

2. marts 2015



Løn- & personaleforhold

Indhold

1. Resume	3
2. Grundlag og afgrænsning af opgaven.....	3
3. Kollektive rettigheder og lokalaftaler.....	4
4. SU-/MED-system og Arbejdsmiljøorganisation.....	6
5. Overdragelse af ansatte.....	7
6. Regler vedr. overflytning og konkrete tiltag i forhold til de ansatte.....	10
7. Andet.....	12
8. Arbejdsgruppens samlede anbefalinger	13
9. Yderligere aktiviteter	14

Bilag

- a. Oversigt over kollektive aftaler / overenskomster
- b. Oversigt over lokalaftaler i kommunerne
- c. Oversigt over indhold i lokalaftaler
- d. Oversigt over personalepolitikker og andre aftaler
- e. Oversigt over kutymeaftaler
- f. Bruttoliste over ansatte (Er ikke vedlagt pga. personfølsomme data)
- g. Oversigt over medarbejdere fordelt på kommuner og personalegrupper samt oversigt over hhv. antal årsværk og lønudgifter fordelt på kommuner og finansieringsgrundlag
- h. Tids- og aktivitetsplan

1. Resume

2. Grundlag og afgrænsning af opgaven

Arbejdsgruppen for Løn- og Personaleforhold (herefter benævnt ”arbejdsgruppen”) er en del af den projektorganisation, som udarbejder ”analyser” til brug for sammenlægning af de 6 kommuner, som planlægger at indgå i et nyt kommunalt fællesskab (§ 60 selskab) pr. 1. januar 2016 (Holbæk, Kalundborg, Lejre, Odsherred, Slagelse og Sorø).

Arbejdsgruppen er sammensat af medarbejdere fra de 6 kommuner, som har indsigt og viden om løn- og arbejdsforhold, samt i de særlige forhold, der er gældende for beredskabsområdet.

Arbejdsgruppens opgave i analysefasen har været at etablere en tværgående oversigt over medarbejdere i beredskaberne, deres løn- og ansættelsesforhold, samt kutymer og andre arbejdsforhold, med henblik på at sikre at alle aftaler på området bliver overholdt. Data er opgjort ultimo 2014 og primo 2015.

I forbindelse med strukturarbejdet på beredskabsområdet, har KL udarbejdet guiden ”Fremtidens beredskab – nye større enheder”, der beskriver de personalejuridiske vilkår og rammer, og giver en oversigt over de væsentligste personalejuridiske dispositioner i processen frem til overdragelsen. Arbejdsgruppen vurderer, at KL’s guide overvejende er dækkende for de personalejuridiske regler og rammer i relation til sammenlægningen i Vestsjælland, hvorfor der i betydeligt omfang henvises til denne guide i indeværende rapport.

Ud over en konkret beskrivelse af løn- personaleforhold har arbejdsgruppen endvidere valgt at komme med anbefalinger på flere områder, i overensstemmelse med kommissoriet, i relation til det videre arbejde.

Arbejdsgruppen understreger samtidig, at der er behov for en løbende opfølgning på løn- og personaleområdet, bl.a. i relation til varslings, evt. opsigelse af medarbejdere samt nye lønoplysninger, frem imod sammenlægningen 1. januar 2016.

I den politiske principbeslutning, som er enslydende i de 6 kommuner, er det forudsat, at der ikke foretages ændringer i leverandørmodeller inden den 1. januar 2015. Arbejdsgruppen har derfor ikke fundet det relevant at beskrive forhold i forbindelse med en evt. hjemtagelse eller udlicitering af dele af beredskabet til ekstern entreprenør. Tilsvarende har arbejdsgruppen ikke forholdt sig til en evt. overdragelse af personale fra det statslige redningsberedskab, herunder henset til at ”beredskabsforliget” er forlænget frem til 1. januar 2016. Der er således ikke truffet beslutning om evt. overdragelse af opgaver og heraf evt. medarbejdere fra staten til kommunerne.

3. Kollektive rettigheder og lokalaftaler

3.1 Kollektive rettigheder

Det nye kommunale fællesskab er en selvstændig juridisk enhed, der er omfattet af forvaltningsloven, offentlighedsloven samt underlagt Kommunernes Lønningsnævns kompetence, hvilket indebærer at fællesskabet er forpligtet til at følge de kollektive overenskomster og aftaler, som KL har indgået med de forhandlingsberettigede faglige organisationer.

Der henvises til bilag a for en samlet oversigt over gældende kollektive overenskomster og aftaler.

Opsigelse/frasigelse af aftaler

Kollektive overenskomster kan i denne sammenhæng ikke frasiges, og medarbejderne har dermed de samme overenskomstmæssige rettigheder, som da de var ansat i kommunen.

3.2 Lokalaftaler / Forhåndsftaler

Lokalaftaler kan typisk inddrages i to typer af aftaler:

1. Lokalaftaler med hjemmel i overenskomst eller aftale og som – med mindre andet er aftalt – følger overenskomsten eller aftalen.
2. Lokalaftaler uden hjemmel i overenskomst eller aftale.

Begge typer lokalaftaler varierer en del kommunerne imellem. I relation til førstnævnte, er der eksempelvis i overenskomsten for brandpersonalet fastsat en garantibetaling på 2 timer ved udrykning. Flere kommuner følger overenskomsten, mens andre hhv. har fastsat en garantibetaling på 3 og 4 timer samt erstattet garantibetalingen med anderledes regler. Tilsvarende varierer betalingen ved udrykning for indsatsledere. Nogle får 2 timers garantibetaling, mens andre får pr. påbegyndt time i henhold til overenskomsten. Derudover er der stor variation i honorering af TR-funktioner, hvor det årlige grundbeløb varierer fra kr. 1.922 til 10.000 (31.3.00-niveau).

Lokalaftaler uden hjemmel i overenskomsten omfatter bl.a. servicevagtordning og nødbehandlertjeneste, hvor honoraret i nogle kommuner er fast, mens andre anvender vagtbetaling samt betaling ved opkald og udrykning (med garantibetaling).

Arbejdsgruppen **anbefaler** at der fremadrettet er opmærksomhed på de forskellige lokalaftaler, som personalegrupperne i kommunerne har indgået lokalt for nuværende og fremadrettet i fællesskabets kontekst.

For en samlet oversigt over lokalaftaler og forhåndsftaler i kommunerne henvises til bilag b og c.

Opsigelse/frasigelse af aftaler

I henhold til KL's vejledning skal fællesskabet overveje frasigelse af de lokale kollektive aftaler overfor organisationerne, da de afgivende kommuners sæt af lokale aftaler og forpligtelser kan have betydning for det nye fællesskabs muligheder for at etablere et ensartet administrationsgrundlag for medarbejderne i fællesskabet. Desuden kan de lokale aftaler indeholde individuelle rettigheder, som den enkelte medarbejder som udgangspunkt bevarer efter overdragelsen.

Bl.a. på baggrund af de betydelige forskelle i lokalaftalerne **anbefaler** arbejdsgruppen, at den nye ledelse, straks efter ansættelsen, påbegynder arbejdet omkring forhandling af lokalaftaler med de faglige organisationer, med forbehold for fællesskabets godkendelse den 1. januar 2016.

Uanset hvor langt man er nået i forhandlingerne **anbefaler** arbejdsgruppen, at fællesskabet frasiger sig alle lokalaftaler og forhåndsaftaler senest 3 uger efter overdragelsen, jf. VOL § 4a. Opmærksomheden henledes på at der kan være vilkårsændringer, der skal opsiges overfor medarbejderne med deres individuelle opsigelsesvarsel.

3.3 *Kutyme aftaler*

Kutymer opdeles traditionelt i to typer:

1. Overenskomstudfyldende kutymer, der bliver til som et led i administrationen af overenskomsten.
2. Overenskomststridige kutymer, som er kutymer, der strider mod overenskomsten, eller som ikke har den fornødne hjemmel i overenskomssystemet.

Et eksempel på en overenskomststridende kutyme kan være, hvis medarbejderne afvikler betalt frokostpause, hvor dette ikke er overenskomstmæssigt fastsat. En overenskomstudfyldende kutyme kan derimod omhandle placeringen af frokostpausen.

Kaffe, vand, julegaver eller tilskud fx til julefrokost er under bagatelgrænsen og betragtes ikke som kutymer.

Der henvises til bilag e for en samlet oversigt over kutymer i kommunerne.

Opsigelse/frasigelse af aftaler

I henhold til VOL § 4a kan fællesskabet frasige sig overenskomstudfyldende og overenskomststridige kutymer overfor de forhandlingsberettigede organisationer. Det er arbejdsgruppen **anbefaling**, at fællesskabet frasiger sig samtlige kutymer med henblik på at skabe en ensartet personaleadministration.

