

KL

Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte

**Aftale om
tillidsrepræsentanter,
samarbejde og
samarbejdsudvalg**

På KL's område

pr. 1. april 2008

med KTO's kommentarer

Indholdsfortegnelse

AFTALE OM TILLIDSREPRÆSENTANTER, SAMARBEJDE OG SAMARBEJDSUDVALG.....	7
AFSNIT A. TILLIDSREPRÆSENTANTER.....	7
§ 1. Valg af tillidsrepræsentanter	7
§ 2. Tillidsrepræsentantens virksomhed	13
§ 3. Valg af fællestillidsrepræsentanter.....	15
§ 4. Valg af suppleant (stedfortræder)	18
§ 5. Tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejde.....	18
§ 6. Tillidsrepræsentantens løn under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet inden for institutionen.....	20
§ 7. Transportgodtgørelse	22
§ 8. Tillidsrepræsentantens løn under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet uden for institutionen	23
§ 9. Frihed til deltagelse i kurser, møder mv. (gælder ikke i Københavns Kommune)	26
§ 9A. Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v. i Københavns Kommune.....	30
§ 10. Anvisning af fælleslokale	31
§ 11. Fravigelse af centrale bestemmelser ved lokal aftale	32
§ 12. Afskedigelse	35
AFSNIT B. SAMARBEJDE OG SAMARBEJDSUDVALG	41
§ 13. Samarbejde og samarbejdsudvalg	41
§ 14. Oprettelse af samarbejdsudvalg	44
§ 15. Samarbejdsudvalgets opgaver	46
§ 16. Information og drøftelse.....	51
§ 17. Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer	59
§ 18. Information fra samarbejdsudvalget.....	63
§ 19. Uddannelse af samarbejdsudvalgets medlemmer	64
§ 20. Samarbejdsudvalgets sammensætning.....	65
§ 21. Kontaktudvalg.....	68
§ 22. Samarbejdsudvalgets arbejdsform	69
§ 23. Underudvalg	72
§ 24. Uoverensstemmelser i samarbejdsudvalget	73

§ 25.	Koordinationsudvalg	74
AFSNIT C.	PARTERNES OPGAVE / HÅNDTERING AF	
	UOVERENSSTEMMELSER SAMT IKRAFTTRÆDEN	79
§ 26.	Parternes håndtering af uoverensstemmelser vedrørende afsnit A	79
§ 27.	Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået i. h. t. § 11	80
§ 28.	Parternes opgave samt håndtering af uoverensstemmelser vedrørende afsnit B	81
§ 29.	Håndhævelse af forpligtelserne i § 16, stk. 6 - 8	85
§ 30.	Ikrafttræden	89
Bilag 1.	Informationer og meddelelser fra Kommunernes Samarbejdsnævn og fra de centrale parter	91
Bilag 2.	Bemærkninger om indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi	115
Bilag 3.	Vedtægter for AKUT-fonden	119
Bilag 4.	Protokollat om bidrag til AKUT-fonden samt lokal forsøgsordning	123
Bilag 5.	Tillidsrepræsentant-protokollat vedr. KBH's kommune (UTK)	125
Bilag 6.	KL's cirkulæreskrivelse nr. 61 L vedrørende samarbejdsudvalg på selvejende plejehjem	129
Bilag 7.	Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering	131
Bilag 8.	Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse	145
Bilag 9.	Protokollat om aflønning af tillidsrepræsentanter	147
Bilag 10.	Rammebestemmelser om ansættelse/forfremmelse i Københavns Kommune	149
Bilag 11.	Oversigt over opgaver for hovedsamarbejdsudvalget samt for øvrige samarbejdsudvalg i relation til generelle (ramme)aftaler mv.	151

Forord

Som følge af overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 2008 foreligger hermed en ny aftale mellem KL og KTO om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg.

Aftalen gælder for ansatte i hele KL's forhandlingsområde, herunder selvejende dag- og /eller døgninstitutioner. For Københavns Kommunes vedkommende desuden alle øvrige selvejende institutioner mv., som kommunen har indgået driftsoverenskomst med.

I aftalen er indarbejdet følgende ændringer pr. 1. april 2008:

- 1) Protokollat om aflønning af tillidsrepræsentanter (bilag 9)
- 2) Forbedrede opsigelsesvarsler for tillidsrepræsentanter (§ 12, stk. 4, pkt. 1)
- 3) Regulering og forhøjelse af AKUT-bidraget samt forsøgsordning vedr. afsættelse af AKUT-midler til lokale formål (bilag 4)
- 4) Hjemmel til, at personaleorganisationerne kan lade sikkerhedsrepræsentanter deltage i kurser, finansieret af AKUT-fonden (§ 9, stk. 3) (for Københavns Kommunes vedkommende finansieret af UTK-midler, jf. § 9A, stk. 2)
- 5) Forhøjelse af AKUT-ordningens administrationsgebyr (bemærkning til § 9, stk. 2)
- 6) Ret til valg af fællestillidsrepræsentant (§ 3, stk. 1-3)
- 7) Ret til valgforbund (§ 1, stk. 4)
- 8) Bemærkning til bestemmelsen om mulighed for at aftale flere tillidsrepræsentanter pr. ok-gruppe pr. institution (§ 1, stk. 2)
- 9) Tilpasning af aftalen med bestemmelser for Københavns Kommune.
- 10) Bestemmelse om evaluering af anvendelsen af medarbejderudviklingssamtaler i den enkelte kommune, jf. protokollat om kompetenceudvikling (nyt stk. 2 i § 15, samt bilag 11)
- 11) Opgaver for hovedsamarbejdsudvalget i henhold til rammeaftalen om seniorpolitik (tilføjelse til bemærkningen til § 15, stk.1 samt bilag 11)
- 12) Indførelse af bestemmelser om særlige retningslinjer som følge af den indgåede aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne (§ 17 samt bilag 11).

Specielt vedr. den i 2005 implementeringen af EU-direktiv om Information og Høring

Med virkning fra den 23. marts 2005 blev parterne enige om at implementere EU-direktiv 2002/14/EF om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab i denne aftale.

EU har med vedtagelsen af dette direktiv ønsket at fremme dialogen på arbejdsmarkedet og øge den gensidige tillid på den enkelte arbejdsplads både til gavn for medarbejderne og for virksomheden. Direktivet har fokus på at sikre medarbejderinddragel-

se i relation til beskæftigelsessituationen i virksomheden, herunder navnlig de tilfælde, hvor alvorlige beslutninger med konsekvenser for beskæftigelsen skal træffes.

På det kommunale område har der i mange år været tradition for at inddrage medarbejdere. I aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse er der fastsat rammer og regler for, hvordan medarbejdere og deres repræsentanter inddrages i virksomhedens drift og de beslutninger, der vedrører dem.

Med direktivet præciseres en række af disse regler. Direktivet indeholder samtidig en række bestemmelser, som afviger fra reglerne, hvorfor der i aftalen er indført følgende ændringer:

- En procedure, der skal sikre en effektiv håndhævelse af forpligtelsen til information og drøftelse i særlige situationer, herunder mulighed for at idømme en godtgørelse.
- Pligt til at forhandle betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene inden kommunalbestyrelsen træffer beslutning.

KL og KTO er enige om, at aftalen med de tilføjede præciseringer og ændringer opfylder direktivets bestemmelser. Parterne skal samtidig henlede opmærksomheden på, at lov L17 /2005 gælder såfremt andre selvejende institutioner end de der direkte er omfattet af TR- og samarbejdsreglerne i denne aftale eller af MED-rammeaftalen ikke via aftale er omfattet af reglerne heri.

TR/SU-AFTALE

KTO'S KOMMENTARER

Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsud- valg

Afsnit A. Tillidsrepræsentanter

§ 1. Valg af tillidsrepræsen- tanter

Stk. 1

På enhver institution kan der vælges 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe (i Københavns Kommune pr. medarbejdergruppe ved en institution, eller del af institutionen), hvis den pågældende repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

Bemærkning:

Ved afgørelsen af, om en arbejdsplads kan betragtes som en institution, indgår i overensstemmelse med hidtidig praksis bl.a. en vurdering af, om der i ledelsesfunktionen indgår

- 1. selvstændig ledelsesret*
- 2. beslutnings- eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser*
- 3. selvstændigt budget- og regnskabsansvar.*

Som eksempler på begrebet institution kan nævnes dag- eller døgninstitution, en skole, et sygehus, en integreret ældreordning, administrationen på rådhuset eller på en forvaltning.

Ved medarbejdere forstås både fuldtids- og deltidsansatte. Ansættelsesgraden betyder i denne sammenhæng intet. Også elever og lærlinge, der er omfattet af vedkommende overenskomst, medregnes ved afgørelsen af, om en overenskomstgruppe omfatter mindst 5 medarbejdere.

Hvis der på en institution til stadighed beskæftiges ansatte i midlertidige stillinger (f.eks. ansatte i jobtræning eller særligt tilrettelagte jobtræningsforløb), medregnes disse ved afgørelsen af, om overenskomstgruppen udgør mindst 5.

Ansatte i jobtræning mv., har valget fra ansættelsesdatoen og er – efter 1/2 års ansættelse – tillige valgbare.

At en midlertidigt beskæftiget vælges som tillidsrepræsentant, ændrer ikke ved det forhold, at ansættelsen ophører uden varsel til det aftalte tidspunkt. I disse situationer er kommunen heller ikke omfattet af en særlig forhandlingspligt.

Uorganiserede medregnes også ved afgørelsen af, om en overenskomstgruppe omfatter mindst 5 medarbejdere, men de er naturligvis ikke valgbare.

TR/SU-AFTALE

Der er ikke hermed forudsat, at der skal ske ændringer i antallet af tillidsrepræsentanter.

Ved en overenskomstgruppe forstås personale ansat i henhold til samme aftale (tjenestemænd) eller overenskomst. Omfatter en aftale og overenskomst samme personale, udgør de pågældende tilsammen én gruppe.

Vedr. bestemmelsen i Københavns Kommune bemærkes, at det i § 1, stk. 1 er præciseret, at der kan vælges 1 tillidsrepræsentant pr. medarbejdergruppe. Ovennævnte bemærkning om overenskomstgruppe gælder derfor kun uden for Københavns Kommune.

I det omfang, der er indgået et protokollat eller lignende til de enkelte aftaler/overenskomster om aflønning af elever på erhvervsuddannelserne (EUD-elever), eller der findes bestemmelser herom i selve aftalen/overenskomsten, medregnes EUD-eleverne i vedkommende overenskomstgruppe og dermed i grundlaget for, om der kan vælges 1 tillidsrepræsentant, jf. reglen om, at tillidsrepræsentanten skal repræsentere mindst 5 medarbejdere.

Ansatte, der beskæftiges i jobtræning og særligt tilrettelagte jobtræningsforløb, indgår i valggrundlaget inden for den enkelte overenskomstgruppe. Elever i lønnet praktik indgår også i valggrundlaget.

KTO'S KOMMENTARER

TR/SU-AFTALE

Opmærksomheden henledes på, at flere personaleorganisationer, som har underskrevet samme aftale eller overenskomst, er én overenskomstgruppe, som tilsammen kan vælge én tillidsrepræsentant, hvis den pågældende tillidsrepræsentant repræsenterer mindst 5 medarbejdere. For hver af de personaleorganisationer, som har underskrevet den pågældende aftale eller overenskomst, kan der dog i stedet for vælges én tillidsrepræsentant pr. personaleorganisation under forudsætning af, at den pågældende repræsenterer mindst 5 medarbejdere. Eventuelle resterende organisationer, som ikke hver især opfylder kravet om mindst 5 medarbejdere, kan i givet fald tilsammen vælge én tillidsrepræsentant, hvis denne repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

Stk. 2

Hvis medarbejderne ønsker det, og institutionens ledelse er enig heri, kan der vælges flere end 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. institution.

Bemærkning:

Der er særlig grund til, at medarbejdere og ledelse overvejer denne mulighed eller genovervejer tillidsrepræsentantens vilkår i situationer, hvor institutioner lægges sammen, men hvor institutionen fortsat er placeret på forskellige geografiske lokaliteter.

KTO'S KOMMENTARER

TR/SU-AFTALE

Hvor der aftales flere tillidsrepræsentanter pr. institution, kan disse samtidig beslutte, hvordan spørgsmål, der er fælles for hele institutionen, varetages.

Stk. 3

Udgør antallet af medarbejdere i en overenskomstgruppe mindre end 5 på institutionen, kan den pågældende gruppe udgøre enten et valgfællesskab med en tilsvarende gruppe på en anden institution i kommunen eller søge bistand hos en tillidsrepræsentant for en anden overenskomstgruppe på institutionen.

Stk. 4

To eller flere overenskomstgrupper kan indgå i valgforbund og tilsammen vælge en tillidsrepræsentant, som repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

Bemærkning:

De overenskomstgrupper, der tilsammen kan vælge én tillidsrepræsentant i henhold til stk. 4, behøver ikke at være medlemmer af den samme personaleorganisation.

KTO'S KOMMENTARER

Aftalen finder også anvendelse på de selvejende institutioner, som har indgået drifts-overenskomst med en kommune, og som er forpligtiget til at følge løn- og ansættelsesvilkår, der er godkendt af Kommunernes Lønningsnævn. Bestemmelsen i § 1, stk. 3 åbner mulighed for, at der kan vælges én tillidsrepræsentant for personale, der er beskæftiget ved flere forskellige selvejende institutioner. Dette forudsætter dog, at der mellem personaleorganisationen og institutionsbestyrelserne er indgået en aftale herom.

