stk. 2

De første 6 måneder betragtes som gensidig prøvetid.

Stk. 3

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. 4

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.

Landsklubben for Deltidsansatte brandfolk, CVR 77606912.

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

Stk. 5

Hvis en ansat skifter bopæl eller arbejdsplads, og dette efter beredskabschefens eller beredskabskommissionens vurdering medfører, at pågældende ikke i tilstrækkelig grad kan opfylde betingelserne for fremmøde ved ildebrand, betragtes ansættelsen som ophørt fra tidspunktet for flytningen, medmindre andet aftales.

Stk. 6

Ved udeblivelse fra øvelser eller brande mv. uden lovligt anmeldt forfald, kan der i gentagelsestilfælde ske bortvisning.

Stk. 7

Ved udgangen af det år, hvor den ansatte fylder 65 år, skal pågældende normalt afgang fra stillingen. Når det efter beredskabschefens eller beredskabskommissionens vurdering skønnes forsvarligt, kan der dog dispenseres fra denne bestemmelse.

§ 18. Øvrige ansættelsesvilkår

Generelle ansættelsesvilkår

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

§ 19. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Overenskomsten gælder fra 1. april 2021, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

Overenskomsten kan skriftligt opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2024.

Stk. 3

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

København, den 30. september 2022

For

KL

Jakob Reinholdt

For

Landsklubben For Deltidsansatte Brandfolk

Jan Hammer

Protokollat 1 - 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. Kommunen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.
3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:

a) Multimedier

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

(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

b) Sundhedsordninger

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

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

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af kommunale overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller 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 30. september 2022

For

KL

Jakob Reinholdt

For

Landsklubben For Deltidsansatte Brandfolk

Jan Hammer

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

Bemærkning til nr. 31 og 32

Tillidsrepræsentantbeskyttelsen gælder ikke ved afskedigelse efter overenskomstens § 17, stk. 5, 6 og 7.

Ved en tillidsrepræsentant forstås en af og blandt de deltidsansatte brandfolk valgt person, som har til opgave at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold, og som repræsenterer det deltidsansatte brandmandspersonale overfor ledelsen

Valget af tillidsrepræsentant sker efter regler fastsat af Landsklubben For Deltidsansatte Brandfolk (LFDB).

Valget af tillidsrepræsentant anmeldes inden for en måned af LFDB skriftligt overfor ledelsen. Ledelsen er berettiget til overfor LFDB at gøre indsigelse

mod valget, når dette sker inden 3 uger efter anmeldelsen.

Tillidsrepræsentanten er ikke berettiget til frihed med løn i forbindelse med varetagelse af hvervet som tillidsrepræsentant.