3.4 *Personalepolitikker m.v.*

Personalepolitikker kan som udgangspunkt forekomme i to former:

1. Vedtaget af kommunalbestyrelsen efter drøftelser i SU- eller MED-systemet.
2. Aftalt i SU- eller MED-systemet

I bilag d er der udarbejdet en oversigt over personalepolitikker og andre aftaler, som af arbejdsgruppen vurderes at have/indeholde en økonomisk værdi. Såfremt projektgruppen eller det nye kommunale fællesskab ønsker en samlet oversigt over alle kommunernes personalepolitikker, kan denne eftersendes.

Opsigelse/frasigelse af aftaler

Det nye kommunale fællesskab vil som udgangspunkt ikke blive bundet af en vedtaget/fastsat personalepolitik på et kollektivt arbejdsretligt grundlag. Der kan imidlertid forekomme vilkår i en personalepolitik, som har karakter af individuelle rettigheder, og som medarbejderne derfor kan

bringe med sig ved overførslen til den nye arbejdsgiver. Fællesskabet kan bringe sådanne vilkår til ophør på samme måde, som kommunen ville kunne have gjort.

Kommunal personalepolitik aftalt i SU- eller MED-systemet kan have karakter af en kollektiv aftale. Fællesskabet kan frasige sådanne aftaler ved meddelelse til de faglige organisationer. Der kan imidlertid også i dette tilfælde være individuelle rettigheder, som medarbejderen bringer med sig ved overdragelsen, og som fællesskabet herefter kan bringe til ophør overfor medarbejderen på samme måde, som kommunen ville kunne have gjort.

Arbejdsgruppen **anbefaler** at kommunerne opsiger personalepolitikker, der er aftalt i henhold til punkt 2, samt at ledelsen i fællesskabet har et oplæg klar til nye personalepolitikker 1. januar 2016.

3.5 Andre aftaler

Ud over de fastansatte, så er der også indgået samarbejdsaftaler eller kutymeaftaler med det frivillige beredskab, f.eks. vedr. brug af køretøjer og / eller bygninger m.v. Disse aftaler kan have mere eller mindre formel karakter og ikke fuldt ud afdækket.

Arbejdsgruppen **anbefaler** at evt. aftaler frasiges generelt således, at de frivilliges aftaler frasiges samtidig med de øvrige aftaler, eller konkret i forhold til indgåede aftaler.

4. SU-/MED-system og Arbejdsmiljøorganisation

4.1 Med-udvalg

Fællesskabet skal den 1. januar 2016 opfylde sine samarbejdsforpligtelser enten i henhold til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse eller Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Hvilken aftale der vil gælde for det nye fællesskab, afhænger af om der er indgået en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse for det nye fællesskab.

Arbejdsgruppen **anbefaler** at den nye ledelse, straks efter ansættelsen, påbegynder arbejdet omkring forberedelse af oplæg til ny MED-struktur, således at arbejde er fastlagt den 1. januar 2016. Hvis den nye ledelse ikke kan nå dette, finder SU-reglerne anvendelse indtil der evt. herefter bliver indgået en MED-aftale.

Arbejdsgruppen gør opmærksom på, at kommunernes MED-udvalg skal inddrages i forhold til at få mulighed for at kvalificere beslutningsgrundlaget for det nye fælles beredskabs virke (jf. reglerne om medbestemmelse og medindflydelse) forud for politisk beslutning.

Tillidsrepræsentanter

I henhold til VOL § 4 er de tillidsvalgte repræsentanter ligeledes omfattet af virksomhedsoverdragelsen. Dog vil de tillidsvalgte, der er valgt i valgområder, som forsvinder som følge af den nye struktur, som udgangspunkt miste deres tillidshverv/-funktion. De pågældende bevarer imidlertid deres beskyttelse i en periode jf. § 4 stk. 2.

Der skal vælges nye repræsentanter til de pågældende tillidshverv i det nye kommunale fællesskab, og der kan vælges nye TR i henhold til Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse. Hvor mange TR der kan vælges, beror på det nye kommunale fællesskabs ledelsesstruktur.

4.2 Arbejdsmiljøorganisationen

Hvis der ikke i henhold til ovenstående foreligger et oplæg den 1. januar 2016, vil nedenstående træde i kraft.

Fællesskabet skal etablere en arbejdsmiljøorganisation i henhold til Arbejdsmiljøloven. Såfremt der ikke den 1. januar 2016 foreligger en lokal aftale om en arbejdsmiljøorganisation vil fællesskabet fra denne dag "falde tilbage på" Arbejdsmiljølovens almindelige regler for organisering af arbejdsmiljøarbejdet.

I forbindelse med etableringen af det nye kommunale fællesskab skal der vælges en arbejdsmiljørepræsentant - enten i henhold til en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse eller Arbejdsmiljølovens bestemmelse om valg af arbejdsmiljørepræsentanter.

Desuden skal fællesskabet udarbejde en skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene (APV).

Arbejdsgruppen **anbefaler**, at der i forbindelse med etablering af et nyt MED-udvalg foranstalter valg af en arbejdsmiljørepræsentant.

5. Overdragelse af ansatte

5.1 Brutto og nettoliste

Når det ligger klart, hvem der skal overdrages til det nye kommunale fællesskab, og de pågældende medarbejdere er informeret om beslutningen, fremsendes en bruttoliste til fællesskabet.

Betegnelsen "Bruttoliste" dækker over, at listen rummer de medarbejdere, som kommunen påtænker formelt at varsle/meddele over til fællesskabet. Der kan ske ændringer i bruttolisten frem til tidspunktet for den formelle varsling/meddelelse.

For medarbejdere der skal varsles væsentlige vilkårsændringer, fremsender kommunerne partshøringsskrivelser på baggrund af oplysninger om vilkårsændringer fra de kommunale fællesskaber, jf. forvaltningsloven § 19. Væsentlige vilkårsændringer kan evt. være afstand til nyt arbejdssted.

Det bemærkes, at for medarbejdere med 6 måneders opsigelsesvarsel betyder det, at partshøringsskrivelserne skal fremsendes senest ultimo maj/primus juni 2015, så der kan træffes afgørelse i juni 2015, og varslet kan løbe fra 1. juli til 31. december 2015. Medarbejdere der accepterer vilkårsændringerne, samt dem der bliver overdraget i henhold til VOL, udgør "nettolisten".

5.2 Kriterier for overdragelse af medarbejdere til fællesskabet

I henhold til VOL er følgende medarbejdere omfattet af overdragelsen:

- Medarbejdere der er fuldt beskæftiget i og organisatorisk tilknyttet kommunens beredskab, samt fuldt/væsentligt beskæftiget med de beredskabsopgaver der overdrages.
- Medarbejdere der er fuldt/væsentligt beskæftiget med opgaver vedrørende beredskabet, men organisatorisk tilknyttet en anden afdeling i det omfang de pågældende opgaver overdrages til det kommunale fællesskab.

Der er dermed tale om en konkret vurdering af, hvilke medarbejdere der er overvejende/væsentligt beskæftiget med de beredskabsopgaver der overdrages. Der henvises til KL's vejledning for en mulig fremgangsmetode.

Vælger kommunerne, at opgaver som varetages af kommuner i dag ikke skal overdrages til fællesskabet, så overdrages medarbejderen som udgangspunkt ikke, uagtet at medarbejderen f.eks. er fuldtidsbeskæftiget.

Overdragelse af en medarbejder der slet ikke eller kun i meget ringe omfang er beskæftiget med de opgaver der overdrages, vil ikke ved kommunens ensidige beslutning kunne gennemføres i henhold til VOL. Overførsel af en medarbejder i denne situation må således bero på en aftale mellem kommunen, fællesskabet og den pågældende medarbejder.

Medarbejdere som er ansat i fleksjob, og som er overvejende/væsentligt beskæftiget med de beredskabsopgaver der overdrages, kan som udgangspunkt overdrages til det nye fællesskab. Det er derimod formentlig ikke muligt på nuværende tidspunkt at overdrage medarbejdere, som er ansat i et seniorjob, uagtet at disse er fuldt beskæftiget med de beredskabsopgaver der overdrages.

Fællesskabet kan maksimalt overdrage et antal medarbejdere, som svarer til det antal årsværk den overdragende kommune vurderer, der medgår til løsning af de opgaver der overdrages.

De overdragende kommuner og det kommunale fællesskab aftaler, hvornår og hvordan fællesskabet kan etablere en direkte kontakt til den enkelte medarbejder med henblik på eventuelt at afdække medarbejdernes ønsker og præferencer mere indgående.

Arbejdsgruppen **anbefaler**, at der nedsættes en følgegruppe eller tilsvarende, der løbende kan koordinere de personalemæssige opgaver i sammenlægningsprocessen i samarbejde med ledelsen samt sikre at de personalejuridiske aspekter iagttages. Herunder koordinerer indhold og udsendelse af breve til medarbejderne om arbejdsgiverskifte og om evt. vilkårsændringer.