Antallet af ansatte ved selvejende institutioner kan kun lægges sammen med antallet af ordinært kommunalt ansatte med henblik på at nå en opfyldelse af kravet om 5 medarbejdere, såfremt der er indgået aftale herom mellem personaleorganisationen, kommunen og institutionernes bestyrelser.

De overenskomstgrupper, der tilsammen kan vælge én tillidsrepræsentant i henhold til stk. 4, behøver ikke nødvendigvis at være medlemmer af den samme personaleorganisation. Hvis valgfællesskabet omfatter medlemmer af flere organisationer, forudsættes organisationernes godkendelse heraf.

TR/SU-AFTALE

Stk. 5

Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst 1/2 års tilknytning til kommunen. Elever og lærlinge er ikke valgbare. Valget anmeldes skriftligt af pågældendes organisation over for kommunen. Kommunen er berettiget til over for organisationen at gøre indsigelse mod valget, når dette sker inden for 3 uger efter, at kommunen har modtaget meddelelse fra organisationen.

Bemærkning:

Personaleorganisationerne påser, at reglerne for valg og anmeldelse af tillidsrepræsentanter overholdes.

Stk. 6

Med det formål at styrke tillidsrepræsentantens muligheder for at udføre sit tillidsrepræsentantarbejde bedst muligt, bør det tilstræbes, at pågældende vælges for mindst 2 år ad gangen.

Stk. 7

Bestemmelserne i stk. 1 - 4, stk. 5, 1. punktum og stk. 6 kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11.

KTO'S KOMMENTARER

Valget af en tillidsrepræsentant er først gyldigt, når det er godkendt i organisationen, og når organisationen har anmeldt valget over for kommunen. Den nyvalgte tillidsrepræsentant er dog omfattet af beskyttelsen allerede fra det tidspunkt, hvor kommunen er blevet bekendt med valget.

Kommunens indsigelsesret gælder kun for så vidt angår de formelle forudsætninger for valget. Kommunen kan således ikke afvise en bestemt person som TR, hvis vedkommende i øvrigt opfylder de formelle betingelser for valg.

Hvis anmeldelsen af valget af en tillidsrepræsentant foretages tidsubestemt, er det ikke - ved tillidsrepræsentantens genvalg - nødvendigt at foretage en fornyet anmeldelse over for kommunen. Hvis valget derimod anmeldes for en bestemt periode, bør der foretages en fornyet anmeldelse ved genvalg.

Da det i bekendtgørelsen om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde er anført, at en sikkerhedsrepræsentant altid vælges for en 2-årig periode, bør der altid foretages anmeldelse ved genvalg af sikkerhedsrepræsentanter.

TR/SU-AFTALE

Bestemmelserne i stk. 5, 2., 3. og 4. punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Bemærkninger:

Ved begrebet "fravige" forstås såvel muligheden for at erstatte de centrale bestemmelser med lokale, som den eksisterende adgang til lokalt at udfylde visse centrale bestemmelser.

Fravigelsesmulighederne i stk. 1 – 4 indebærer bl.a. at der er frihed til lokalt at indgå aftale om ny tillidsrepræsentantstruktur, herunder om der skal være flere eller færre end 5 i en overenskomstgruppe til at vælge en tillidsrepræsentant, samt til at ændre i adgangen til at kunne vælge tillidsrepræsentant på tværs af grupper indenfor institutionen.

Fravigelsesmuligheden i stk. 5, 1. punktum indebærer, at der er frihed til lokalt at indgå aftale om en anden anciennitetstærskel i forhold til valgbarhed, samt, at f.eks. ledere og ansatte med ledelsesfunktioner ikke er valgbarre. Stk. 5, 2. – 4. punktum kan ikke fraviges, hvilket indebærer, at det fastholdes, at EUD-elever ikke er valgbarre, samt at bestemmelserne om anmeldelse af valg og indsigelse mod valg ikke kan fraviges.

KTO'S KOMMENTARER

Med bemærkningen om begrebet "fravige" har parterne søgt at præcisere, at alle afvigelser fra de centrale regler er omfattet af begrebet, herunder f.eks. den mulighed, der er hjemlet i stk. 2 til – hvis både medarbejdere og ledelse ønsker det – at være flere end 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe.

En sådan "udfyldelse" af bestemmelsen omfattes også af begrebet "fravige".

TR/SU-AFTALE

Muligheden for at fravige formuleringen i stk. 6 indebærer, at der frit kan aftales en længde af valgperioden for tillidsrepræsentanten. Dog skal adgangen for tillidsrepræsentanter til at nedlægge hvervet i perioden, samt muligheden for at medlemmerne kan kræve nyvalg eller omvalg, opretholdes i hidtidigt omfang.

§ 2. Tillidsrepræsentantens virksomhed

Stk. 1

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for kommunen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler kommunens ledelse og dennes repræsentant.

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten fungerer i øvrigt som talsmand for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt blandt, og kan som sådan over for institutionens ledelse forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandlinger om lokale spørgsmål.

Stk. 3

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for pågældende overenskomst-gruppe holdes bedst muligt orienteret.

KTO'S KOMMENTARER

I bemærkningen til § 2 stk. 3 er det tydeliggjort, at alle oplysninger af interesse for tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion i forbindelse med ansættelser og afskedigelser uopfordret skal tilgå tillidsrepræsentanten.

TR/SU-AFTALE

Bemærkning:

Dette indebærer, at alle oplysninger af interesse for tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion i forbindelse med ansættelser og afskedigelser uopfordret skal tilgå tillidsrepræsentanten.

Stk. 4

Tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte.

Bemærkning:

Såfremt de relevante oplysninger ikke automatisk tilgår tillidsrepræsentanten, skal oplysningerne udleveres på tillidsrepræsentantens begæring.

Tillidsrepræsentanten har mod forlangende krav på at modtage eksisterende oplysninger, i det omfang og den form de måtte forefindes, om godkendt over- og merarbejde på den pågældende institution/arbejdsplads.

Stk. 5

Bestemmelserne i stk. 3 og 4 kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11.

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

KTO'S KOMMENTARER

Herudover henvises til § 17, som drejer sig om samarbejdsudvalgets medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for arbejds- og personaleforhold samt pligten til at informere og optage drøftelse i samarbejdsudvalget.

Relevante oplysninger kan f.eks. være kopier af arbejds-, aktivitets- og mødeplaner, lønoplysninger mv., som har sammenhæng med overenskomsten og de lokale aftaler.

Med denne bemærkning er det understreget, at tillidsrepræsentanter på den enkelte institution/arbejdsplads mod forlangende har krav på at modtage oplysninger om over-/merarbejde i en hvilken som helst form, de forefindes.

TR/SU-AFTALE

KTO'S KOMMENTARER

Bemærkning:

De grundlæggende bestemmelser om tillidsrepræsentantens virksomhed og pligter kan ikke fraviges i en lokal aftale, men der kan lokalt aftales en arbejdsfordeling mellem tillidsrepræsentant, fellestillidsrepræsentant og eventuelle suppleanter, således at arbejdsopgaver og uddannelses- og informationsbehov følges ad. Desuden er der mulighed for at udfylde bestemmelserne om tillidsrepræsentantens virksomhed med opgavebeskrivelser og -fordelinger, f.eks. i forbindelse med drøftelser om gensidige forventninger til opgaver, indsats, kvalifikationer samt aftale- og forhandlingskompetence.

§ 3. Valg af fellestillidsrepræsentanter

Stk. 1

Det kan mellem de lokale afdelinger af personaleorganisationerne aftales, at der for overenskomstgrupperne vælges en fellestillidsrepræsentant til at varetage og forhandle spørgsmål fælles for de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer. Valg af fellestillidsrepræsentant sker af og blandt de anmeldte tillidsrepræsentanter, som repræsenterer overenskomstgrupperne. Valget af fellestillidsrepræsentant anmeldes til kommunen ved en af samtlige berørte tillidsrepræsentanter underskrevet anmeldelse.

Der er mulighed for at vælge fellestillidsrepræsentant på 3 typer valggrundlag:

- 1) En fellestillidsrepræsentant for flere overenskomstgrupper fra flere personaleorganisationer (stk. 1).
- 2) En fellestillidsrepræsentant for én overenskomstgruppe med flere tillidsrepræsentanter (stk. 2).
- 3) En fellestillidsrepræsentant for flere overenskomstgrupper fra samme personaleorganisation (stk. 2).

Selv om det i bestemmelsen i stk. 1 er angivet, at valg af fellestillidsrepræsentant kan besluttes af personaleorganisationernes lokale afdelinger, understreges det, at de fleste personaleorganisationers love indebærer, at adgangen til at indgå sådanne aftaler skal

TR/SU-AFTALE

KTO'S KOMMENTARER

godkendes af personaleorganisationens hovedbestyrelse eller lignende kompetent organ.

Valg af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de valgte tillidsrepræsentanter, og fællestillidsrepræsentanter er derfor omfattet af de almindelige bestemmelser i tillidsrepræsentantreglerne. En ikke-tillidsrepræsentant kan ikke vælges til fællestillidsrepræsentant.

Stk. 2

Den enkelte personaleorganisations lokale afdeling kan beslutte, at der vælges en fællestillidsrepræsentant, der repræsenterer enten en overenskomstgruppe (i Københavns Kommune en medarbejdergruppe, jf. § 1, stk.1), som har valgt mere end én tillidsrepræsentant, eller flere overenskomstgrupper (i Københavns Kommune flere medarbejdergrupper, jf. § 1, stk.1), der hører til overenskomster med samme lønmodtagerpart. Det skal samtidig besluttes, hvilke spørgsmål der skal varetages af fællestillidsrepræsentanten – og således ikke af de enkelte tillidsrepræsentanter. Valget af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de berørte og anmeldte tillidsrepræsentanter. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes skriftligt af personaleorganisationen over for kommunen.

Stk. 3

Anmeldelsen efter stk. 1 og stk. 2 skal ledsages af en beskrivelse af arbejdsdelingen mellem fællestillidsrepræsentanten og de enkelte tillidsrepræsentanter. Det skal af beskrivel-

TR/SU-AFTALE

KTO'S KOMMENTARER

sen klart fremgå hvilke opgaver, der varetages af fællestillidsrepræsentanten, og hvilke opgaver der henhører under de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner.

Hvis kommunen ikke synes, at arbejdsdelingen er klar nok, skal den inden 3 uger fra modtagelsen af anmeldelsen meddele dette til personaleorganisationen. Kommunen og personaleorganisationen indgår herefter forhandlinger med henblik på at afklare opgavefordelingen.

Bemærkning:

Det skal gennem anmeldelsen sikres, at fællestillidsrepræsentanten ikke varetager samme opgaver, som de enkelte tillidsrepræsentanter skal varetage inden for deres respektive område, medmindre ledelsen og de berørte tillidsrepræsentanter indgår aftale om noget andet.

Stk. 4

Bestemmelserne i stk. 1, 1. og 2. punktum, stk. 2, 1. - 3. punktum samt stk. 3 kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11.

Bestemmelserne i stk. 1, 3. punktum og stk. 2, 4. punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Bemærkning:

De nævnte fravigelsesmuligheder indebærer bl.a., at der er frihed til lokalt at indgå aftale om en ny struktur for fællestillidsrepræsentanter.

TR/SU-AFTALE

§ 4. Valg af suppleant (stedfortræder)

Stk. 1

Der kan vælges 1 suppleant (stedfortræder) for hver tillidsrepræsentant efter tilsvarende regler som nævnt i § 1, stk. 5 og 6, samt for fællestillidsrepræsentanten.

Stk. 2

Suppleanten er omfattet af bestemmelsen i § 12. Under tillidsrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i tillidsrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter nærværende regler.

Stk. 3

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11.

Bemærkning:

Fravigelsesmulighederne indebærer bl.a., at der er frihed til lokalt at indgå aftale om en ny struktur for suppleanter.

§ 5. Tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejde

Stk. 1

Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til tillidsrepræsentantarbejdets forsvarlige udførelse, når hensyn tages til arbejdspladsens størrelse og eventuelle lokale forhold.

KTO'S KOMMENTARER

Ved valg af suppleant for en tillidsrepræsentant eller en fællestillidsrepræsentant gælder samme betingelser som for valg af tillidsrepræsentant henholdsvis fællestillidsrepræsentant med hensyn til:

- valg og valgbarhed,
- anmeldelse af valget,
- indsigelse mod valget, og
- henstillingen om valg for mindst 2 år ad gangen.

Suppleanten er kun omfattet af bestemmelserne i øvrigt, såfremt suppleanten fungerer som (fælles)tillidsrepræsentant.

En suppleant er dog altid omfattet af beskyttelsen mod afsked (jf. § 12). Jf. dog stk. 3.

Det er således muligt i den lokale aftale, at udvide suppleanternes rettigheder.

Omvendt er det også muligt at fjerne TR-beskyttelsen for suppleanter.

Af protokollatet vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse, som er optaget som bilag 8 til aftalen, fremgår en generel bestemmelse om, at der i kommunens øverste medindflydelses- og medbestem-

TR/SU-AFTALE

Tillidsrepræsentanten skal dog udføre sit hverv sådan, at det medfører mindst mulig forstyrrelse af pågældendes produktive arbejde.

KTO'S KOMMENTARER

melsesudvalg *skal* indgås *aftale om principper* for tillidsrepræsentanternes vilkår på baggrund af omfanget af tillidsrepræsentanternes forhandlings- og aftalekompetence og øvrige opgaver. Disse *principper* skal danne grundlag for en forhandling med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r).

Men det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan ikke gennemføre denne opgave på organisationernes vegne.

