

Tid: Den 2. marts 2011, kl. 22.00

Sted: KL

Emne: Fornyelse pr. 1. april 2011 af aftale og overenskomst for beredskabspersonale i chef-/lederstillinger ved de kommunale redningsberedskaber

Deltagere: Repræsentanter for ovennævnte organisationer og KL.

PROTOKOLLAT

Parterne er enige om at indstille ovennævnte aftale og overenskomst fornyet på følgende vilkår.

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

1. VAGTBETALING

Til ansatte, der deltager i indsatsledervagten forhøjes tillæggene fra den 1. januar 2012:

Tillægget (mandag – torsdag) på kr. 353,20 kr. forhøjes med 12,50 kr. til 365,70 kr. (niv. 31.03.00).

Tillægget (fredag – søndag) på kr. 541,20 kr. forhøjes med 24,00 kr. til 565,20 kr. (niv. 31.03.00).

Udgift 0,647 mio. kr.

2. LOKAL LØNDANNELSE

Fællesaftale om Ny løn videreføres som Fællesaftale om lokal løndannelse og ændres i overensstemmelse med forlig af 22. februar 2011.

3. SENIORDAGE

Det antal seniordage, som blev tilkøbt i forbindelse med fornyelsen af aftale og overenskomst pr. 1. april 2008, fortsætter uændret. Vilkårene for afvikling af seniordage eller konvertering til enten bonus eller pension følger samme vilkår, som gælder for KTO-seniordagene.

4. KOMPETENCEUDVIKLINGSPLANER

Protokollat om kompetenceudviklingsplaner justeres i henhold til vedlagte bilag 1.

Efter KL's opfattelse er ansatte efter denne overenskomst ikke umiddelbart omfattet af retten til lederuddannelse for ledere efter pkt. 37 i trepartsaftalen af 17. juni 2007 og pkt. 14 i trepartsaftale af 1. juli 2007 samt faktaark pkt. III.3.

5. DÆKNINGSOMRÅDE

Parterne er enige om at undersøge mulighederne for at udvide dækningsområdet til at omfatte Frederiksberg Kommune.

6. GENNEMSNITSLØNGARANTI

Ansatte efter overenskomsten er omfattet af gennemsnitsløngarantigruppe nr. 112471.

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

7. IKRAFTTRÆDEN OG ØKONOMI

Samlet udgift udgør 0,647 mio.kr., svarende til 0,3 % af lønsummen.

Hvor intet andet er anført, træder forliget i kraft pr. 1. april 2011.

Puljeopgørelse og puljebelastning fremgår af bilag 3.

8. AFSLUTNING

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

Parterne bemærker, at Ledernes Hovedorganisation har meddelt, at de udtræder som aftalepart i overenskomsten.

I forbindelse med redaktionen af overenskomsten, kan der foretages for-
enklinger og redaktionelle ændringer i det omfang, der kan opnås enighed
herom. Parterne er enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke ud-
sendelsen 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 posi-
tivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videre-
ført 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 fornyel-
sen af ovennævnte overenskomst og aftale sker på de vilkår, der er anført
ovenfor. Arbejdsgiverne har tilkendegivet, at såfremt nærværende aftale ik-
ke bliver godkendt, starter forhandlingerne herefter med udgangspunkt i
den nugældende overenskomst og aftale.

For
KL



For
Det Offentlige Beredskabs Landsforbund



For
Ingeniørforeningen i Danmark

Vest K. Ue

For
Teknisk Landsforbund

Olav Weiler Madsen

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 udviklingsplaner for ledere henledes opmærksomheden på retten til lederuddannelse for ledere efter pkt. 37 i trepartsaftale af 17. juni 2007 og pkt. 14 i trepartsaftale af 1. juli 2007 samt faktaark pkt. III.3.

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.

Oversigt over fordeling af midler/gennemsnitsløngaranti

GG – Gruppe	Overenskomstgruppe	Centrale lønmidler i 2012 i mio. kr
112471	Beredskabspersonale i chef-/lederstillinger	0,647

Puljeopgørelse og puljeanvendelse

Pulje	Mio. kr.
0,3 % af lønsummen	0,647
I alt	0,647 mio.kr.

Puljeanvendelse	Mio. kr.
Forhøjelse af vagtbetaling	0,647
I alt	0,647 mio.kr.