5.3 Bruttoliste over medarbejdere

Arbejdsgruppen har udarbejdet en bruttoliste (version 1) over de medarbejdere, som på nuværende tidspunkt er beskæftiget i de 6 kommunernes beredskaber. Af listen fremgår personfølsomme oplysninger, hvorfor denne ikke er vedlagt nærværende rapport.

Såfremt projektgruppen eller fællesskabet vurderes at have et sagligt relevant behov for bruttolisten, skal der foretages en vurdering af i hvilket omfang informationer på listen kan videregives. Medarbejderne skal i så fald orienteres om, at deres navne og andre personhenførbare oplysninger der fremgår af listen, videregives til fællesskabet.

Data og anvendelse

Bruttolisten indeholder en række oplysninger, der bl.a. skal danne grundlag for virksomheds-overdragelsen herunder kontaktoplysninger, uddannelse, løn- og ansættelsesforhold, stillingsbetegnelse, arbejdstid, anciennitet, særlig beskyttelse for tillidsvalgte, beskæftigelsesgrad inden for opgaveområdet mv. Det bemærkes, at opgørelse af den månedlige bruttoløn kun omfatter medarbejdernes faste løn, dvs. variable ydelser er ikke medregnet.

Finansieringsgrundlag

Arbejdsgruppen har indhentet oplysninger om medarbejdernes finansieringsgrundlag/ opgavetilknytning (evt. et skøn) fordelt på hhv. myndighedsopgaver og operativt beredskab, der som udgangspunkt er skattefinansieret, samt på indtægtsdækket virksomhed, der som udgangspunkt er dækket af ikke lovpligtige sideaktiviteter. Ledelse og administration er indeholdt i opgaven, hvorfor disse opgaver beskrives som en del af ”kerneydelsen” fordelt på de tre områder.

5.4 Kommuneoversigt og fællesmatrix (over ansatte, opgaver og lønsum)

På baggrund af data fra bruttolisten, er der i bilag g udarbejdet tre tabeller. Tabel 1 viser antallet af medarbejdere i de 6 kommuner, fordelt på personalegrupper inden for hhv. fastansatte samt deltidsansatte og frivillige. I tabel 2 er antallet af fastansatte medarbejdere omregnet til årsværk i kommunerne, fordelt på myndighedsopgaver, operativt beredskab samt indtægtsdækket virksomhed. Tilsvarende er lønudgiften i kommunerne fordelt på myndighedsopgaver, operativt beredskab samt indtægtsdækket virksomhed i tabel 3.

Det bemærkes at tabellerne kun er retningsgivende. Eksempelvis omfatter tabel 1 både overenskomstansatte, tjenestemænd, deltidsansatte og frivillige, herunder ansatte med flere ansættelsesforhold (ansatte på seniorordning er dog ikke inkluderet). Tabel 2 indeholder kun de overenskomstansatte, mens tabel 3 omfatter alle overenskomstansatte og kun deltidsansatte med et fast honorar. Det er således ikke muligt at sammenholde tabellerne, uden forbehold for ovenstående. Desuden er lønudgiften i tabel 3 beregnet ud fra medarbejdernes faste månedlige bruttoløn, opgjort ultimo 2014/primo 2015, samt uden modregning af evt. tilskud ved f.eks. fleksordninger, og udtrykker dermed ikke den reelle lønudgift.

6. Regler vedr. overflytning og konkrete tiltag i forhold til de ansatte

6.1 Overflytning af overenskomstansatte

Vilkårsændringer for overenskomstansatte:

En overenskomstansat må acceptere ændringer i sine arbejdsforhold, hvis ændringerne ikke er væsentlige. Der henvises til KL's vejledning for eksempler på hhv. væsentlige og ikke væsentlige vilkårsændringer.

For ikke væsentlige vilkårsændringer skal opsigelse ske med passende varsel. Arbejdsgruppen **anbefaler** at fællesskabet opsiges disse med minimum 1 måned. Væsentlige vilkårsændringer varsles med medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel, der kan udgøre op til 6 måneder. For medarbejdere med særlig beskyttelse, eksempelvis tillidsrepræsentanter, kan opsigelsesvarslet udgøre op til 9 måneder.

Fællesskabet kan foretage samme vilkårsændringer som kommunerne ville kunne have gjort.

Accepterer medarbejderen de væsentlige vilkårsændringer der måtte være varslet, er medarbejderen ikke retligt forpligtet til at tåle disse før varslets udløb, med mindre andet kan aftales. Såfremt medarbejderen ikke accepterer de væsentlige vilkårsændringer, vil medarbejderen være stillet som afskediget af arbejdsgiver. Medarbejderen skal ligeledes ikke i opsigelsesperioden tåle de væsentlige vilkårsændringer.

Særligt om geografiske flytninger gælder, at der er tale om en konkret vurdering hvorvidt denne er at betragte som væsentlig. Der henvises til KL's vejledning for konkrete elementer der bør indgå i vurderingen samt for forslag til evt. procedure.

Et væsentligt kriterium er imidlertid medarbejderens ansættelsesområde, der typisk vil være angivet som kommunen med tjeneste indtil videre i et bestemt forvaltningsområde, direktørområde eller institution. Ansættelsesområdet kan ikke sidestilles med kommunens geografiske område, men kan snarere defineres som der, hvor kommunen som institution har opgaver, der skal løses. En medarbejder vil således ikke berettiget kunne anføre, at den pågældende har haft det som en forudsætning, at medarbejderen kun kunne placeres inden for kommunens grænser. I hvert fald skal der være konkrete omstændigheder i form af aftaler eller tilkendegivelser, der skal understøtte en sådan forudsætning.

6.2 Overflytning af tjenestemænd

Tjenestemænd er ikke omfattet af VOL

Med udgangspunkt i § 12 i tjenestemandregulativet for kommunale tjenestemænd er det KL's opfattelse, at tjenestemandene i de nuværende beredskaber som udgangspunkt er forpligtigede til at tåle et arbejdsgiverskifte og ændring i ansættelsesområde til fællesskabet. Forudsætning for dette er, at der er tale om en passende stilling samt at der ikke er tale om forflyttelse (altså en geografisk ændring), som tjenestemanden ikke skal tåle.

Definitionen af "passende" bygger på en konkret bedømmelse af en række faktorer, herunder aflønning, hierarkisk placering, bibeholdelse af et evt. budget- eller personaleledelsesansvar, arbejdsområde, prestige og stillingens indhold i forhold til den pågældende tjenestemand uddannelse og erfaring samt nuværende stilling.

I de nuværende beredskaber er der samlet set beskæftiget tre tjenestemænd. Om de er blandt de medarbejder, som kan/skal overflyttes til fællesskabet, vil bero på en konkret vurdering i forhold til den enkelte tjenestemand's nuværende stilling og fællesskabets fremtidige opgaveløsning m.v. For at kunne bedømme, om stillingen som tjenestemanden tilbydes er passende samt at der ikke er tale om forflyttelse, skal der foreligge en beslutning om hvor tjenestemandens fremtidige tjenestested skal være, samt hvilken stilling tjenestemanden skal varetage i fællesskabet.

Den afgivende kommune skal meddele tjenestemanden resultatet af denne afgørelse/vurdering i et formelt brev.

Kommunerne kan beslutte, at fællesskabet skal stille en passende stilling til rådighed for de relevante tjenestemænd.

En tjenestemand kan forlange sig afskediget med pension, hvis tjenestemanden ikke anvises en passende stilling af fællesskabet/kommune. Såfremt fællesskabet ikke kan stille en passende stilling til rådighed for de relevante tjenestemænd, vil det medføre, at de relevante tjenestemænd forbliver i deres respektive kommuner, hvor tilsvarende forpligtigelser i øvrigt finder sted. Er ændringerne imidlertid så væsentlige, at tjenestemandens stilling betragtes som nedlagt, giver det tjenestemanden ret til at forlange sig afskediget med 3 års rådighedsløn og derefter pension.

Vedr. pension og rådighedsløn se også næste afsnit.

Afskedigelse af en tjenestemand samt tjenestemandspensioner

Tjenestemænd kan afskediges uden ansøgning med 3 måneders varsel til udgangen af en måned jf. § 26 i tjenestemand'sregulativet for kommunale tjenestemænd. Inden afskedigelse skal den pågældende samt dennes forhandlingsberettigede organisation have adgang til at udtale sig jf. § 29. En tjenestemand der afskediges, fordi hans stilling inddrages, bevarer sin hidtidige løn i tre år, jf. § 30. Såfremt der ikke findes en passende stilling kan tjenestemanden forlange sig afskediget med pension.