Gennem forhandlingen med organisationerne skal det sikres:

- a) At der sker den nødvendige arbejdstilrettelæggelse og tages de nødvendige normeringsmæssige hensyn i forbindelse med tillidsrepræsentanternes varetagelse af hvervet.
- b) At der sker en afklaring af, hvor megen tid (udover akut opståede situationer), der anvendes til tillidsrepræsentanthvervet.
- c) At tillidsrepræsentanten har mulighed for kontakt med de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer, f.eks. i tilfælde af skiftende arbejdssteder eller store geografiske afstande.
- d) At tillidsrepræsentanten har mulighed for via tilgængeligt udstyr på arbejdspladsen – f.eks. IT-udstyr og internetopkobling – at kunne varetage sine arbejdspladsrelaterede tillidsrepræsentantopgaver forsvarligt.

Hvis én af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger, kan den anden part anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

TR/SU-AFTALE

Bemærkning:

Eventuelle tvivlsspørgsmål vedrørende tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejdet søges afgjort ved lokal forhandling.

Stk. 2

Bestemmelserne i stk. 1, kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11.

Bemærkning:

Fravigelsesmuligheden indebærer bl.a., at der er frihed til, at der lokalt kan indgås aftale om tidsvilkår i relation til tillidsrepræsentanthvervet. Dog skal der fortsat være mulighed for, at tillidsrepræsentanten kan forlade arbejdet for at udføre sit hverv i akut opståede situationer.

§ 6. Tillidsrepræsentantens løn under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet inden for institutionen

Stk. 1

Hvis der af institutionen lægges beslag på en medarbejder i dennes egenskab af tillidsrepræsentant, ydes der medarbejderen samme løn eller tilsvarende frihed uden lønafkorting, som han/hun ville have opnået, hvis vedkommende i det pågældende tidsrum havde været beskæftiget med sit sædvanlige arbejde. Udøvelsen af hvervet som tillidsrepræsentant kan dog aldrig udløse overarbejdsbetaling. Den tid, som medarbejderen udover sin normale arbejdstid anvender til arbejde som

KTO'S KOMMENTARER

Opmærksomheden henledes på, at det ved indgåelsen af en lokal aftale vil være naturligt at der samtidig tages stilling til hvorledes "Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse" skal udmøntes i forhold til de tillidsrepræsentanter, den lokale aftale omfatter.

Protokollatet vil herefter være at betragte som udfyldt og dermed bortfaldet.

KTO anbefaler, at alle elementer i protokollatet inddrages i forhandlingerne om en lokal TR-aftale.

Til det "normale" tillidsrepræsentantarbejde, som honoreres i overensstemmelse med § 6, hører bl.a.:

- forhandlinger og drøftelser med ledelsen,
- samtaler med og orientering af de ansatte, som tillidsrepræsentanten repræsenterer,
- nødvendig kontakt og koordinering med andre tillidsrepræsentanter inden for institutionen,
- nødvendig indsamling og formidling af information.

TR/SU-AFTALE

tillidsrepræsentant, indgår derfor ikke i den arbejdstidsopgørelse, som danner grundlag for beregning af overarbejdsbetaling.

Stk. 2

Ved henvendelse i spørgsmål, der angår institutionen og medarbejderne, fra en tillidsrepræsentant til institutionens stedlige repræsentant eller til institutionens ledelse ydes løn som anført i stk. 1.

Stk. 3

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11.

Bemærkning:

Fravigelsesmuligheden indebærer bl.a., at der er frihed til, at der lokalt kan indgås aftale om lønvilkår i relation til tillidsrepræsentanthvervet, som er omhandlet i § 6.

For så vidt angår aflønning af tillidsrepræsentanter henvises til bilag 9.

KTO'S KOMMENTARER

Det er f.eks. muligt at fravige bestemmelsen om, at der i henhold til stk. 1 ikke kan ske overarbejdsbetaling.

Opmærksomheden henledes endvidere på Protokollat om løn til tillidsrepræsentanter, der er vedlagt som bilag 9 til denne aftale.

Af protokollatets § 3 fremgår, at aftaler om aflønning af TR er omfattet af den enkelte organisations aftaleret, herunder tvisteløsningssystemet i lokal løndannelse. Dette indebærer, idet TR-tillægget sidestilles med et skal-tillæg, at der – i lighed med øvrige skal-tillæg – ved en eventuel fase 4 forhandling anvendes opmand for at afgøre uenighed om TR-tillæg, i det omfang opmandsbestemmelser findes i organisationens tvisteløsningssystem.

I relation til formuleringen af protokollatets § 1 har KL ved overenskomst- og aftaleforhandlingerne i 2008 tilkendegivet over for KTO, at ”med den formulering er vi nået så langt som muligt, og vi har svært ved at forestille os, at der i kommunerne skulle være

TR/SU-AFTALE

KTO'S KOMMENTARER

nogen der alene er tillidsrepræsentant af navn og ikke af gavn og dermed ikke skulle kunne få et funktionstillæg”.

§ 7. Transportgodtgørelse

Stk. 1

Hvis et tillidsrepræsentantområde omfatter flere adskilte arbejdssteder, ydes der tillidsrepræsentanten transportgodtgørelse ved hvervets udførelse efter de regler, der gælder i kommunen. Det samme gælder, hvis tillidsrepræsentanten af institutionen tilkaldes uden for sin normale arbejdstid.

Bemærkning:

Forudsætningen for udbetaling af transportgodtgørelse er, at tillidsrepræsentanten over for sin chef aflægger et kørselsregnskab, som i det enkelte tilfælde angiver kørselstidspunkt, antal kørte km og kørselens formål.

Hvis tillidsrepræsentanten af ledelsen tilkaldes uden for sin normale arbejdstid, ydes der også transportgodtgørelse til transport mellem hjem og arbejde i henhold til de i kommunen gældende regler.

Stk. 2

Bestemmelserne i stk. 1 kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11.

Bemærkning:

Fravigelsesmuligheden indebærer bl.a., at der er frihed til, at der lokalt kan indgås aftale om vilkår i relation til transportgodtgørelse.

TR/SU-AFTALE

KTO'S KOMMENTARER

§ 8. Tillidsrepræsentantens løn under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet uden for institutionen

Stk. 1

Hvis det er nødvendigt, at en medarbejder i sin normale arbejdstid må forlade institutionen for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant, skal der forud træffes aftale herom med institutionens stedlige repræsentant, jf. dog stk. 2. I disse tilfælde ydes løn som anført i § 6.

Stk. 2

Hvis tillidsrepræsentanten i en akut situation ikke kan træffe forudgående aftale, jf. stk. 1, skal pågældende ved først givne lejlighed orientere om fraværet over for institutionens stedlige repræsentant.

Bemærkning:

Hovedprincippet er, at møder som aktuelt og konkret vedrører de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt af, er omfattet af § 8. Nedenfor gives 4 eksempler på møder, der henhører under § 8:

1.

Kommunalbestyrelsen i en større kommune træffer beslutning om at afskedige 25 personer inden for administrationen. Tillidsrepræsentanterne anmoder deres respektive ledere om tilladelse til dagen efter at holde et møde med henblik på evt. at stille forslag over for kommunalbestyrelsen om

TR/SU-AFTALE

ordninger, der vil kunne mildne virkningen af afskedigelsen.

Kommunaldirektøren giver tilladelse til, at mødet afholdes, og han stiller et mødelokale på rådhuset til rådighed.

Mødet betragtes som institutionsintern tillidsrepræsentantvirksomhed, og er omfattet af § 8.

2.

En social- og sundhedshjælper afskediges. Da lokale forhandlinger om afskedigelsens berettigelse ikke fører til enighed, anmoder FOA om en forhandling med KL.

Ved mødet deltager udover KL og FOA en repræsentant for kommunen, den lokale FOA-afdelingsformand samt tillidsrepræsentanten. Mødet foregår i KL's lokaler i København.

Tillidsrepræsentantens deltagelse i mødet betragtes som institutionsintern tillidsrepræsentantvirksomhed, og er omfattet af § 8.

3.

De 8 BUPL-tillidsrepræsentanter i en kommune ønsker at afholde et møde med henblik på at koordinere deres stillingtagen til konkrete forslag til en planlagt drøftelse med kommunens ledelse om anvendelse af midler til decentral løndannelse.

KTO'S KOMMENTARER

TR/SU-AFTALE

Tillidsrepræsentanterne anmoder deres respektive ledere om tilladelse til at afholde mødet. Tilladelsen gives, og kommunen er – på grund af manglende mødelokaler i kommunens daginstitutioner – indforstået med, at mødet afholdes i den lokale BUPL-afdeling.

Mødet betragtes som institutionsintern tillidsrepræsentantvirksomhed, og er omfattet af § 8.

4.

På grund af gentagne fejludbetalinger til socialrådgiverne anmoder socialrådgivernes tillidsrepræsentant sin leder om tilladelse til at drøfte problemerne med formanden for den lokale kreds. Til mødet er også inviteret en repræsentant for Dansk Socialrådgiverforening.

Mødet betragtes som institutionsintern tillidsrepræsentantvirksomhed, og er omfattet af § 8.

Deltagelse i møder i medarbejderråd er omfattet af § 8.

Med hensyn til møder i øvrigt henvises til § 9.

Stk. 3

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11.

Bemærkning:

Fravigelsesmuligheden indebærer bl.a., at der er frihed til, at der lokalt kan indgås aftale om lønvilkår i relati-

KTO'S KOMMENTARER

Det er f.eks. muligt at aftale udvidet adgang til sædvanlig løn iht. § 6.

TR/SU-AFTALE

on til tillidsrepræsentanthvervet, som er omfattet i § 8.

§ 9. Frihed til deltagelse i kurser, møder mv. (gælder ikke i Københavns Kommune)

Stk. 1

Efter anmodning gives der – når forholdene på tjenestestedet i det enkelte tilfælde tillader det – tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed med henblik på

- 1) deltagelse i de af personaleorganisationerne arrangerede tillidsrepræsentantkurser,
- 2) udøvelse af hverv, hvortil tillidsrepræsentanten er valgt inden for sin forhandlingsberettigede personaleorganisation, og
- 3) deltagelse i møder, som arrangeres af den forhandlingsberettigede personaleorganisation for de tillidsrepræsentanter, der er valgt i kommunerne.

Stk. 2

Tjenestefriheden til de i stk. 1 nævnte aktiviteter ydes med løn, mod at vedkommende personaleorganisation refunderer kommunen udgiften til løn under tjenestefriheden.

KTO'S KOMMENTARER

Desuden henvises til Protokollat om aflønning af tillidsrepræsentanter, jf. vedlagte bilag 9.

Der henvises til protokollatet vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse (bilag 8), jf. KTO's kommentar til § 5, side 19.

Tillidsrepræsentanterne undgår et løntræk, idet mellemværendet afregnes direkte mellem kommunen og personaleorganisationen.

Kommunens administrationsgebyr er aftalt til 45 kr. pr. regning, der udskrives.

TR/SU-AFTALE

Bemærkning:

Kommunens refusionsopgørelse skal omfatte nettolønnen, eventuelle tillæg, særlig feriegodtgørelse samt eget pensionsbidrag (dvs. 1/3 af pensionsbidraget), såfremt pågældende er omfattet af en pensionsordning. Alle udgifter, der er relateret til aktiviteten, skal medtages i den samme refusionsopgørelse, hvorfor det er vigtigt, at opgørelsen indeholder alle ovennævnte elementer.

Kommunernes administrationsbidrag herfor er aftalt til 45 kr. pr. regning. Det forudsættes, at der højst fremsendes én regning for hver tillidsrepræsentant pr. måned.

Stk. 3

Der udredes af kommunen et beløb pr. ATP-pligtig arbejdstime, der indbetales til "Amtskommunernes og Kommunernes Fond for Uddannelse af Til-

KTO'S KOMMENTARER

Der kan højst fremsendes én regning for hver tillidsrepræsentant pr. måned, selv om den pågældende tillidsrepræsentant har haft tjenestefri til de i § 9 stk. 1 nævnte formål flere gange i løbet af måneden.

Med virkning fra 1. januar 1996 er der etableret en arbejdsskadeforsikring for tillidsrepræsentanter, når disse kommer til skade i forbindelse med udførelsen af følgende ulønnede aktiviteter:

- deltagelse i de af organisationerne arrangerede tillidsrepræsentantkurser,
- udøvelse af hverv, hvortil tillidsrepræsentanten er valgt inden for sin forhandlingsberettigede organisation, og
- deltagelse i møder, som arrangeres af den forhandlingsberettigede personaleorganisation, for de tillidsrepræsentanter, der er valgt i kommunen.

Forsikringen er subsidiær til arbejdsgiverens arbejdsskadeforsikring samt til en eventuel frivillig arbejdsskadeforsikring, som er tegnet af den pågældende tillidsrepræsentants forbund/organisation.

I tilfælde af skade, som er opstået ved de nævnte aktiviteter, følges derfor den fremgangsmåde, at skaden anmeldes til arbejdsgiverens arbejdsskadeforsikring og Arbejdstilsynet (og til en eventuel forsikring, tegnet af pågældendes forbund/organisation). Afvises skaden, anmeldes den efterfølgende over for KTO.

Bidraget til AKUT udgør pr. 1. april 2008 31,9 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime. Med virkning fra 1. april 2009 reguleres til 33,1 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime, og med virkning fra 1. april 2010 reguleres beløbet til

TR/SU-AFTALE

lidsrepræsentanter m.fl.” De beløb, der indbetales til fonden, anvendes til finansiering af personaleorganisationernes udgifter ved uddannelsen af kommunalt ansatte tillidsrepræsentanter m.fl. Udgifter til sikkerhedsrepræsentanters deltagelse i kurserne kan finansieres af fonden. Vedtægter for fonden og bestemmelser om størrelsen af kommunernes indbetalinger fastsættes ved aftale mellem KL og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

Bemærkning:

Amtsrådsforeningen, KL og KTO har aftalt vedtægter for Amtskommunernes og Kommunernes fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter m.fl. (AKUT).

Møder, der vedrører en medlemsgruppe generelt, eller møder, der vedrører en organisations interne forhold, er omfattet af § 9. Herefter ydes der tjenestefrihed med løn, mod at vedkommende personaleorganisation refunderer kommunen udgiften til løn under tjenestefriheden. Neden for gives 2 eksempler på møder, der henhører under § 9:

KTO'S KOMMENTARER

33,9 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime. Beregning og indbetaling af beløbet, der indbetales halvårligt pr. 1. januar og 1. juli, sker i overensstemmelse med § 2, stk. 2 i vedtægterne for AKUT, optrykt som bilag 3 til aftalen.

Omkostningerne ved bidragenes beregning og indbetaling afholdes af de berørte kommuner.

Af protokollatet vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse fremgår det bl.a., at i den udstrækning tillidsrepræsentanter udover hvervet som tillidsrepræsentant også varetager bredere opgaver for sine kollegaer i kommunen, kan det yderligere drøftes, om der skal etableres et frikøb fra den faglige organisations side.

Med dette menes bl.a. tillidsrepræsentanter, som også har tillidshverv, f.eks. som bestyrelsesmedlemmer eller lignende, i organisationen.

AKUT-vedtægterne er optrykt som bilag 3 til aftalen.

Med en ”medlemsgruppe generelt” er der tænkt på medlemsgruppen på landsplan således, at f.eks. overenskomstforberedende møder i den lokale 3F-afdeling er omfattet af § 9, jf. eksempel 1.

TR/SU-AFTALE

1.

3F indkalder kommunens tillidsrepræsentanter til møde på det lokale afdelingskontor med henblik på at drøfte udtagelse af overenskomstkrav.

Mødet betragtes som institutionseks-tern tillidsrepræsentantvirksomhed, og der gives tjenestefrihed med løn, mod at vedkommende personaleorganisation refunderer kommunen udgiften til løn under tjenestefriheden.

2.

FOA indkalder de i kommunen valgte tillidsrepræsentanter til møde i den lokale afdeling vedrørende hovedbestyrelsens strategi for anvendelse af decentral løn.

Mødet betragtes som institutionseks-tern tillidsrepræsentantvirksomhed, og der gives tjenestefrihed med løn, mod at vedkommende personaleorganisation refunderer kommunen udgiften til løn under tjenestefriheden.

Stk. 4

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11.

Bestemmelsen i stk. 3 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Bemærkning:

Fravigelsesmuligheden indebærer bl.a., at der er frihed til, at der lokalt kan indgås aftale om vilkår for og omfang af tillidsrepræsentantkurser,

KTO'S KOMMENTARER

Det er også muligt at aftale særlige normeringsregler, vikarordninger og frikøb af tillidsrepræsentanter.

TR/SU-AFTALE

KTO'S KOMMENTARER

hvert og møder. AKUT-systemet kan ikke fraviges.

§ 9A. Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v. i Københavns Kommune

Stk. 1

Der ydes tjenestefrihed uden løntab til tillidsrepræsentanten

1. ved deltagelse i personaleorganisationernes faglige møder, f.eks. bestyrelsesmøder, hovedbestyrelsesmøder, forretningsudvalgsmøder m.v.,
2. ved deltagelse i tillidsrepræsentantmøder, som personaleorganisationerne - med institutionsledelsens tilslutning - finder det hensigtsmæssigt at afholde,
3. til faglig uddannelse etableret af Københavns Kommune eller dennes institutioner,
4. ved deltagelse i virksomhedskonferencer o.lign. samt
5. i forbindelse med faglig eller social orientering af den gruppe, pågældende er tillidsrepræsentant for.

Stk. 2

Derudover ydes der i et nærmere aftalt omfang tjenestefrihed uden løntab til tillidsrepræsentanten ved deltagelse i anden tillidsrepræsentantuddannelse, der arrangeres af organisationerne.

Tilsvarende gælder for suppleanter for tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter samt for medlemmer af personaleorganisationernes hovedbesty-

TR/SU-AFTALE

relser, bestyrelser, afdelingsbestyrelser o.lign.

Bemærkning:

Tjenestefriheden omfatter såvel kommunalt ansatte som ansatte ved samtlige selvejende institutioner med driftsoverenskomst.

Stk. 3

Københavns Kommune indbetaler et årligt bidrag til de personaleorganisationer, der har personale i Københavns Kommune.

Stk. 4

Omfanget af den i stk. 2 nævnte tjenestefrihed samt størrelsen og administrationen af de i stk. 3 nævnte bidrag aftales mellem KL og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

Stk. 5

Bestemmelserne i § 9 A kan ikke fraviges ved lokal aftale.

§ 10. Anvisning af fælleslokale

Stk.1

På større arbejdspladser kan der i institutionen optages drøftelse af mulighederne for at anvise tillidsrepræsentanterne et passende fælles lokale, der anvendes til bestridelse af særlige tillidsrepræsentantopgaver.

KTO'S KOMMENTARER

Den under § 9 omtalte arbejdsskadeforsikring omfatter også tillidsrepræsentanter i Københavns Kommune. Betalingen for forsikringen af disse afholdes af de i stk. 3 nævnte bidrag.

TR/SU-AFTALE

Bemærkning:

Det forudsættes herved, at de lokale-mæssige forhold åbner mulighed herfor. Ved ændring i lokaleforholdene bør der tages hensyn hertil.

Ved eventuel ombygning af institutionen skal der i videst muligt omfang indrettes et fælles lokale på de større arbejdspladser, hvis et sådant ikke findes i forvejen. Det kan dog ikke kræves, at fælleslokalet alene anvendes til tillidsrepræsentantarbejde.

Stk. 2

Bestemmelserne i stk. 1, kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11.

Bemærkning:

Fravigelsesmuligheden indebærer bl.a., at der er frihed til, at der lokalt kan indgås aftale om spørgsmål vedrørende fælleslokaler til tillidsrepræsentanter.

§ 11. Fravigelse af centrale bestemmelser ved lokal aftale

Stk. 1

Kommunen og repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) kan indgå en lokal aftale, som fraviger følgende bestemmelser i nærværende aftale:

- § 1, stk. 1-4, stk. 5, 1. punktum og stk. 6
- § 2, stk. 3 og 4
- § 3, stk. 1, 1. og 2. punktum, stk. 2, 1. – 3. punktum samt stk. 3

KTO'S KOMMENTARER

Opmærksomheden henledes på, at der i den lokale aftale kan indgå særlige rettigheder for (fælles)tillidsrepræsentanter til lokaleadgang og teknisk udstyr.

Desuden henvises til protokollatet (bilag 8) om (fælles)tillidsrepræsentanters vilkår, hvorefter det bl.a. skal sikres, at tillidsrepræsentanten har mulighed for via tilgængeligt udstyr på arbejdspladsen – fx IT-udstyr og internetopkobling – at kunne varetage sine arbejdspladsrelaterede tillidsrepræsentantopgaver forsvarligt.

TR/SU-AFTALE

- § 4, stk. 1 og 2
- § 5, stk. 1
- § 6, stk. 1 og 2
- § 7, stk. 1
- § 8, stk. 1 og 2
- § 9, stk. 1 og 2
- § 10, stk. 1.

I en lokal aftale kan endvidere indgå øvrige forhold, der ikke er dækket af nærværende aftale, herunder f.eks. forhold, der er omtalt i 'protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse'.

Bemærkning:

Med begrebet fravige forstås såvel muligheden for at erstatte de centrale bestemmelser med lokale, som den eksisterende adgang til lokalt at udfylde visse centrale bestemmelser.

Stk. 2

Bestemmelserne i nærværende aftales § 1, stk. 5, 2. – 4. punktum, § 2, stk. 1 og 2, § 3, stk. 1, 3. punktum, § 3, stk. 3, 4. punktum, § 9, stk. 3, § 9A samt §§ 12 – 29 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Stk. 3

Af en lokal aftale indgået i henhold til stk. 1 skal det klart fremgå hvilke bestemmelser i nærværende aftale, der erstattes af den lokale aftale.

KTO'S KOMMENTARER

I den lokale aftale kan f.eks. indgå løn, tid, fysiske vilkår, antal, suppleanters TR-beskyttelse, kompetence, uddannelsesmuligheder og økonomiske incitament.

TR/SU-AFTALE

Stk. 4

Forhandling om indgåelse af en lokal aftale i henhold til stk. 1 skal indledes, såfremt kommunen eller en eller flere (lokale) repræsentanter fra en eller flere forhandlingsberettigede organisationer anmoder herom. Ved en central drøftelse i den enkelte kommune afklares/fastlægges det, på hvilket niveau de enkelte elementer i en lokal aftale skal forhandles og aftales. Begge parter skal på anmodning oplyse, hvem der repræsenterer parterne i forhandlingerne.

Bemærkning:

Den centrale drøftelse foregår mellem en eller flere repræsentanter fra kommunens øverste ledelse og en eller flere repræsentanter fra de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).

Stk. 5

Nærværende aftale gælder, mens der forhandles om en lokal aftale. Hvis der ikke indgås en lokal aftale, gælder nærværende aftale fortsat.

KTO'S KOMMENTARER

Proceduren vil være følgende:

Forhandling om indgåelse af en lokal aftale skal indledes, såfremt én af de lokale parter anmoder herom.

Anmodningen kan evt. omfatte en flerhed af organisationer.

Forud for de egentlige forhandlinger skal det ved en central drøftelse i den enkelte kommune afklares/fastlægges, på hvilket niveau (det vil sige om det er centralt i kommunen, på forvaltningsniveau, eller eventuelt længere nede i systemet) de enkelte elementer skal forhandles og aftales.

Herefter indledes forhandlinger på det aftalte niveau.

Hvis der ikke kan opnås enighed om på hvilket niveau en evt. aftale skal indgås bortfalder aftalemuligheden.

Hvis der ikke kan indgås aftale på det niveau, der er fastlagt centralt i kommunen bortfalder aftalemuligheden det eller de steder, der ikke kan indgås aftale - eller der kan genoptages drøftelser centralt i kommunen.

Det bemærkes, at den enkelte organisation har mulighed for – hvis der i særlige tilfælde skønnes behov herfor - at beslutte, at forhandlinger gennemføres på forbundsplan.

TR/SU-AFTALE

Stk. 6

Den lokale aftale kan opsiges med 3 måneders varsel, medmindre de lokale parter har aftalt et længere varsel. I opsigelsesperioden skal forhandlinger om ændring af den lokale aftale indledes, hvis én af de forhandlingsberettigede parter anmoder herom. Ved bortfald af den lokale aftale gælder nærværende aftale.

§ 12. Afskedigelse

Stk. 1

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

KTO'S KOMMENTARER

KTO anbefaler, at den lokale aftale altid indeholder en opsigelsesbestemmelse. Opsigelsesvarslet kan ikke være mindre end 3 måneder.

Hvornår der foreligger tvingende årsager til afskedigelse af en tillidsrepræsentant, kan der ikke gives en enkel anvisning på. Det kan dreje sig om årsager, der skyldes såvel arbejdsstedets som tillidsrepræsentantens forhold. Arbejdsgiveren har bevisbyrden for, at tvingende årsager foreligger, og der er en almindelig opfattelse af, at der "skal meget til", før der er tale om tvingende årsager.

Det er overladt til retspraksis at fastlægge indholdet i begrebet, og derfor vil det være nødvendigt i tilfælde af afskedigelser, at sammenholde den konkrete afskedigelse med tidligere afgørelser, hvis man mener, der kan være tvivl om, hvorvidt tvingende årsager foreligger.

Såfremt en tillidsrepræsentant afskediges, påhviler det som nævnt kommunen at bevise, at der har foreligget tvingende årsager til at afskedige tillidsrepræsentanten. Ved arbejdsmangel er det ligeledes kommunen, der må kunne dokumentere, at man ikke lige så godt kunne have afskediget en anden medarbejder, som ikke er omfattet af den særlige tillidsrepræsentantbeskyttelse.

Omfattet af den særlige tillidsrepræsentantbeskyttelse er:

TR/SU-AFTALE

KTO'S KOMMENTARER

- Tillidsrepræsentanter,
- Suppleanter for tillidsrepræsentanter,
- Samarbejdsudvalgsmedlemmer (medarbejderrepræsentanter),
- Suppleanter for SU-medlemmer (medarbejderrepræsentanter),
- Koordinationsudvalgsmedlemmer (medarbejderrepræsentanter),
- Sikkerhedsrepræsentanter.

Hvis en ansat, der er valgt til et af de ovenstående hverv, påtænkes afskediget, skal fremgangsmåden, som er beskrevet i § 12 følges. Hvis alle forhandlingsmuligheder har været afprøvet, kan sagen derefter behandles ved en voldgift i henhold til aftalens § 26.

Det er *ikke* muligt at aftale en indskrænket TR-beskyttelse for ansatte, der er valgt til ovennævnte hverv. Dette gælder dog ikke suppleanter for tillidsrepræsentanter, hvis der iht. § 11 indgås en lokal TR-aftale, hvor de lokale parter som led i en samlet løsning har valgt at fjerne TR-beskyttelsen for TR-suppleanter.

Stk. 2

Inden en tillidsrepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet mellem kommunen og den personaleorganisation, som tillidsrepræsentanten er anmeldt af. Kommunen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter, at organisationen har modtaget meddelelsen om den påtænkte opsigelse.