Ansættelse og pensionsforpligtigelse

Kommunerne kan vælge at tjenestemanden enten overgår til ansættelse i fællesskabet eller tjenestemanden udlånes fra deres respektive kommuner til at gøre tjeneste i fællesskabet.

I det tilfælde hvor en tjenestemand udlånes (forudsætter frivillighed fra tjenestemanden) til at gøre tjeneste i fællesskabet, skal vilkårene for udlånet aftales mellem parterne. Pensionsforpligtelsen bibeholdes i ejerkommunen. I vilkår for udlånet aftales bl.a. hvilke udgifter fællesskabet hæfter for herunder pension og udgifter i forbindelse med evt. afsked m.v.

I det tilfælde hvor en tjenestemand overgår til det kommunale fællesskab, vil fællesskabet indtræde i ejerkommunens forpligtelser overfor den enkelte tjenestemand, herunder også pension forpligtelsen. Ejerkommunerne skal derfor træffe bestemmelse om fordeling af pensionsbyrden i vedtægterne for det kommunale fællesskab både i driftssituationen, hvor pensionen kommer til udbetaling ved tjenestemandens pensionering, hvis en af ejerkommunerne udtræder af fællesskabet, eller hvis fællesskabet opløses. Ejerkommunerne hæfter direkte, solidarisk og ubegrænset i forhold

til interessentskabets forpligtelser, hvilket ved sidstnævnte tilfælde betyder, at ejerkommunerne hæfter for tjenestemandspensionerne.

Gensidige aftaler og aftaler i henhold til rammeaftale om seniorpolitik.

Der kan indgås gensidig aftale mellem tjenestemanden og ejerkommunen/fællesskabet om accept af vilkår for ny stilling. Ligesom der vil være mulighed for at indgå aftale i ansættelsen i henhold til rammeaftale om seniorpolitik.

6.3 Varsel, nye ansættelsesbreve m.v.

Underretning af lønmodtagere

I henhold til informationsforpligtelserne i VOL, SU/MED-reglerne, samt ud fra personalepolitiske hensyn **anbefaler** arbejdsgruppen, at medarbejderne generelt informeres løbende om alle relevante spørgsmål, f.eks. på den fælles hjemmeside og i T/R-forum.

Medarbejderne og lønmodtagernes repræsentanter skal i rimelig tid inden overdragelsen orienteres om overflytning til fællesskabet. Efterfølgende skal medarbejderne underrettes direkte om dato for overdragelsen, årsag mv. samt varsling af evt. vilkårsændringer.

Væsentlige vilkårsændringer

Der kan som udgangspunkt først iværksættes varsling af medarbejdere om væsentlige vilkårsændringer, når fællesskabet er etableret, dvs. når vedtægterne er godkendt af Statsforvaltningen.

For medarbejdere med 6 måneders opsigelsesvarsel betyder det, at såfremt godkendelse af vedtægterne finder sted senere end den 30. juni 2015, kan varslet som udgangspunkt ikke ske rettidigt, og dermed vil medarbejderne ikke være forpligtet til at acceptere vilkårsændringerne den 1. januar 2016.

Arbejdsgruppen **anbefaler** i sådanne tilfælde, at de 6 kommuners byråd i enighed træffer beslutning om organisering, opgavefordeling, struktur mv. i fællesskabet, da det på grundlag heraf vil være muligt at varsle væsentlige vilkårsændringer.

Nye ansættelsesbreve

Det kommunale fællesskab skal revidere ansættelsesbrevene blandt andet med henvisning til ændring i arbejdsgivers identitet, jf. Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet § 4. Aftalens § 2 indeholder en opstilling af de emner, som ansættelsesbrevet som minimum skal indeholde. De ændrede/nye ansættelsesbreve skal fremsendes således, at de er medarbejderen i hænde senest den 31. januar 2016. – Gerne inden 1. januar 2016.

7. Andet

Ledelsen af det nye fællesskab skal sikre sig, at der er et tilgængeligt administrativt system til håndtering af medarbejderne, således at der kan ske korrekt lønudbetaling til medarbejderne fra den 1. januar 2016. Opmærksomheden henledes på, at der kan være forudlønnede medarbejdere, der skal have deres løn udbetalt ultimo december 2015.

I forhold til forsikring af medarbejdere skal det undersøges nærmere, hvilke behov der er for forsikringer i fællesskabet. Ledelsen skal som minimum sikre den lovmæssige forsikring af medarbejderne.

8. Arbejdsgruppens samlede anbefalinger

Arbejdsgruppen har en række anbefalinger i forhold til HR – opgaver og processer i forbindelse med etablering af fællesskabet. Anbefalingerne udspringer dels af den personalejuridiske guide, som KL har udarbejdet i relation til fremtidens beredskab og dels af arbejdsgruppemedlemmernes gode erfaringer fra kommunesammenlægningen og forandringsprojekter i øvrigt. Endvidere har arbejdsgruppen haft mulighed for at invitere KL med til et møde, hvor ”den kloge proces” blev drøftet.

Arbejdsgruppen anbefaler, at:

- Der nedsættes en følgegruppe eller tilsvarende, der løbende kan koordinere de personalemæssige opgaver i sammenlægningsprocessen i samarbejde med ledelsen, samt sikre at de personalejuridiske aspekter iagttages. Herunder koordinering af indhold og udsendelse af breve til medarbejderne om arbejdsgiverskifte og om evt. vilkårsændringer.

Ledelsen arbejder med at forberede nye relevante kollektive aftaler, politikker m.m., som efter fællesskabets endelige vedtagelse kan træde i kraft i januar 2016 med det formål at skabe et fælles administrationsgrundlag. Forberedelsen kan ske i samarbejde med TR-forum og relevante faglige organisationer. Opmærksomheden henledes i den forbindelse på betydelige forskelle i lokalaftaler og forhåndsftaler kommunerne imellem.

Ledelsen bør under alle omstændigheder frasige sig kollektive aftaler, politikker mm. senest 3 uger efter overdragelsen, da der kan være en overgangsfase fra aftalerne er indgået til fællesskabet får dem godkendt, dvs. hvis der gået mere end 3 uger, skal fællesskabet opsige aftalerne i stedet.

- Kommunernes MED-udvalg generelt holdes informeret om alle relevante spørgsmål f.eks. på den fælles hjemmeside og i TR-forum af personalepolitiske hensyn og i henhold til informationspligten i VOL.
- Kommunernes MED-udvalg gives mulighed for at kvalificere beslutningsgrundlaget for det fremtidige beredskabs virke forud for politisk beslutning. (Det er en SKAL-bestemmelse i rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse).
- Tillidsrepræsentantstrukturen og arbejdsmiljøorganiseringen drøftes og fastlægges i forbindelse med, at der etableres en ny MED-struktur.
- Selskabet inden 31. januar 2016 udsteder nye ansættelsesbreve til samtlige medarbejdere, således at der sker en revidering af ansættelsesbrevene, hvilket sikrer, at de er i overensstemmelse med aftalen om ansættelsesbreve.

9. Yderligere aktiviteter

Det er arbejdsgruppens samlede vurdering, at virksomhedsoverdragelsen og de heraf forbundne opgaver er betydelige, med forskellige tidsmæssige rammer og frister. Ligeledes er processen afhængig af en lang række andre beslutninger i relation til selskabsdannelsen, f.eks. hvilke opgaver der overdrages.

Det er således arbejdsgruppens **samlede anbefaling**, at der nedsættes en følgegruppe eller tilsvarende, der løbende kan koordinere de personalemæssige aspekter i forhold til de juridiske rammer samt sammenlægningsprocessen i øvrigt.

Til dette formål har arbejdsgruppen udarbejdet et forslag til en tids- og aktivitetsplan for perioden frem til januar 2016, jf. bilag h. Denne kan revideres og tilpasses løbende i forhold til de politiske og ledelsesmæssige beslutninger.

Tids- og aktivitetsplanen skal ses i sammenhæng med de anbefalinger, som arbejdsgruppen har fremhævet i indeværende rapport og i afsnit 8.

Bilag a: Kollektive aftaler / overenskomster

Det nye kommunale fællesskab er en selvstændig juridisk enhed, der er omfattet af forvaltningsloven, offentlighedsloven samt underlagt Kommunernes Lønningsnævns kompetence, hvilket indebærer at fællesskabet er forpligtet til at følge de kollektive overenskomster og aftaler, som KL har indgået med de forhandlingsberettigede faglige organisationer.

I de 6 kommuner er der indgået følgende overenskomster:

- Overenskomst for beredskabspersonale i Basis- og Mesterstillinger ved de kommunale redningsberedskaber ([OK13](#)) (33.01)
- Aftale for tjenestemandsansat beredskabspersonale i Basis- og Mesterstillinger ved de kommunale redningsberedskaber ([OK13](#)) (33.02)
- Overenskomst for beredskabspersonale i chef- og lederstillinger ved de kommunale redningsberedskaber ([OK13](#)) (33.03)
- Aftale for tjenestemandsansat beredskabspersonale i chef- og lederstillinger ved de kommunale redningsberedskaber ([OK13](#)) (33.04)
- Overenskomst for deltidsbeskæftiget, honorarlønnet brandpersonale ved de kommunale beredskaber ([OK13](#)) (43.01)
- Overenskomst for kontorpersonale og IT-personale m.fl. ([OK13](#)) (30.11)
- Overenskomst for specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte brolæggere, faglærte struktører, faglærte murere m.fl. ([OK13](#)) (40.01)
- Overenskomst for akademikere ansat i kommuner ([OK13](#)) (31.01)

Desuden er følgende gældende jf. KL (ikke overenskomst)

- Vedrørende lønforholdene for frivilligt brandmandskab (brandsvende, brandfogeder m.fl.) i de lokale brandkredse (udsendt af KL 2005) (43.11)

Bilag b: Oversigt over lokalaftaler i kommunerne:

Holbæk
Aflønning til TR og FTR
Kalundborg
Aflønning AMR/TR/FTR og Hovedudvalgsmedlemmer
Lokal løndannelse for månedslønnet administrativt personale
Lokalaftale for deltidsansatte brandmænd – station Kalundborg
Lokalaftale for deltidsansatte brandmænd – station Gørlev
Odsherred
Aftale om ny honorering til AMR / TR
Forhåndsftale for deltidsansat beredskabspersonale
Lejre
Lokalaftale for deltidsbeskæftigede, honorarlønnet personale som varetager Brand og redningstjeneste + underbilag 1
Lokalaftale for deltidsbeskæftigede, honorarlønnet personale som varetager indsatsleder funktionen samt indsatsleder kompetence funktion
Lokalaftale for deltidsbeskæftigede, honorarlønnet personale som varetage nødbehandlertjeneste
Lokalaftale for deltidsbeskæftigede, honorarlønnet personale, som varetage servicevagttjeneste
Sorø
Aftale om assistance ved tyverier i Sorø Kommunes bygninger
Aftale om timebetaling ved udrykninger samt betaling for deltagelse i øvelser
Ydelsesbeskrivelse for Nødbehandler
Slagelse
Lokalaftale (vagthold, halve vagter, holdleder m.v.) – dateret 2. december 2014
Lokalaftale dateret den 25. august 2008
Lokalaftale Servicevagt fra Station Slagelse

Samtlige aftaler er vedlagt rapporten.

Bilag c: Oversigt over indhold i lokalaftaler og forhåndsftaler

Holbæk Kommune:

Aftaler:	Aftale vedr.	Indhold af aftale	Indgået den	Opsigelsesvarsel
Forhåndsftale - Alle	Honorering for TR-funktionen	kr. 6.100 i årligt grundbeløb (31.03.2000 niveau)	2008	3 mdr.
Lokalaftale - Holbæk Brandvæsen	Gældende for førstehjælps- og elementære brandbekæmpelseskurser	Honorering af timer iht. kort: Zone 1: 1/2 time Zone 2: 1 time Zone 3: 1,5 time	-	-
Forhåndsftale - HK	Praktikvejleder/uddannelsesansvarlig Kommunom Diplomuddannelse Anden gennemførsel af relevant videreuddannelse som er efter aftale med ledelsen, skal der ske forhandling af lønnen.	kr. 6.000 i årligt grundbeløb (31.03.2000 niveau)	2011	3 mdr.
		Kr. 4.500 i årligt grundbeløb (31.03.2000 niveau)	2011	3 mdr.
		kr. 6.000 i årligt grundbeløb (31.03.2000 niveau)	2011	3 mdr.
			2011	3 mdr.

Slagelse Kommune:

Aftaler:	Aftale vedr.	Indhold af aftale	Indgået den	Opsigelses- varsel
Lokalaftale vedr. brandmandskabet på Station Slagelse:	Vagthold og vagtforpligtigelse Halve vagter Radio/-servicevagt Holdleder som teknisk leder	Hold A, B, C. Hold A og B: vagt hver anden uge. Hold C: variable vagter + bestrider gns. 10 vagter/md (fuld døgn) heraf 3 lørdage/søndage. ½ vagt udløser 50% honorering jf. overenskomst. ½ vagt består af minimum 12 timer sammenhængende. Betjener vagtcentralen. Honorering jf. overenskomstens deltidsbeskæftigelse og ved fremmøde ydes for mindst 2 timer pr. gang. Ved opkald uden fremmøde ydes betaling for 1 time. Holdledere med uddannelsen ydes kvalifikationstillæg på kr. 3.600 årligt (1.4.2010-niveau).	03.09.2010	3 mdr. (til udgangen af en måned)

Slagelse Kommune (fortsat):

Aftaler:	Aftale vedr.	Indhold af aftale	Indgået den	Opsigelses- varsel
Lokalaftale vedr. brandmandskabet på Station Slagelse:	Kvalifikationsløn for erfaring (anc.) Medarbejderrepræsentant (TR)	For medarbejdere med samlet ansættelsesforløb på 10 år eller mere gives følgende: Årligt kvalifikationstillæg (31.3.00-niveau) 10 år Kr. 2.400 15 år Kr. 3.000 20 år Kr. 3.600 25 år Kr. 4.800 Ved spring til næste anc. niveau erstattes nuværende tillæg med nyt tillæg. Herudover gives et ureguleret engangsbeløb på kr. 1.500 ved ansættelse i 5 år, 10 år, 15 år og 25 år. Funktionstillæg kr. 2.400 årligt i 2010 niveau (i 31.3.00 niveau kr. 1.921,83)	03.09.2010	3 mdr. (til udgangen af en måned)

Lejre Kommune:

Aftaler:	Aftale vedr.	Indhold af aftale	Indgået den	Opsigelsesvarsel
<p>Lokalaftale for deltidsbeskæftigede, honorarlønnet personale, som varetager Brand- og redningstjeneste ved Lejre Brandvæsen</p> <p>Underaftale/bilag 1</p>	<p>Særligt tillæg for holdledere med indsatsleder kompetence</p> <p>Aftalt supplerende uddannelse</p> <p>Brandmandskab modtager timesats svarende til holdledersats. (Der er ikke vagtplan i Lejre og dermed heller ikke vagtbetaling)</p> <p>Garantibetaling</p>	<p>§ 2, stk. 1. Holdledere med uddannelse som teknisk leder får årligt honorar. Dette honorar ydes til samtlige Holdledere, uanset om de bestrider denne kompetence (funktion).</p> <p>§ 4, stk. 3. Aftalt supplerende uddannelse udover de lovpligtige til mindst 24 timer pr. år. Aflønnes efter § 5. 145,97 kr. i 31.3.00 niveau.</p> <p>§ 5, stk. 1. 145,97 kr. i 31.3.00 niveau.</p> <p>§ 5, stk. 3 samt underaftale/bilag 1. Der ydes 4 timers garantibetaling ved udrykning. Ved supplerende udrykning (dvs. senere fremmøde på station) 3 timer. Ved afmelding dvs. hvor de bliver sendt hjem, 1 time.</p>	<p>Virkning fra 01.04.09</p>	<p>3 mdr.</p>
<p>Lokalaftale for deltidsbeskæftigede, honorarlønnet personale, som varetager Indsatsleder funktionen samt indsatleder kompetence funktion (via Holdledelse)</p>	<p>Garantibetaling 2 timer</p> <p>Der kører i praksis to indsatsledere</p>	<p>§ 5, stk. 3. Der ydes minimumsbetaling for deltagelse i brandudrykning på 2 timer.</p>	<p>Virkning fra 01.03.2010</p>	<p>6 mdr.</p>

Lejre Kommune (fortsat):

Aftaler:	Aftale vedr.	Indhold af aftale	Indgået den	Opsigelses- varsel
Lokalaftale for deltidsbeskæftigede, honorarlønnet personale, som varetager servicevagtjeneste	<p>Udkaldsopgaver af akut art er generelt under "Lokalaftalen for Brand og redningstjenesten"</p> <p>Udkald til alarmer mv. (tekniske fx tyveri) og lign.</p> <p>Opkald der ikke medfører kørsel</p> <p>Fast vagt hverdage fra kl. 18.00 til kl. 06.00</p> <p>Fast vagt weekend og helligdage fra kl. 06.00 til kl. 06.00</p> <p>Skolerundering</p>	<p>§ 1, stk. 6. 145,97 kr. i 31.3.00 niveau</p> <p>§ 5, stk. 1. Udkald til alarmer mv. og lign. honoreres med 145,97 kr. i 31.3.00 niveau. Garantibetaling 2 timer.</p> <p>§ 5, stk. 1. Opkald uden kørsel honoreres med 71,60 kr. i 31.3.00 niveau. Garantibetaling 0,5 time</p> <p>§ 2, stk. 3. Honoreres med 1/2 vagttillæg, jf. lokalaftale for varetagelse af brand- og redningstjenesten.</p> <p>§ 2, stk. 3. Honoreres med helt vagttillæg jf. lokalaftale for varetagelse af brand- og redningstjenesten.</p> <p>§ 5, stk. 4. Der ydes for 3 1/2 timer ved rundering på kommunens skoler. Der ydes betaling time for time derudover ved ekstraordinære runderinger. 145,97 kr. i 31.3.00 niveau.</p>	Virkning fra 01.03.2010	3 mdr.