Hvis afskedigelsen af en tillidsrepræsentant afgives, uden at der er givet organisationen mulighed for at forhandle den påtænkte afskedigelse, er den ugyldig, og afskedigelsesproceduren må gå om.

At kommunen kan kræve, at forhandlingen bliver afholdt inden for 3 uger efter at organisationen har modtaget meddelelse om den påtænkte opsigelse, bevirker, at organisationen hurtigt må tilkendegive, hvorvidt man ønsker forhandling, således at det bliver praktisk muligt at afholde den inden for 3-ugers fristen. I modsat fald risikeres det, at forhandlingsretten fortabes.

TR/SU-AFTALE

Stk. 3

Hvis personaleorganisationen skønner, at den påtænkte afskedigelse ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens eller kommunens forhold, kan personaleorganisationen inden en frist på 14 dage efter den i stk. 2 nævnte forhandling over for kommunen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst/aftale. Kopi af forhandlingsbegæringen sendes til vedkommende kommunale forhandlingsorgan. Forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelse af forhandlingsbegæringen. Forhandlingen har opsættende virkning for den påtænkte opsigelse.

Bemærkning:

I overensstemmelse med hidtidig praksis er det nu i stk. 3 indarbejdet, at begæring om forhandling mellem parterne i vedkommende overenskomst om påtænkt afskedigelse af en tillidsrepræsentant har opsættende virkning. Dette indebærer, at opsigelsen først kan afgives efter, at forhandling mellem overenskomstparterne har været afholdt.

Stk. 4

- 1) Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes individuelle aftale- eller overenskomstmæssige opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder.

KTO'S KOMMENTARER

Hvis organisationen agter eller overvejer at indbringe spørgsmålet om afskedigelse af en tillidsrepræsentant til forhandling mellem overenskomstens parter, bør dette angives i et referat af den lokale forhandling.

Opmærksomheden henledes på, at personaleorganisationen, for ikke at fortabe retten til en central forhandling af den påtænkte opsigelse, inden 14 dage efter den lokale forhandling skriftligt skal fremsætte begæring om central forhandling over for vedkommende kommune. Der skal fremsendes kopi af begæringen til KL, men organisationen kan ikke miste sin forhandlingsret ved at undlade dette, hvis begæringen er fremsat lokalt inden for fristen.

Det er i reglerne præciseret, at forhandlingen om den påtænkte afskedigelse har opsættende virkning. Opsigelse kan således først afgives, når alle forhandlingsmuligheder er udtømte, dvs. først efter at en central forhandling er endt resultatløst. Opsigelse kan endvidere afgives, hvis organisationen - enten direkte eller ved ikke at forhandle/begære forhandling inden for de fastsatte frister - tilkendegiver ikke at ville benytte sig af forhandlingsretten.

TR/SU-AFTALE

- 2) Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afsked af tillidsrepræsentanten ske med det varsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af, dog mindst med 35 dages varsel til udgangen af en måned.

Stk. 5

I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrundet bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 2, 3 og 4. I sådanne tilfælde skal kommunen snarest muligt tage skridt til at afholde en forhandling med den personaleorganisation, tillidsrepræsentanten er anmeldt af. Hvis personaleorganisationen skønner, at bortvisningen ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens forhold, skal personaleorganisationen inden en frist på 14 dage efter forhandlingen over for kommunen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst.

Stk. 6

Spørgsmålet om afskedigelsens berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget opsigelse af tillidsrepræsentanten afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold til § 26. Godtgørelsen ydes efter de regler herom, som måtte være indeholdt i den overenskomst, som den pågældende er omfattet af. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig.

KTO'S KOMMENTARER

Voldgiftsbehandling efter stk. 6 kan kun iværksættes, hvis alle forhandlingsmuligheder, jf. stk. 2 og 3 (henholdsvis stk. 5) har været afprøvet. I konsekvens heraf skal 3 måneders fristen for begæring af voldgiftsbehandling regnes fra afholdelse af den centrale forhandling mellem overenskomstens parter.

TR/SU-AFTALE

For tjenestemænds vedkommende ydes tilsvarende godtgørelse som i overenskomsten for tilsvarende personalegruppe.

For grupper, som ikke i deres overenskomster har godtgørelsesbestemmelser i tilfælde af usaglig afskedigelse ydes en godtgørelse, fastsat i henhold til sædvanlige kommunale afskedigelsesnævnsbestemmelser.

Begæring om voldgiftsbehandling forudsætter, at forhandling efter stk. 2 og 3, respektive stk. 5, har fundet sted. Denne begæring må fremsættes skriftligt senest 3 måneder efter den senest afholdte forhandling.

Stk. 7

Ved afskedigelse af en prøveansat tjenestemand, der er valgt som tillidsrepræsentant, finder stk. 1-6 ikke anvendelse.

KTO'S KOMMENTARER

Denne bestemmelse ligestiller tjenstemandsansatte tillidsrepræsentanter med overenskomstansatte.

For prøveansatte tjenestemænd findes særlige procedureforskrifter i tjenestemandregulativene og i aftalerne om prøvetidens længde for tjenestemænd.

TR/SU-AFTALE

Afsnit B. Samarbejde og samarbejdsudvalg

§ 13. Samarbejde og samarbejdsudvalg

Stk. 1

På alle kommunens arbejdspladser udøves ledelsesretten af kommunalbestyrelsen eller dennes ledelsesrepræsentanter i samarbejde med medarbejderne og tillidsrepræsentanterne i overensstemmelse med bestemmelserne i nærværende regelsæt.

Bemærkning:

Selvejende dag- og døgninstitutioner, som har indgået driftsoverenskomst med en kommune, og som er forpligtet til at følge løn- og ansættelsesvilkår, der er godkendt af Kommunernes Lønningssnævn, er nu omfattet af bestemmelserne om samarbejde og samarbejdsudvalg mv.

For Københavns Kommunes vedkommende gælder dette desuden alle øvrige selvejende institutioner mv., som kommunen har indgået driftsoverenskomst med.

Det indebærer, at der skal oprettes samarbejdsudvalg på institutionen, hvis der er beskæftiget mere end svarende til 25 heltidsbeskæftigede (i Københavns Kommune 25 medarbejdere), jf. § 14. Samarbejde m.v. på disse selvejende institutioner skal finde sted i henhold til aftalen, og der skal findes

KTO'S KOMMENTARER

Ledelsesretten er formelt hos kommunalbestyrelsen og formanden for kommunalbestyrelsen (borgmesteren) har den daglige ledelse af kommunens administration.

Den enkelte leders beføjelser beror således på, i hvilket omfang der er sket en delegering af kompetence fra kommunalbestyrelsen til ham/ hende.

Ledelsesretten er begrænset af bl.a. love, beslutninger i kommunalbestyrelsen, aftaler og kollektive overenskomster. I hovedaftalerne er det bl.a. fastlagt, at ledelsesretten skal udøves i et samarbejde med medarbejderne. Denne aftale kan bl.a. betragtes som en udmøntning heraf.

Aftalen finder også anvendelse på selvejende dag- og døgninstitutioner, som har indgået driftsoverenskomst med en kommune (i Københavns Kommune alle selvejende institutioner med driftsoverenskomst). På disse institutioner skal der samarbejdes i henhold til reglerne, herunder oprettes samarbejdsudvalg, hvis der er mere end svarende til 25 heltidsbeskæftigede i institutionen (i Københavns Kommune 25 medarbejdere).

Det skal desuden sikres, at medarbejderne på disse selvejende institutioner kan få indflydelse på drøftelser og retningslinjer mv., som vedrører institutionen (f.eks. budgetforhold) og som finder sted / fastlægges i et (hoved)samarbejdsudvalg i kommunen. Denne indflydelse kan bl.a. ske ved at institutionens medarbejdere repræsenteres i det på-

TR/SU-AFTALE

andre samarbejdsformer, hvis der ikke skal oprettes et samarbejdsudvalg på institutionen, jf. § 14, stk. 5.

Såfremt der i ét af kommunens hovedudvalg behandles spørgsmål af betydning for de selvejende institutioner, skal institutionernes medarbejdere have mulighed for at øve indflydelse herpå.

Kommunens koordinationsudvalg har de samme opgaver overfor samarbejdsudvalg i selvejende institutioner, som er omfattet af aftalen, som overfor samarbejdsudvalg i kommunale institutioner, jf. § 25 stk. 2.

For så vidt angår selvejende plejehjem i kommuner uden for Københavns Kommune henvises til cirkulæreskrivelse nr. 61 L af 13. maj 1982, der er optaget som bilag til denne aftale.

Stk. 1a

Samarbejde om indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi på kommunale arbejdspladser finder sted inden for rammerne af denne aftale.

Stk. 2

Med det formål at styrke medarbejdernes interesse for effektiviteten i kommunens forvaltning(er) og i dennes institutioner (i det følgende benævnt kommunens institutioner) og at sikre

KTO'S KOMMENTARER

gældende (hoved)samarbejdsudvalg, ved at repræsentanter for institutionens medarbejdere inviteres til at deltage i (hoved)samarbejdsudvalget, når punktet skal behandles, ved en skriftlig høring af institutionens medarbejdere eller ved, at der afholdes særlige møder for (repræsentanter for) institutionens medarbejdere.

Øvrige selvejende institutioner uden for Københavns Kommune, herunder selvejende plejehjem, er kun omfattet af aftalen, hvis det besluttet af institutionens bestyrelse. I så tilfælde kan det også aftales, at der gælder lignende forhold som for selvejende dag- og døgninstitutioner med hensyn til indflydelse på spørgsmål, som behandles i kommunens (hoved)samarbejdsudvalg. Det anbefales, at det besluttet, at kommunens koordinationsudvalg har de samme opgaver over for samarbejdsudvalg på disse selvejende institutioner som over for samarbejdsudvalg i kommunen.

Det er i stk. 1a præciseret, at teknologispørgsmål er omfattet af denne aftale. Årsagen til dette er, at der tidligere har været indgået en særskilt teknologiaftale. Der er i aftalen en række særbestemmelser vedrørende indførelse og brug af ny eller ændring af bestående teknologi, som indebærer, at medarbejdernes medbestemmelse på teknologiområdet er større end på øvrige områder.

Endvidere fremgår det, at der i forbindelse med indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi skal lægges vægt på medarbejdernes tryghed. Tryghed skal forstås i bredeste forstand, dvs. både tryghed i ansættelsen samt tryghed i forhold til arbejds-

TR/SU-AFTALE

arbejdstilfredsheden skal der på alle trin i kommunens institutioner anvendes ledelsesformer, som indebærer den videst mulige delegation af ansvar og beføjelser til den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere. Der skal herved gives de ansatte mulighed for at være medbestemmende ved arbejdets tilrettelæggelse og udformning af deres egen arbejdssituation og for at øve indflydelse i beslutningsprocesserne. Ved indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi skal der også lægges vægt på at tilgode medarbejdernes behov for tryk-

Stk. 3

Med henblik på at tilrettelægge og udvikle det daglige samarbejde nedsættes der samarbejdsudvalg, jf. § 14, bestående af repræsentanter for ledelsen og for medarbejderne. Samarbejdsudvalget skal arbejde for at bevare gode og rolige arbejds- og beskæftigelsesforhold og medvirke til, at alle medarbejdere engageres i det daglige samarbejde.

Stk. 4

1) I samarbejdet skal såvel ledelsen som medarbejderne respektere gældende love, regulativer og vedtægter, kommunalbestyrelsesbeslutninger, administrative bestemmelser samt kollektive overenskomster og aftaler.

KTO'S KOMMENTARER

opgaver og fordelingen heraf.

Generelt skal det fremhæves, at samarbejde ikke etableres alene ved oprettelse af samarbejdsudvalg. Til virkeliggørelse af et godt samarbejde hører erkendelse af fælles interesser, forståelse for den anden parts problemstillinger, vilje og evner til samarbejde samt åbenhed og tillid.

TR/SU-AFTALE

- 2) Medlemskab af et samarbejdsudvalg medfører ingen begrænsning i de beføjelser, der i henhold til lov tilkommer medlemmer af kommunale råd.

Bemærkning:

Der henvises til bemærkninger om indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi, jf. bilag 2.

§ 14. Oprettelse af samarbejdsudvalg

Stk. 1

Inden for kommunens institutioner skal oprettes samarbejdsudvalg efter nedenstående regler, når der i institutionen er beskæftiget et antal medarbejdere svarende til mindst 25 heltidsbeskæftigede medarbejdere (i Københavns Kommune skal samarbejdsudvalg oprettes, når der i institutionen er beskæftiget mindst 25 medarbejdere).

Bemærkning:

Bestemmelsen indebærer, at oprettelse af samarbejdsudvalg følger ledelseskompetencen, dvs. at hvor der er en ledelseskompetence med hensyn til arbejds- og personaleforhold og et antal medarbejdere svarende til mindst 25 heltidsbeskæftigede (i Københavns Kommune 25 medarbejdere) skal der oprettes et samarbejdsudvalg.

Stk. 2

Er der inden for institutionen flere arbejdssteder med en selvstændig ledelsesfunktion, hvor antallet af medarbej-

KTO'S KOMMENTARER

Oprettelse af samarbejdsudvalg skal finde sted, når en institution (stk. 1) eller en del heraf med en selvstændig ledelseskompetence (stk. 2) har et antal medarbejdere svarende til mindst 25 heltidsbeskæftigede (i Københavns Kommune 25 medarbejdere).

Grundlaget for en vurdering af, hvor der skal oprettes samarbejdsudvalg, bør være en organisationsplan for kommunen, som også beskriver de forskellige ledelsesniveauer og den kompetence, der er knyttet til dem. På baggrund heraf kan der i kommunens koordinationsudvalg fastlægges en plan for samarbejdsudvalgenes struktur.

TR/SU-AFTALE

dere er svarende til mindst 25 heltidsbeskæftigede (i Københavns Kommune 25 medarbejdere), skal der oprettes et samarbejdsudvalg for hvert af disse arbejdssteder.

Bemærkning:

Der henvises til KSN-information nr. 1.

Stk. 3

Hvor det er praktisk p.g.a. institutionens struktur, kan der, ud over de i stk. 1 eller stk. 2 nævnte samarbejdsudvalg, oprettes samarbejdsudvalg, der er fælles for en større eller mindre del af institutionen.

Stk. 4

Oprettes der inden for institutionen flere samarbejdsudvalg i henhold til stk. 2, skal der tillige oprettes et samarbejdsudvalg, der er fælles for hele institutionen.

KTO'S KOMMENTARER

Samarbejdsstrukturen skal afspejle ledelsesstrukturen i kommunen, og der skal således i henhold til § 14, stk. 4 oprettes et hovedsamarbejdsudvalg for hele institutionen, hvis der er flere lokale samarbejdsudvalg – uanset om det har været et krav at oprette disse eller ej.

Der er store forskelle på opbygningen af de enkelte kommuners organisation.

Der vil som regel være oprettet hovedsamarbejdsudvalg på forvaltningsniveauet. Der bør desuden være et fælles eller centralt hovedsamarbejdsudvalg, som omfatter hele kommunen, hvilket da også er tilfældet i mange kommuner. Der kan endvidere oprettes hovedsamarbejdsudvalg på f.eks. et institutionsområde (som f.eks. kommunens daginstitutioner).

Hovedsamarbejdsudvalgets opgaver er at behandle spørgsmål i henhold til aftalen inden for udvalgets område. Hovedsamarbejdsudvalgets behandling bør resultere i

TR/SU-AFTALE

KTO'S KOMMENTARER

Stk. 5

I institutioner, hvor der ikke skal oprettes samarbejdsudvalg i henhold til stk. 1 eller stk. 2, skal ledelsen og medarbejderne finde frem til samarbejdsformer, der tilgodeser et samarbejdsudvalgs formål og arbejdsopgaver.

Stk. 6

I hver kommune skal der oprettes et koordinationsudvalg, jf. § 25.

Bemærkning:

Den nærmere opbygning af samarbejdsudvalgsstrukturen inden for rammerne af denne aftale fastlægges ved lokal forhandling mellem kommunalbestyrelsen og personaleorganisationernes lokale repræsentanter.

§ 15. Samarbejdsudvalgets opgaver

Stk. 1

Samarbejdsudvalgets opgaver er:

- 1) at modtage information og drøfte alle forhold af betydning for institutionens arbejds- og personaleforhold, herunder dens økonomiske stilling, større rationalise-

fastlæggelse af rammer i form af retningslinjer, der giver de lokale samarbejdsudvalg mulighed for at udmønte rammerne, så de passer til de lokale forhold.

På mindre institutioner skal ledelse og medarbejdere også samarbejde i henhold til denne aftale som omtalt i stk. 5. Aftalen gælder således for alle kommunale arbejdspladser og uanset deres størrelse. Hvis der ikke skal oprettes samarbejdsudvalg på institutionen, skal man finde samarbejdsformer, der tilgodeser, at samarbejdet finder sted. Det kan f.eks. være systematiske møder mellem lederen og medarbejderne på institutionen.

Bestemmelserne forhindrer ikke, at der kan oprettes samarbejdsudvalg på mindre institutioner.

En af betingelserne for, at formålet med disse bestemmelser kan efterleves, og at der kan skabes et reelt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne, er, at der er et højt informationsniveau.

TR/SU-AFTALE

ringsforanstaltninger og arbejdsomlægnings og indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi, jf. § 16,

- 2) at være medbestemmende ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelsen af institutionens arbejds- og personaleforhold, jf. § 17.

Bemærkning:

Sammenhængende personalepolitisk drøftelse:

De centrale overenskomstparter har indgået en række rammeaftaler, som giver de lokale parter en række muligheder for på det personalepolitiske område at indgå aftaler tilpasset de lokale forhold.

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesorgan skal årligt gennemføre en drøftelse af følgende personalepolitiske emner:

- *Socialt kapitel*
- *Kompetenceudvikling*

Det øverste medindflydelse- og medbestemmelsesorgan kan endvidere i drøftelsen inddrage andre emner, for eksempel:

- *Kommunens overordnede lønpolitik, herunder resultatløn*
- *Integrations- og oplæringsstillinger*
- *Tele- og hjemmearbejde*

KTO'S KOMMENTARER

Grundlaget for samarbejdsudvalgets virksomhed er derfor en gensidig informationsforpligtelse mellem de 2 parter - ledelsen og medarbejderne.

Samarbejdsudvalgets hovedopgave er desuden at fastlægge retningslinjer for arbejds- og personaleforholdene på det område, som samarbejdsudvalget dækker.

Det har været vigtigt for organisationerne, at der blev skabt et overblik over KTO-rammeaftalerne og en procedure for den lokale drøftelse heraf.

På denne baggrund er parterne blevet enige om den anførte tekst. Som det fremgår, vil der i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesorgan kunne foretages en sammenhængende personalepolitisk drøftelse i relation til disse emner.

Der henvises desuden til bilag 11, som indeholder en oversigt over opgaver for hovedsamarbejdsudvalget samt øvrige samarbejdsudvalg i relation til generelle (ramme)aftaler mv.

Det understreges, at aftalespørgsmål, som er et anliggende mellem den enkelte forhandlingsberettigede organisation og kommunen, ikke kan forhandles i hovedsamarbejdsudvalget.

TR/SU-AFTALE

I henhold til rammeaftalen om seniorpolitik fastlægges efter drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, fra hvilken aldersgruppe ældre medarbejdere skal have tilbud om en seniorsamtale. Udvalget kan endvidere i henhold til § 17 fastlægge retningslinjer for indholdet i seniorsamtaler.

Samarbejdssystemet har desuden en række opgaver i henhold til 'Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne', hvortil der henvises.

Der henvises desuden til vedlagte oversigt over opgaver for hovedsamarbejdsudvalget samt for øvrige samarbejdsudvalg i relation til generelle (ramme)aftaler mv. (bilag 11).

I det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesorgan kan der forhandles og indgås aftaler om emner, hvor det af den enkelte (ramme)aftale fremgår, at medarbejdersiden forhandler i fællesskab i samarbejdssystemet.

Aftalespørgsmål, som er et anliggende mellem den enkelte forhandlingsberettigede organisation og kommunen kan ikke forhandles i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesorgan.

Parterne i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesorgan bør sammen og hver for sig sikre, at kommunens øvrige organisation inddrages i de drøftelser, der foregår i det øverste medindflydelses- og medbestemmel-

KTO'S KOMMENTARER

TR/SU-AFTALE

sesorgan. Inddragelsen kan dels ske ved, at der i udvalget fastlægges procedurer herfor, dels ved at hver part (ledelsen og medarbejderrepræsentanterne) holder en tæt kontakt til sit eget „bagland“.

Stk. 2

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg skal regelmæssigt evaluere anvendelsen af medarbejderudviklingssamtaler i kommunen, jf. Aftale om kompetenceudvikling § 4.

Stk. 3

Fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelsen af institutionens arbejds- og personaleforhold er begrænset til det ansvars- og kompetenceområde, der er knyttet til vedkommende ledelse.

KTO'S KOMMENTARER

I henhold til § 5 i Aftale om kompetenceudvikling, skal alle medarbejdere have en årlig medarbejderudviklingssamtale, og der skal opstilles udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere.

Samarbejdsudvalgets beføjelser er en ”afspejling” af den ledelseskompentence, der er på det område, som samarbejdsudvalget dækker. Det er derfor væsentligt, at man i samarbejdsudvalget gør sig overvejelser om, i hvilket omfang ledelseskompentencen er til stede. Ledelsen har i henhold til stk. 5 pligt til at redegøre for, hvilke grænser der gælder for ledelseskompentencen på det pågældende område.

Der kan både være tale om, at ledelseskompentencen er delegeret til et lavere niveau i organisationen, og at spørgsmålet derfor bør behandles i et lokalt samarbejdsudvalg, eller at ledelseskompentencen i det pågældende spørgsmål ligger på et højere niveau i kommunens organisation, og at spørgsmålet derfor bør behandles i et hovedsamarbejdsudvalg på dette højere niveau.

I disse sidste tilfælde kan et samarbejdsudvalg dog udtale sig om spørgsmålet, og udtalelsen fremsendes derefter, jf. stk. 3, til det højere niveau i kommunen.

TR/SU-AFTALE

KTO'S KOMMENTARER

Stk. 4

I de tilfælde, hvor fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelsen af institutionens arbejds- og personaleforhold, hvorom der er konstateret enighed i samarbejdsudvalget, som følge af bestemmelsen i stk. 3 ikke kan ske, fremsendes sagen ad tjenestevejen til den instans, der har kompetence til at træffe afgørelsen.

Stk. 5

I de tilfælde, hvor der af kommunalbestyrelsen eller et af dennes stående udvalg skal træffes afgørelse af et spørgsmål, som er omhandlet i § 17, stk. 1. A og B, drager formanden for det samarbejdsudvalg, der har behandlet spørgsmålet, omsorg for, at referatet af samarbejdsudvalgets behandling af sagen fremsendes til vedkommende borgmester, henholdsvis gennem borgmesteren til vedkommende udvalgsformand med henblik på, at referatet indgår i de oplysninger, der danner grundlag for kommunalbestyrelsesmedlemmernes bedømmelse af spørgsmålet.

Stk. 6

Ledelsen har på begæring pligt til i fornødent omfang at redegøre for, hvilke grænser der gælder for ledelseskompetencen.

Stk. 7

Medlemmer af samarbejdsudvalget kan frit referere, hvad der er passeret i udvalget. Enhver skal dog iagttage tavshed med hensyn til de forhold,

TR/SU-AFTALE

som pågældende i sin egenskab af samarbejdsudvalgsmedlem bliver bekendt med, og hvis hemmeligholdelse iflg. sagens natur er påkrævet eller bliver foreskrevet. Tavshedspligten ophører ikke ved, at pågældende ophører med at være medlem af et samarbejdsudvalg.

Bemærkning:

Der henvises til KSN-information nr. 2.

§ 16. Information og drøftelse

Stk. 1

Det påhviler ledelsen at informere om alle væsentlige forhold af betydning for institutionens arbejds- og personaleforhold. Tilsvarende påhviler det medarbejderrepræsentanterne at informere samarbejdsudvalget om synspunkter og forhold hos medarbejderne, som er af betydning for samarbejdet.

KTO'S KOMMENTARER

Information og drøftelse er grundlaget for samarbejdsudvalgets arbejde.

I samarbejdsudvalget kan der naturligvis ikke fastlægges retningslinjer, som går ud over det ansvars- og kompetenceområde, som lederen på området (samarbejdsudvalgets formand) har.

Lokale samarbejdsudvalg kan desuden ved fastlæggelse af retningslinjer være bundet af de rammer i form af retningslinjer, der er fastlagt i det overliggende hovedsamarbejdsudvalg.

Der kan opstå uenighed i samarbejdsudvalget om, hvad der er "væsentlige forhold" - til forskel fra uvæsentlige. Afgørelsen af, hvad der er "væsentlige forhold" må i givet fald ske ved at bringe spørgsmålet op i hovedsamarbejdsudvalget og/eller koordinationsudvalget, jf. § 24.

Formålet med drøftelserne i samarbejdsudvalget er, at medarbejdernes synspunkter og forslag skal kunne indgå i grundlaget for ledelsens beslutninger. Det vil derfor altid være hensigtsmæssigt at overveje, i hvilket om-

TR/SU-AFTALE

KTO'S KOMMENTARER

fang en drøftelse bør følges op af, at samarbejdsudvalget fastlægger retningslinjer på området.

Der er kun i teknologispørgsmål direkte krav om, i hvilken form informationen skal gives. Hvis intentionerne i aftalen skal opfyldes, herunder at der skal være gode muligheder for en grundig drøftelse, bør såvel ledelsen som medarbejderne i størst muligt omfang informere samarbejdsudvalget i skriftlig form, således at den skriftlige information kan danne grundlag for drøftelserne i samarbejdsudvalget. Det gælder særligt med hensyn til budget- og regnskabsmæssige forhold, hvor det f.eks. ofte vil være vanskeligt eller umuligt for medarbejderne at overskue konsekvenserne for arbejds- og personaleforholdene af budgetmæssige ændringer, med mindre informationerne fremlægges skriftligt i samarbejdsudvalget.

Stk. 2

Institutionen skal regelmæssigt give information i samarbejdsudvalget om forslag rejst i kommunalbestyrelsen og beslutninger taget af politiske myndigheder vedrørende institutionen.

Stk. 3

Alle forhold, der er omfattet af informationspligten i stk. 1, gøres til genstand for drøftelse i samarbejdsudvalget, såfremt en af parterne ønsker det. Tilsvarende drøftelse skal, såfremt en af parterne ønsker det, ske om konsekvenserne af de politiske beslutninger, som er nævnt i stk. 2.

Stk. 4

Der informeres på et så tidligt tidspunkt, at der bliver gode muligheder for en grundig drøftelse, således at

Når der i aftalen anføres, at spørgsmål skal drøftes, "såfremt en af parterne ønsker det", betyder dette, at der skal være bred tilslutning blandt medlemmerne af den pågældende "side" i samarbejdsudvalget for at kræve et spørgsmål drøftet.