Lejre Kommune (fortsat):

Aftaler:	Aftale vedr.	Indhold af aftale	Indgået den	Opsigelses- varsel
Lokalaftale for deltidsbeskæftigede, honorarlønnet personale, som varetager nødbehandlertjeneste	Fast årligt honorar Timelønninger Timelønninger	§ 4, stk. 1. Der ydes 4.255,00 kr. i 31.3.00 niveau. Finansieret af Region Sjælland. § 5, stk. 1. For udrykninger med nødbehandlerenheden betales 145,97 kr. i 31.3.00 niveau. § 5, stk. 2. Der gives betaling for mindst 3 timer. Ved indsatser over 3 timer gives betaling time for time. Hele ordningen i lokalaftalen er finansieret via aftale med Region Sjælland	Virkning fra 01.05.2005	3 mdr.

Odsherred Kommune:

Aftaler:	Aftale vedr.	Indhold af aftale	Indgået den	Opsigelsesvarsel
Lokalaftale	Honorering af tillidshverv	TR med aftaleret på løn: 6.000 kr. TR uden aftaleret på løn: 4.000 kr. FTR: 5.000 kr. Arbejdsmiljørepr.: 5.400 kr.	02.12.2007	Ikke oplyst
Forhåndsftale for deltidsansat beredskabspersonale pr. 1. juli 2014	Kompleksitet: Bredde i opgaver som holdleder mv. Kompleksitet: Bredde i opgaver som brandmand mv. Servicevagtordning Rekruttering/fastholdelse: Rådighedsvagtordning for holdledere og brandfolk i Asnæs Kurser af 3 dages varighed pr. kursus	9.000 kr. årligt. 4.400 kr. årligt 530 kr. pr. uge Holdledere: 10 kr. pr. time Brandmænd: 25 kr. pr. time 3.620 kr. årligt Udvalgte kurser jf. aftalen: 900 kr. årligt pr. kursus.	02.09.2014	3 mdr. Aftalen udløber 31.03.2015

Odsherred Kommune (fortsat):

Aftaler:	Aftale vedr.	Indhold af aftale	Indgået den	Opsigelses- varsel
Forhåndsaf tale for deltidsansat beredskabspersonale pr. 1. juli 2014	Kursus af samlet 10 dages varighed: Mundering Udkald til alarmer Assistance-kørsel Bådudrykning	900 kr. årligt. Alle indsatsledere, holdledere og brandmænd får 3.000 points til mundering, når de starter og derefter 1.500 points pr. år. Alle brandmænd bliver indkaldt til alle alarmer på stationen. (Til gengæld bliver der ikke betalt vagttillæg) Når Nykøbing og Asnæs kører til assistance i Lumsås kaldes der kun ½ hold. Ved bådudrykning bliver Nykøbing kaldt med ½ hold og Asnæs med helt hold.	02.09.2014	3 mdr. Aftalen udløber 31.03.2015

Kalundborg Kommune:

Aftaler:	Aftale vedr.	Indhold af aftale	Indgået den	Opsigelses- varsel
Aftale AMR TR FTR (indgået med Landsklubben for Deltidsbrandmænd og Det kommunale Beredskabspersonales landsforbund / vedr. kun personale v/beredskab) P.t. er kun aftalen for deltidsbrandmænd i brug	Aflønning af AMR, TR og FTR, HU- medarbejderrep. Alle beløb er opgivet i 31.03.00-niv., årligt beløb - beløb er pensionsgivende - funktionsløn	FTR m/selvstændig forhandlings- og aftalekompetence: kr. 10.000 TR u/selvstændig forhandlings- og aftalekompetence: kr. 5.350 TR m/selvstændig forhandlings- og aftalekompetence: kr. 6.600 Medarbejderrep. i HU: kr. 6.600 AMR: kr. 5.350	01.02.2013	3 mdr.
Lokalaftale for deltidsansatte ved Station Gørlev	Vagtholdsopdeling, vagtrul, aflønning, fremmøde ved alarmering m.v., ferievalg	Ingen beløb i aftalen	01.05.2012	3 mdr.

Kalundborg Kommune (fortsat):

Aftaler:	Aftale vedr.	Indhold af aftale	Indgået den	Opsigelses- varsel
Lokalaftale for deltidsbrandmænd ved Station Kalundborg	<p>Antal vagthold - antal brandmænd pr. vagthold - sammensætning af vagthold.</p> <p>Tilkøbling udrykning - hvis brandmand ikke er på vagt, alarmering til assistance ved udrykning</p> <p>Deltagelse i lederevalueringer, trivselsundersøgelser, APV o. lign.</p> <p>Uddeling af anciennitetstegn evt. forplejning v/udrykninger, beklædning, kursustilbud, honorering</p> <p>øvelsesforberedelser, helbredstjek</p>	Ingen beløb i aftalen	Virkning fra 01.01.2014	3 mdr.
Forhåndsftale for månedslønnet administrativt personale ved Kalundborg Kommune (indgået m/HK)	<p>Lokal løndannelse for administrativt personale</p> <p>Diplomuddannelse vedr. grundløn 31 - 36</p>	<p>Praktikvejleder (elevansvarlig for HK elever):</p> <p>Medarbejdere fra grundløn 21 til 32 ydes funktionsløn: Kr. 6.000</p> <p>Ved gennemførsel af specifikt kursus ydes funktionsløn: kr. 2.000</p> <p>Kommunom fagdel - kvalifikationsløn: til assistenter på trin 21: 2 løntrin</p> <p>Pr. specialfag (max for 2 fag): 1 trin</p> <p>Afgangprojekt: 1 trin</p> <p>Obligatoriske moduler gennemført: kr. 4.000</p> <p>Valgfri moduler gennemført: kr. 2.000</p> <p>Afgangprojekt gennemført: kr. 4.000</p> <p>Max. ydes kr. 12.000 for diplom</p>	Virkning fra 01.04.2011	3 mdr.

Sorø Kommune:

Aftaler:	Aftale vedr.	Indhold af aftale	Indgået den	Opsigelses- varsel
Lokalaftale for deltidsbeskæftiget, honorarlønnet brandpersonale	Timebetaling ved udrykninger samt for deltagelse i øvelser	Betaling ved udrykninger: Pkt. 1. Der ydes 3 timers garantibetaling ved deltagelse i udrykning. Pkt. 2. Der betales for 2 timer ved mødt - ej kørt. Betaling for deltagelse i øvelser: Pkt. 3.a. Der ydes 2 timers garantibetaling.	21.06.2007	3 mdr.
	Assistance ved tyverialarmer i Sorø Kommunes bygninger	Betaling ved tilkald: Pkt. 3. Der ydes 2 timers garantibetaling.	21.06.2007	3 mdr.
	Assistance til hjemmeplejen i Sorø Kommune	Betaling ved tilkald: Pkt. 2. Der ydes 2 timers garantibetaling.	21.06.2007	3 mdr.
Lokalaftale vedr. nødbehandlertjeneste	Vagtbetaling	Pkt. 2.4. Der ydes vagtbetaling på 430 kr. pr. døgn som tillæg til eksisterende vagtbetaling.	01.10.2011	3 mdr.
	Udkald	Pkt. 2.4. Der ydes garantibetaling på 3 timer á 200 kr. pr. tur.	01.10.2011	3 mdr.
	Udkaldsbetaling	2 timers udkaldsbetaling til indsatsleder i forbindelse med bagvagt vedr. automatiske alarmer.	01.10.2011	3 mdr.