Megen information kan opleves som "efterretningssager". Aftalen fastslår, at informationerne skal gives på så tidligt et tidspunkt, at

TR/SU-AFTALE

medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens eller det kommunale råds, respektive vedkommende stående udvalg, beslutninger, jf. § 15, stk. 4.

Stk. 5

Særligt påhviler det ledelsen at orientere samarbejdsudvalget med henblik på drøftelse af:

1. Større rationaliseringsforanstaltninger eller arbejdsomlægninger, herunder forhold i forbindelse med udbud og udlicitering med henblik på at have mulighed for at drøfte de arbejds- og personalemæssige konsekvenser.

Ledelsen skal fremlægge de nødvendige oplysninger om de påtænkte foranstaltningers omfang og karakter. Ved drøftelsen må inddrages alle de menneskelige og tekniske problemer, ændringerne giver anledning til, og der skal lægges vægt på at tilgodese medarbejdernes behov for tryghed. Det påhviler samarbejdsudvalget at behandle mulighederne for omplacering, omskoling eller eventuelt anden beskæftigelse for de medarbejdere, der berøres af ændringerne.

2. Forslag til budgetter og regnskab for det pågældende ansvarsområde.

KTO'S KOMMENTARER

medarbejdernes synspunkter gennem en grundig drøftelse kan indgå i grundlaget for ledelsens beslutninger.

Den særlige informationsforpligtelse på en række områder, som ledelsen har i henhold til stk. 5, begrænser ikke den generelle forpligtelse til at informere om "alle væsentlige forhold af betydning for arbejds- og personaleforholdene".

Der er indgået et protokollat vedrørende procedurer for medarbejdernes inddragelse og medvirken i forbindelse med udlicitering m.v. Protokollatet er optaget som bilag 7 til aftalen, og er her trykt med KTO's kommentarer.

Opmærksomheden henledes på, at det af § 5 i 'Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne' fremgår, at ledelsen i tilknytning til kommunens budgetbehandling – i det øverste medindflydelsesorgan – skal redegø-

TR/SU-AFTALE

Ledelsen skal løbende informere om væsentlige ændringer i de regnskabsmæssige og økonomiske forhold. Orienteringen skal ske således, at der kan ske drøftelse af de elementer, der vedrører arbejds- og personaleforhold.

Stk. 6

I overensstemmelse med reglerne om information og drøftelse påhviler det ledelsen, at

- a. informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i virksomhedens eller forretningsstedets aktiviteter og økonomiske situation
- b. informere og drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i institutionen samt om alle planlagte forventede foranstaltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet
- c. informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse.

Bemærkning:

Informationen skal gives på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold, således at navnlig medarbejderrepræsentanterne sættes i stand til at foretage en passende analyse og i givet fald forberede drøftelsen.

KTO'S KOMMENTARER

re for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder eventuelle konsekvenser i forhold til sammenhængen mellem resurser og arbejdsmængde.

Bestemmelserne i § 16, stk. 6-8, med tilhørende bemærkninger er indarbejdet i aftalen som følge af EU-direktivet om information og høring af arbejdstagerne. Overtrædelse af disse bestemmelser behandles efter § 29.

TR/SU-AFTALE

Informationen skal ske så betids, at den enkelte medarbejderrepræsentant har en reel mulighed for at konsultere sit valggrundlag på en hensigtsmæssig måde. Dette indebærer, at medarbejderrepræsentanterne sikres rimelig tid til at drøfte konsekvenser af et påtænkt omstillingsprojekt med de berørte medarbejdere.

Informationen skal indeholde en belysning af problemstillingernes faktiske omstændigheder, som har betydning for den forestående beslutning i sagen. Hvis der er tale om en kompliceret problemstilling, eller hvis der skal ske en drøftelse i baglandene på baggrund af informationerne forudsættes, at informationen så vidt muligt foreligger i form af tilstrækkeligt skriftligt materiale.

Kravene til informationens indhold og tidspunktet for informationen skal stå i rimeligt forhold til den pågældende sags omfang og karakter, således at kravene til informationen skærpes jo mere omfattende, jo mere kompliceret og jo mere indgribende sagen er for medarbejderne.

Det skal sikres, at drøftelsen sker på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold. Ledelsen og medarbejderrepræsentanterne kan derfor aftale en nærmere procedure, der sikrer den nødvendige tid til at forberede drøftelsen, herunder gennemføre forhandlingen af spørgsmålet om ændringer i arbejds-

KTO'S KOMMENTARER

TR/SU-AFTALE

tilrettelæggelse og ansættelsesvilkår, som omstillinger, udbud mv. indebærer, jf. stk. 7. Der henvises desuden til protokollat vedrørende medarbejderens inddragelse og medvirken i forbindelse med udlicitering mv., jf. bilag 7.

Specielt vedrørende naturgasselskaber og andre fælleskommunale virksomheder gælder bestemmelserne i stk. 6 – 8 alene virksomheder, der beskæftiger et antal medarbejdere svarende til mindst 25 heltidsbeskæftigede medarbejdere.

Stk. 7

Beslutninger i henhold til stk. 6, litra c, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse træffes af kommunalbestyrelsen efter en forudgående forhandling med medarbejderens repræsentanter i samarbejdsudvalget.

Stk. 8

For det tilfælde, at beslutninger, som nævnt i stk. 7, indebærer betydelige ændringer for en personalegruppes arbejds- og personaleforhold, og denne gruppe ikke er repræsenteret i samarbejdsudvalget, kan medarbejdersiden eller denne gruppe inden forhandlingen fremsætte krav om, at de suppleres med en tillidsrepræsentant for denne personalegruppe. Et sådant krav skal fremsættes i forlængelse af, at medarbejdersiden bliver bekendt med, at der skal ske en forhandling.

KTO'S KOMMENTARER

Bestemmelsen i stk. 7 indebærer, at der om beslutninger i henhold til stk. 6 litra c skal gennemføres en forudgående forhandling - direkte med repræsentanter for kommunens politiske ledelse.

Bestemmelsen i stk. 8 sikrer, at alle personalegrupper, der omfattes af beslutningen i henhold til stk. 6 litra c, inden forhandlingen kan stille krav om at blive repræsenteret i den forudgående forhandling med kommunalbestyrelsen.

TR/SU-AFTALE

Bemærkning:

Bestemmelsen tager sigte på at sikre, at de personalegrupper, der ikke forlods er repræsenteret i samarbejdsudvalget gennem mindst én repræsentant fra den forhandlingsberettigede personaleorganisation kan blive repræsenteret ad hoc i en forhandling. Det forudsættes i den forbindelse, at retten til ad hoc repræsentation alene tilkommer de(n) personalegruppe(r), der bliver særlig berørt af de påtænkte beslutninger, jf. stk. 7.

Stk. 8a

For så vidt angår indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi påhviler det ledelsen at holde medarbejderne orienteret herom. Oplysningerne skal fremlægges skriftligt til drøftelse i samarbejdsudvalget og/eller et i medfør af § 23 nedsat teknologiudvalg.

Stk. 8b

Oplysningerne om indførelse af ny samt ændring af bestående teknologi skal vedrøre:

- A. Den ny teknologis
 - a. formål
 - b. funktion
 - c. udformning
 - d. økonomi

KTO'S KOMMENTARER

Oplysningerne vedrørende indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi skal fremlægges skriftligt, uanset om det sker i samarbejdsudvalget eller i et nedsat teknologiudvalg.

Der er således en særlig informationspligt også på dette område.

Det er desuden understreget i bemærkningerne til aftalen (bilag 2), at oplysningerne skal gives på en forståelig måde. Det vil således f.eks. normalt ikke være tilfredsstillende, at informationen alene gives i form af tekniske specifikationer eller lignende.

Oplistingen i stk. 8b er minimumskravene til, hvilke oplysninger der skal gives i forbindelse med teknologi.

TR/SU-AFTALE

- e. tidsplaner og
 - f. eventuelle sammenhæng med andre systemer
- B. De påregnede konsekvenser heraf for
- a. arbejdsmiljøet
 - b. arbejdets tilrettelæggelse og indhold
 - c. personalebehov
 - d. personaleanvendelse, herunder jobfordeling, og
 - e. uddannelse

Stk. 8c

Det påhviler ledelsen af institutionen at foranledige, at samarbejdsudvalget og/eller et nedsat teknologiudvalg behandler mulighederne for i størst muligt omfang at sikre medarbejderne andet kvalificeret arbejde i kommunen i de tilfælde, hvor indførelse og brug af ny teknologi nødvendiggør en ændret arbejdstilrettelæggelse.

Stk. 8d

I den forbindelse skal behovet for omskoling og efteruddannelse klarlægges, og der skal i nødvendigt omfang aftales retningslinjer, jf. § 17, for gennemførelse af en sådan omskoling/efteruddannelse. Denne omskoling/efteruddannelse betales fuldt ud af kommunen. I de tilfælde, hvor det ikke er muligt at tilbyde en medarbejder andet kvalificeret arbejde, skal der optages forhandling med den berørte organisation.

KTO'S KOMMENTARER

Der er en pligt til - i størst muligt omfang - at behandle mulighederne for at sikre medarbejdernes fortsatte beskæftigelse i kommunen, hvor teknologi medfører ændret arbejdstilrettelæggelse.

TR/SU-AFTALE

Bemærkning:

Der henvises til KSN-meddelelse nr. 25. Endvidere henvises der til bemærkninger om indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi, jf. bilag 2, og til protokollat vedrørende medarbejdernes inddragelse og medvirken i forbindelse med udlicitering m.v., jf. bilag 7.

Stk. 9

Såfremt der sker væsentlige ændringer i udligningsordningen vedr. udgifter til barsels- og adoptionsorlov, drøftes dette på ny i det øverste samarbejdsudvalg, jf. udligningsaftalens § 6, stk. 3.

§ 17. Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer

Stk. 1

Samarbejdsudvalget er medbestemmende med hensyn til fastlæggelse af retningslinjer for:

- A. Arbejdsforhold, herunder
1. placering af den daglige arbejdstid og pauser,
 2. velfærdsforanstaltninger samt gennemførelse af disse,
 3. forhold vedrørende medarbejdernes sikkerhed,
 4. udarbejdelse af ordensregler,
 5. arbejdstilrettelæggelse,
 6. fastsættelse af arbejdsmetoder,
 7. indretning af egnede arbejdslokaler,
 8. fysiologisk rigtigt indrettede arbejdspladser,

KTO'S KOMMENTARER

Ved samarbejdsudvalgets medbestemmelse forstås, at udvalget fastlægger retningslinjer for arbejds- og personaleforhold.

Man kan således i enighed beslutte, hvilke procedurer, fremgangsmåder m.v. der skal anvendes, i forbindelse med bl.a. de forhold, som er nævnt under stk. 1, punkt A og B. Det anbefales, at der ikke kun fastlægges retningslinjer for procedurer m.v., men også retningslinjer for, hvorledes kommunens personalepolitik skal tilrettelægges.

Oplistningen af arbejds- og personaleforhold i stk. 1, punkt A og B er ikke udtømmende.

I forbindelse med sammenskrivningen af aftalerne er der under personaleforhold tilføjet pkt. 9 og 10 om henholdsvis ligestilling mellem kønnene og om personalemæssige kon-

TR/SU-AFTALE

9. hensigtsmæssig udnyttelse af anlæg, maskiner og materialer.

B. Personaleforhold, herunder

1. ansættelser,
2. afskedigelser,
3. forfremmelser,
4. intern uddannelse af medarbejdere,
5. omplacering, omskoling og efteruddannelse af medarbejdere,
6. udformning og gennemførelse af introduktionsprogram,
7. stillingsbeskrivelse,
8. personalebedømmelse,
9. ligestilling mellem kønnene,
10. personalemæssige konsekvenser af at anvende udbud og udlicitering.

Bemærkning:

I Københavns Kommune kan medbestemmelsen i tilfælde, hvor enighed ikke kan opnås i samarbejdsudvalget, udøves gennem afstemning, når mindst en fjerdedel af samarbejdsudvalgets medlemmer er enige herom. I tilfælde af stemmelighed forelægges sagen snarest for det højere liggende udvalg. Ved stemmelighed i hovedudvalget bortfalder sagen. Vedr. pkt. B1 og B3 (ansættelser og forfremmelser) henvises for Københavns Kommunes vedkommende til Bilag 10: Rammebestemmelser om medarbejdernes medvirken ved ansættelse/forfremmelse i Københavns Kommune.

KTO'S KOMMENTARER

sekvenser af at anvende udbud og udlicitering. Disse forhold har også tidligere kunnet gøres til genstand for fastlæggelse af retningslinjer i samarbejdsudvalget, men parterne har fundet det hensigtsmæssigt at indføre dem direkte i aftalen, bl.a. i konsekvens af indholdet af de tidligere KSN-meddelelser om emnerne.

Vedr. pkt. B 1 og B3 henvises i Københavns Kommune til Rammebestemmelser om medarbejdernes medvirken ved ansættelse/forfremmelse i København Kommune (bilag 10).

TR/SU-AFTALE

Stk. 2

Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som – efter indstilling fra f.eks. hovedsamarbejdsudvalget – er fastsat eller godkendt af kommunalbestyrelsen, er ikke at betragte som retningslinjer, og er derfor ikke omfattet af denne aftale, herunder af de særlige bestemmelser om opsigelse, jf. stk. 6.