Bilag d: Oversigt over personalepolitikker og andre aftaler i kommunerne

Kommune	Holbæk	Kalundborg	Lejre	Odsherred	Sorø	Slagelse
Aftaler/ ordninger						
Velfærds- ordninger	<p>Psykologhjælp: Intern psykolog samt Falck HealthCare.</p> <p>Misbrugsrådgivning og behandling</p> <p>Ved fratrædelse: Ledelsen vurderer hvorvidt der skal afholdes reception i det enkelte tilfælde.</p> <p>Tilbud vedr. Sundhed: Sundhed generelt, rygning, stress.</p> <p>Motion: Diverse tilbudsordninger.</p>	<p>Akut krisehjælp: Beredskab vedr. arbejdsrelaterede krisesituationer.</p> <p>Reception mv.: Efter arbejdsstedets vurdering kan der v/ overgang til pension, efterløn eller fratrædelse pga. sygdom - ske markering af medarbejders fratreden</p> <p>Sundhedsfremme- ordning: Bliver bestemt p.t. en gang årligt I 2015 er der tilbud om: DHL-stafetten, Aktivitetsdag, løbehold (12 ugers forløb), Diverse foredrag, pulje hvor arbejdspladsen</p>	<p>Psykologhjælp: Falck Healthcare</p> <p>Reception: Der kan aftales at der afholdes reception/sammenkomst ved fratrædelse pga. alder.</p>	<p>Akut krisehjælp: Ved fysisk eller psykisk vold eller trusler om vold samt alvorlige ulykker.</p> <p>Reception: Reception/sammenkomst for medarbejdere der fratræder pga. alder.</p> <p>Trivselscoaching</p> <p>Tilbud vedr. sundhed: Sundhedsprofil, rygestopkurser, vægtregulerings-hold.</p>	<p>Krisehjælp og psykologbistand: Akut psykisk førstehjælp ved traumatiske oplevelser.</p> <p>Sund på Job: Sundhedsprofil, rygestopkurser, tilbud om rabat til motionscentre.</p>	<p>Falck Healthcare: Psykologisk rådgivning ved krisesituationer, trusler, vold og lignende.</p> <p>Misbrugsrådgivning og behandling</p> <p>Gravid på arbejde: Tilbud om personlig rådgivning gennem graviditeten.</p> <p>Sundhedsordning (Nordic Netcare)</p> <p>Tilbud vedr. sundhed: Sundhedstjek, rygestopkursus, vægttabshold, klinisk diætist.</p> <p>Motion: Tilbud om billigere træning i fitnesscentre</p>

		kan søge midler til sundhedsfremmede tiltag	Foreningstilbud: Tilbud om medlemskab af personaleforening, motionsforening og kunstforening.	Foreningstilbud: Tilbud om medlemskab af kommunal motionsforening, personaleforening og kunstforening.	Personaleforening.	Medlemskab af personaleforening
	Feriefond: Mulighed for leje et af kommunens sommerhuse.	Feriefond: Mulighed for at leje et sommerhus.	Feriefond: Mulighed for at leje et sommerhus.	Feriefond: Mulighed for at leje kommunale sommerhuse.	Feriefond: Mulighed for at leje ferieboliger.	Feriefond: Mulighed for leje et af kommunens ferieboliger.
Friheds-cirkulære	Fri- og mærkedage: Jubilæum ved 25 og 40 års ansættelse. Øvrige markeringsværdige fridage fastsættes af den enkelte ledelse.	Fri- og mærkedage: Jubilæum. Bryllup, sølv- og guldbryllup. Dødsfald og begravelse. Eksamen. (Nærmere regler fastsat)	Fri- og mærkedage: Jubilæum på 25, 40 og 50 år. Bryllup, sølv- og guldbryllup. Dødsfald og begravelse. Egne fødselsdage på 50, 60 og 70 år. Ved tilkaldelse som udrykningsdonor. (Nærmere regler fastsat)	Fri- og mærkedage: Jubilæum på 25 og 40 år. Bryllup og sølvbryllup. Dødsdag og begravelsesdag Egne fødselsdage på 50, 60 og 65 år. Uddannelse for ledere og adm. personale: undervisning, eksamen og studieture (Nærmere regler fastsat)	Fri- og mærkedage: Jubilæum på 25, 40 og 50 år. Bryllup, sølvbryllup og guldbryllup. Dødsdag og begravelsesdag. Egen fødselsdage på 50, 60 og 70 år. (Nærmere regler fastsat)	Fri- og mærkedage: Jubilæum på 25, 40 og 50 år. Bryllup, kobber-, sølv- og guldbryllup. Dødsfald og begravelse. Egen 50, 60 og 70 års fødselsdag. Eksamensfri. Konfirmation. (Nærmere regler fastsat)

<p>Jubilæum/ Gaveregulativ/ Gratiale</p>	<p>Jubilæum: Ved 25 og 40 års jubilæum gives et gratiale på kr. 8.000.</p> <p>Den enkelte ledelse fastsætter beløb til afholdelse af reception samt gave fra egen afd.</p> <p>Dronningens fortjenstmedalje: Ved 40 års jubilæum – læs særskilte regler herfor.</p> <p>Fødselsdag: Den enkelte ledelse fastsætter selv bestemmelser herfor.</p>	<p>Jubilæum: Gratiale ved 25, 40 og 50 år:</p> <p>25 år: kr. 8.000 + 25% = kr. 10.000</p> <p>40 år: kr. 8.000 + 75% = kr. 14.000</p> <p>50 år: kr. 8.000 + 100% = kr. 16.000</p> <p>Dronningens Fortjenstmedalje: Ved 40 års jubilæum – læs særskilte regler herfor</p> <p>+ Gave fra Kalundborg Kommune</p>	<p>Jubilæum: Kan afholdes arrangement 25 års jubilæum 10.000 kr. + gave til en værdi på 500 kr. 40 års jubilæum 11.500 kr. + gave til en værdi på 500 kr.</p> <p>Fødselsdag: 3 flasker vin ved 50 og 60 års fødselsdag.</p>	<p>Jubilæum: Gratiale på 8.000 kr., gave til ca. 500 kr. samt blomster ved 25 og 40 års jubilæum.</p> <p>Fødselsdag: Gave til ca. 500 kr. og blomster ved 50, 60 og 65 års fødselsdage.</p> <p>Fratrædelse pga. alder: Gave til ca. 500 kr. og blomster.</p>	<p>Jubilæum: Reception ved 25, 40 og 50 års jubilæum Gratiale på 5.000 kr. ved 25 års jubilæum Gratiale på 10.000 kr. ved 40 års jubilæum</p> <p>Dronningens fortjenstmedalje ved 40 års jubilæum – læs særskilte regler herfor.</p> <p>Fødselsdag: Gavekort på 500 kr. ved 50, 60 og 70 års fødselsdag.</p> <p>Fratrædelse: Reception ved fratrædelse til pension efter mindst 15 års ansættelse + gave til en værdi af 1.000 kr.</p> <p>Gave med byvåben ved fratrædelse til anden</p>	<p>Jubilæum: Ved 25, 40 og 50 års jubilæum: Afholdelse af arrangement i arbejdstiden. 25 år: kr. 10.000,00 40 år: kr. 15.000,00 50 år: kr. 20.000,00</p> <p>Dronningens Fortjenstmedalje: Ved 40 års jubilæum – læs særskilte regler herfor</p> <p>Pension/efterløn o.lign.: Afholdelse af arrangement i arbejdstiden.</p>
---	--	---	---	---	---	--

					stilling uden for kommunen ved mindst 10 års ansættelse.	
Telefonordning og internet-opkobling	Muligheden består, skal aftales og bevilges af ledelsen.	Beredskabschef fri telefon. Fastansatte har arbejdstelefon. Fri telefon / tilskud telefon efter konkret vurdering.	Mobiler som arbejdsredskab ved konkret behov. Internetopkobling på chefniveau	Alle fuldtidsansatte har mobiltelefon – samt de deltidsansatte indsatslederne	Beredskabschef har fri telefon	Sagsbehandlere og adm. personale har arbejdstelefon og internetopkobling
Mulighed for hjemmearbejde (inkl. teknisk udstyr)	Aftales og bevilges af ledelsen.	Beredskabschef - iPad Indsatsledere - iPad efter konkret vurdering.	Mulighed for at arbejde hjemme tilbydes ved konkret behov	Alle administrative og ledere tilbydes mulighed for at arbejde hjemme. Disse har iPad samt tillidsmændene (en pr. station)	Beredskabschef har hjemmearbejdsplads	Sagsbehandlere / administrativt personale har mulighed for at arbejde hjemmefra. Ipad samt andet udstyr efter konkret vurdering.
Skærmbrille-ordning	Tilskud til Skærmbriller	Tilskud til skærmbriller	Tilskud til skærmbriller	Tilskud til skærmbriller	Tilskud til skærmbriller	Tilskud til skærmbriller
Diætregulativ/ Kost og logi på tjenesterejser	Aftales og bevilges af ledelsen.	Dækning af udgifter til kost- og logi på tjenesterejser – via regning	Følger gældende bestemmelser	Følger gældende bestemmelser for time-dagpenge	Dækning af udgifter efter regning eller udbetaling af time- og dagpenge efter aftale med leder	Efter regning efter forudgående aftale med nærmeste leder
Økonomisk tilskud (f.eks. brandmandsforeninger)					Der gives et årligt tilskud på 5.000 kr. til brandmandsforeningens brandmandsfest.	Beredskabsforbundet kr. 20.000 Brandmandsforeningen (Slagelse) kr. 11.000

Bilag e: Oversigt over kutyper i kommunerne

Kommune	Holbæk	Kalundborg	Lejre	Odsherred	Sorø	Slagelse
Aftaler/ ordninger						
Pauser		Adm. personale har 15 min. pause hver formiddag. Aftalen kan opsiges med passende varsel.				
Arbejdstid og flekstid		Administrativt personale kontoret: Man-tirs-ons og fredag kl. 8.00-15.00 Torsdag kl. 8.00-17.00 Værkstedspersonale: Mandag – fredag kl. 07.30 – 15.00		Alle administrative og ledere har flekstid.	Betalt pause om eftermiddagen Frokost fredag: ”gå-hjem-ordning”	
Motionsrum						Fri benyttelse af motionsrum

Bilag e (fortsat): Oversigt over kutymer under bagatelgrænsen

Kommune	Holbæk	Kalundborg	Lejre	Odsherred	Sorø	Slagelse
Aftaler/ ordninger						
Forplejning	Fri kaffe og the	Fri kaffe og the	Fri kaffe	Fri kaffe Frugtordning for administrative medarbejdere og ledere.	Fri kaffe	Fri kaffe, the, vand og frugt

Bilag g: Oversigt over medarbejdere fordelt på kommuner og personalegrupper, antal årsværk samt lønudgifter

Tabel 1. Oversigt over medarbejdere fordelt på kommuner og personalegrupper							
(antal personer)	Holbæk	Odsherred	Lejre	Slagelse	Sorø	Kalundborg	Total
<i>Fastansatte:</i>							
Chefer/Vicechefer	1	1	1	2	1	1	7
Inspektører og sagsbehandlere	2	2	2	6	2	3	16
Administrativt personale	1	3	0	2	0	3	9
Drift og instruktører	3	4	3	11	2	11	41
Total	7	10	6	21	5	18	73
<i>Deltidsansatte og frivillige:</i>							
Brandmænd	0	45	32	27	21	23	148
Indsatsledere	2	3	4	1	0	0	10
Frivillige og ø-beredskaber	35	12	0	64	0	48	161
Total	37	60	36	92	21	71	319

Tabel 2. Oversigt over årsværk fordelt på kommuner og finansieringsgrundlag							
(antal årsværk)	Holbæk	Odsherred	Lejre	Slagelse	Sorø	Kalundborg	Total
Myndighed	1,2	1,9	0,3	3,7	1,4	3,4	11,9
Operativt	1,1	2,0	0,6	4,5	2,2	5,3	15,6
Indtægtsdækket virksomhed	4,8	4,2	1,1	12,3	1,5	9,0	32,9
Total	7,0	8,1	2,1	20,5	5,0	17,7	60,4

Tabel 3. Lønudgifter fordelt på kommuner og finansieringsgrundlag							
(kr. p.a.)	Holbæk	Odsherred	Lejre	Slagelse	Sorø	Kalundborg	Total
Myndighed	534.302	1.099.635	271.203	1.976.867	903.816	1.757.641	6.404.785
Operativt	583.106	1.301.208	749.642	2.247.087	1.263.529	2.365.297	8.326.083
Indtægtsdækket virksomhed	2.201.432	1.705.425	12.268	5.090.455	717.251	3.214.840	12.418.938
Total	3.318.839	4.106.268	1.033.110	9.134.409	2.884.596	7.337.778	27.995.003

Bemærk: Tallene er kun retningsgivende

Bilag h: Tids- og aktivitetsplan

Henvisninger iht. gruppens anbefalinger	Dato	Handling	Ansvarlig	Bemærkninger/anbefalinger
-	20/11 2014	Aflevering af leveranceliste til Projektledelsen	Arbejdsgruppen Løn og Personale	Gennemført
-	Nov/dec 14	Indsamling af materiale i form af aftaler mv. og udarbejdelse af skabeloner	Arbejdsgruppen Løn og Personale	Gennemført
-	17/12 2014	Møde i gruppen – gennemgang af materiale og det videre arbejde	Arbejdsgruppen Løn og Personale	Gennemført
-	19/1-2015	Møde i gruppen	Arbejdsgruppen Løn og Personale	Gennemført
-	26/02-2015	Bruttoliste er udarbejdet	Arbejdsgruppen Løn og Personale	Gennemført Skaber overblik over involverede medarbejdere
-	6/2-2015	Møde i gruppen	Arbejdsgruppen Løn og Personale	Gennemført
-	24/2-2015	Møde i gruppen	Arbejdsgruppen Løn og Personale	Gennemført
-	26/2 2015	Aflevering af opgaven til Projektledelsen	Arbejdsgruppen Løn og Personale	Gennemført
-	Usikkert	Afklaring af den fremtidige organisering, fysiske arbejdssted og arbejdsopgaver		
3	Feb. – aug. 2015	Afklaring over kollektive og lokale aftaler Afklaring af hvorvidt der skal opsiges aftaler og hvornår	Projektledelsen	Indgår til videre behandling i projektledelsen med henblik på udarbejdelse af fælles regler for Det nye Beredskab
-	Jan-aug - 2015	Rekrutteringsproces for ledelsen i §60 selskabet	Projektledelsen	Vær OBS på ansættelse 010815
4	Dec-juni 2015	Afklaring af MED-processen (Ny og gammel struktur)	Projektledelsen	Hvem varetager MED? Både før og efter den fremtidige organisering er på plads
4	Indtil jan 2016	Inddragelse af nuværende MED og deres faglige organisationer ift. Overdragelsens præmisser og inden der træffes beslutninger hertil	Projektledelsen	Jfr. Rammeaftale om MED
3	Marts/april/maj 2015	Afklaring af væsentlig vilkårsændringer ved overgang til Det Fælles Beredskab i Vestsjælland – hvem er omfattet? Varslingsbreve sendes ud til medarbejderne.	Projektledelsen	Skabelon skal foreligge Bør kigges på primo marts 2015, pga. af de særligt beskyttede

		(Vær OBS på de særligt beskyttede)		
6	April/maj 2015	Afklaring af evt. omfattede tjenestemænd (pension, varsler mv.) Afhængig af strukturen/udgiftsproblematikken	Projektledelsen	Skal foreligge INDEN tjenestemanden skal tilskrives om overgangen pga. tidshensyn
	Juni 2015	Nettoliste er klar til aflevering	Løn og Personale	
6	Juni 2015	Generel meddelelse til alle medarbejdere om at de overgår til Det Fælles Beredskab i Vestsjælland (ikke en væsentlig vilkårsændring)	Løn og Personale	Skabelon skal foreligge
6	Juni 2015	Tjenestemænd meddeles overgang til Det Fælles Beredskab i Vestsjælland	Løn og Personale	Skabelon skal foreligge
3	Juni 2015	Endelig afklaring af hvorvidt forhåndsftaler, lokalftaler og kutymer skal opsiges	Projektledelsen	Vær OBS på aftalernes nuværende opsigelsesfrister
4	Aug. og frem 2015	Ny MED struktur på plads	Ny ledelse	Ny struktur skal foreligge 010116
3	Aug. og frem 2015	Opstart af proces for afklaring af evt. forhåndsftaler og lokalftaler for nyt selskab	Ny ledelse	Evt. nye aftaler skal foreligge 010116
3	Aug. og frem 2015	Overvej nye personalepolitikker for det nye Fælles Beredskab	Ny ledelse	Det anbefales at der er udarbejdet nye politikker pr. 010116
3	Aug. og frem 2015	Overvejelse om der skal foreligge en midlertidig overgangsordning for forhåndsftaler, lokalftaler, kutymer og evt. personalepolitikker mv.	Ny ledelse	Det anbefales at der er udarbejdet nye politikker pr. 010116
-	Aug. Og frem 2015	Opstart afklaring af evt. rekrutteringsbehov ift. Manglende medarbejdere ifb. Med Det Fælles Beredskab i Vestsjælland	Ny ledelse	
-	Oktober 2015	Afklaring af overførsel af løn- og personaleoplysninger (elektronisk overførsel)	Løn og Personale	Vær OBS på forudlønnede
6	December 2015	Udarbejdelse af ansættelsesbreve til de medarbejdere og ledere der skal overgå til Det Fælles Beredskab i Vestsjælland	Løn og Personale	Senest en måned efter overgangen til Det Fælles Beredskab i Vestsjælland
-	1/1 2016	Personalet overgår til Det Fælles Beredskab i Vestsjælland		
-	Jan 2016	Personalesager overdrages til §60-selskabet	Løn og Personale	