Bemærkning:

Hvis der derimod er fastlagt retningslinjer i et samarbejdsudvalg, vil der fortsat være tale om retningslinjer i aftalens forstand, selv om sagen forelægges for f.eks. økonomiudvalget til efterretning. Hvis økonomiudvalget uden bemærkninger tager sagen til efterretning, har økonomiudvalget alene noteret sig, at der er aftalt retningslinjer. Dette gælder, uanset om det måtte være protokolleret, at økonomiudvalget har „godkendt“ retningslinjerne. Såfremt økonomiudvalget ikke kan acceptere retningslinjerne må det pålægges den leder, der har kompetencen, at opsiges de aftalte retningslinjer.

Stk. 3

I henhold til 'Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne skal der i samarbejdssystemet aftales retningslinjer på en række områder, herunder trivselsmåliger, sundhedsfremme, sygefravær, handleplaner i forbindelse med APV, arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress, samt indsats

KTO'S KOMMENTARER

Denne bestemmelse præciserer forskellen mellem ensidigt fastsatte regler og retningslinjer, fastlagt i samarbejdsudvalget. Der henvises desuden til KSN-meddelelse nr. 29 (bilag 1).

Der henvises til oversigt over opgaver for hovedudvalget samt for øvrige MED-udvalg i relation til generelle (ramme)aftaler mv. (bilag 11). Det er obligatorisk, at der skal aftales retningslinjer på dette område.

TR/SU-AFTALE

mod vold, mobning og chikane. Jf. i øvrigt vedlagte oversigt over opgaver for hovedsamarbejdsudvalget samt for øvrige samarbejdsudvalg i relation til generelle (ramme)aftaler mv. (bilag 11).

Stk. 4

Når en af parterne fremsætter ønske om det, indledes der snarest muligt drøftelser i samarbejdsudvalget med henblik på fastlæggelse af retningslinjer. Fastlæggelse af retningslinjer forudsætter enighed mellem parterne. Hvis der ikke udvises positiv forhandlingsvilje, betragtes det som et brud på denne aftale, jf. § 24.

Stk. 5

Fastlagte retningslinjer udformes skriftligt i referatet fra samarbejdsudvalgsmødet eller på anden måde, f.eks. i et særligt notat eller en udvalgsrapport, som er tiltrådt af parterne. Retningslinjerne er bindende for både ledelse og medarbejderrepræsentanter, som er forpligtet til at forsvare og anvende de fastlagte retningslinjer i konkrete tilfælde.

Stk. 6

Hver af parterne kan opsigelse af fastlagte retningslinjer med 2 måneders varsel. Forinden opsigelse finder sted, skal der ved almindelig drøftelse i samarbejdsudvalget søges gennemført ændringer af de hidtidige retningslinjer på en for parterne tilfredsstillende måde.

KTO'S KOMMENTARER

Hver af parterne - dvs. ledelsen og medarbejderne - kan foreslå, at der fastlægges retningslinjer for et givet emne.

Retningslinjerne skal udformes skriftligt, således at det er klart, hvad der er besluttet, og således at der kan informeres om de fastlagte retningslinjer til medarbejdere i institutionen og til kommunens organisation i øvrigt.

Der er ikke i forbindelse med opsigelse af retningslinjer krav om, at der skal være fastlagt nye retningslinjer på området, inden opsigelsen bliver effektiv.

En opsigelse af retningslinjer kan således godt finde sted, selv om de forudgående drøftelser i samarbejdsudvalget om ændring af de hidtidige retningslinjer ikke har ført til et for parterne tilfredsstillende resultat.

TR/SU-AFTALE

KTO'S KOMMENTARER

Stk. 6a

I samarbejdsudvalget og/eller et nedsat teknologiudvalg skal der ved indførelse af ny samt ændring af bestående teknologi aftales retningslinjer for medarbejdernes deltagelse i projektgrupper mv., samt retningslinjer for medarbejdernes adgang til foreliggende dokumentation vedrørende konkrete teknologiprojekter.

Bemærkning:

Der henvises til KSN-information nr. 2 samt til KSN-meddelelser nr. 27, 29 og 31. Endvidere henvises til protokollat vedrørende medarbejdernes inddragelse og medvirken i forbindelse med udlicitering m.v., jf. bilag 7.

§ 18. Information fra samarbejdsudvalget

Stk. 1

Det påhviler samarbejdsudvalget at drage omsorg for, at samtlige medarbejdere – skriftligt eller mundtligt – løbende orienteres om udvalgets arbejde.

Derimod skal grundlaget for drøftelserne give udvalgets medlemmer rimelig mulighed for at udveksle synspunkter og forslag, ligesom der under drøftelserne må være udvist positiv forhandlingsvilje og tilstræbes enighed.

Den part, som ønsker at opsigte fastlagte retningslinjer, bør fremkomme med såvel en rimelig begrundelse herfor som et rimeligt oplæg eller udspil til den almindelige drøftelse i samarbejdsudvalget.

Med hensyn til indførelse af ny samt ændring af bestående teknologi er det et krav, at der aftales retningslinjer for medarbejdernes deltagelse i projektgrupper m.v.

Information om samarbejdsudvalgets virksomhed kan f.eks. ske ved udsendelse af fyldestgørende og forståelige referater fra samarbejdsudvalgets møder til samtlige medarbejdere og/eller ved afholdelse af møder, hvor samarbejdsudvalgets medlemmer informerer om og drøfter udvalgets arbejde.

TR/SU-AFTALE

KTO'S KOMMENTARER

Desuden bør hver af parterne løbende sørge for en god information til sit eget "bagland".

Samarbejdsudvalget bør med jævne mellemrum drøfte, om de anvendte informationsformer er tilfredsstillende, eller om ændringer er nødvendige.

Stk. 2

Når det findes formålstjenstligt, kan der i samarbejde mellem ledelse og medarbejdere afholdes informationsmøder eller virksomhedskonferencer til drøftelse af særlige emner, der vedrører de i § 16 omhandlede opgaver.

§ 19. Uddannelse af samarbejdsudvalgets medlemmer

Stk. 1

Det påhviler samarbejdsudvalget at arbejde for at tilvejebringe de fornødne uddannelsesmuligheder for dets medlemmer.

Bemærkning:

Der henvises til KSN-meddelelser nr. 6, 32 og 47.

Stk. 2

I Københavns Kommune påhviler det endvidere samarbejdsudvalget at arbejde for at tilvejebringe de fornødne uddannelsesmuligheder for suppleanter af samarbejdsudvalg og kontaktudvalg.

Bemærkning:

I Københavns Kommune bør et samarbejdsudvalgsmedlem have tilbudt et kursus for samarbejdsudvalgsmedlem-

TR/SU-AFTALE

mer inden for de første 6 måneder efter sin udpegning.

§ 20. Samarbejdsudvalgets sammensætning

Stk. 1

Antallet af repræsentanter i samarbejdsudvalget fastsættes ved aftale mellem institutionens ledelse og personaleorganisationernes stedlige repræsentanter. Består institutionens personale af flere grupper, sker fordelingen af personalerepræsentanterne mellem grupperne ved aftale mellem disse. Opnås der ikke enighed om fastsættelse af antal medlemmer i samarbejdsudvalget eller om fordelingen af personalerepræsentanterne, forelægges spørgsmålet for koordinationsudvalget.

Bemærkning:

Der henvises til KSN-meddelelse nr. 28.

Stk. 2

Antallet af ledelsesrepræsentanter i samarbejdsudvalget kan ikke overstige antallet af repræsentanter for øvrige i institutionen ansatte.

I Københavns Kommune sammensættes samarbejdsudvalget af lige mange ledelses- og medarbejderrepræsentanter.

Stk. 3

Det bør tilstræbes, at udvalgenes sammensætning bliver så repræsentativ som muligt.

KTO'S KOMMENTARER

Med undtagelse af Københavns Kommune skal der ikke være lige mange repræsentanter for hver af de 2 parter i samarbejdsudvalget, men der må ikke være flere ledelsesrepræsentanter end medarbejderrepræsentanter.

Samarbejdsudvalgene skal være repræsentativt sammensat, således at alle relevante synspunkter kan komme frem. Så vidt muligt

TR/SU-AFTALE

KTO'S KOMMENTARER

Bemærkning:

Der henvises til KSN-meddelelse nr. 28.

Stk. 4

Antallet af repræsentanter fra hver side kan ikke være færre end 3 og normalt ikke flere end 7.

Stk. 5

Såfremt der er behov for en mere alsidig repræsentation i et samarbejdsudvalg, og der i udvalget er enighed herom, kan antallet af repræsentanter forøges, dog højst til 9 fra hver side. Skønnes der, for at udvalget kan opfylde sit formål, behov for yderligere udvidelse, må spørgsmålet drøftes i koordinationsudvalget.

Stk. 6

Institutionens ledelse udpeger af sin midte sine repræsentanter i samarbejdsudvalget. Den ansvarlige leder er formand for udvalget. De øvrige af ledelsens repræsentanter udpeges blandt ansatte, som er fortrolige med arbejds- og driftsforholdene, og som har ledende stillinger.

bør alle personaleorganisationer (overenskomstgrupper) være repræsenteret i samarbejdsudvalget. Dernæst kan inddrages de enkelte personalegruppers størrelse ved vurdering af sammensætningen på medarbejdersiden.

Såfremt alle personaleorganisationer (overenskomstgrupper) ikke repræsenteres direkte i samarbejdsudvalget, bør der etableres et kontaktudvalg, jf. § 21.

Der skal være minimum 3 repræsentanter fra hver side i samarbejdsudvalget. Antallet af repræsentanter kan umiddelbart - med begrundelse om en mere alsidig repræsentation - forøges fra 7 til 9 fra hver side. Antallet kan derudover forøges på baggrund af en drøftelse og beslutning i kommunens koordinationsudvalg.

Lederen af institutionen/afdelingen er formand for samarbejdsudvalget. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne i det pågældende samarbejdsudvalg.

TR/SU-AFTALE

Stk. 7

Personalets samarbejdsudvalgsrepræsentanter i hovedudvalget udpeges af organisationernes lokale klub, sektion, afdeling eller lignende blandt de i institutionen ansatte. Personalets samarbejdsudvalgsrepræsentanter i lokaludvalgene vælges af personalet blandt de i institutionen ansatte. For personalegrupper med valgte tillidsrepræsentanter sker valget dog blandt disse. Næstformanden udpeges af samarbejdsudvalgets personalerepræsentanter.

Bemærkning:

Der henvises til KSN-information nr. 1 og KSN-meddelelse nr. 19.

Stk. 8

Samarbejdsudvalgsmedlemmer, der ikke er tillidsrepræsentanter, er beskyttet mod afskedigelse på samme måde som tillidsrepræsentanter.

Bemærkning:

Der henvises til KSN-meddelelser nr. 5 og 14.

KTO'S KOMMENTARER

Selv om det ikke fremgår direkte af aftalen, er både samarbejdsudvalgsmedlemmer (medarbejderrepræsentanter), suppleanterne for samarbejdsudvalgsmedlemmer (medarbejderrepræsentanter) og koordinationsudvalgsmedlemmer (medarbejderrepræsentanter) omfattet af den særlige tillidsrepræsentantbeskyttelse, jf. § 12, uanset om de også er tillidsrepræsentanter eller suppleanter for tillidsrepræsentanter.

Hvis en ansat, der er valgt til et af ovenstående hverv, påtænkes afskediget, skal fremgangsmåden, som er beskrevet i § 12 følges. Hvis alle forhandlingsmuligheder har været afprøvet, kan sagen derefter behandles ved en voldgift i henhold til aftalens § 26.

For suppleanter for tillidsrepræsentanter kan der dog være indgået særskilt aftale, jf. KTO's kommentarer til § 12, stk. 1, side 33.

TR/SU-AFTALE

Stk. 9

Samarbejdsudvalgets ledelsesrepræsentanter og personalerepræsentanter udpeger i fællesskab en sekretær, der ikke behøver at være medlem af udvalget.

Bemærkning:

I Københavns Kommune må sekretæren ikke være medlem af eller suppleant til samarbejdsudvalget.

Stk. 10

For repræsentanterne i samarbejdsudvalget udpeges suppleanter efter samme retningslinjer som for repræsentanterne. Suppleanterne indtræder i udvalget ved de ordinære medlemmers forfald.

Stk. 11

Medlemmer og suppleanter udpeges for 2 år ad gangen. Hvervet ophører, såfremt en ledelsesrepræsentant forlader den stilling, der har begrundet hans udpegning, eller en personalerepræsentant forlader institutionen eller den afdeling af institutionen, hvorfra han er indvalgt.

§ 21. Kontaktudvalg

Stk. 1

Såfremt ikke samtlige personalegrupper i institutionen opnår repræsentation i samarbejdsudvalget, jf. § 20, kan der oprettes et kontaktudvalg bestående af samarbejdsudvalgets personalerepræsentanter, samt en repræsentant for hver af de personalegrupper, der

KTO'S KOMMENTARER

Hvis ikke alle personaleorganisationer (overenskomstgrupper) kan blive direkte repræsenteret i samarbejdsudvalget, bør der oprettes et kontaktudvalg. Kontaktudvalget kan f.eks. drøfte dagsordenen forud for samarbejdsudvalgets møder.

TR/SU-AFTALE

ikke er repræsenteret i samarbejdsudvalget.

Stk. 2

Kontaktudvalgets opgaver er at virke vejledende og rådgivende for personalerepræsentanterne i samarbejdsudvalget. Udvalget indkaldes forud for møder i samarbejdsudvalget.

Bemærkning:

Der henvises til KSN-meddelelse nr. 3.

§ 22. Samarbejdsudvalgets arbejdsform

Stk. 1

Møde afholdes, når formanden eller næstformanden finder det nødvendigt, dog mindst 1 gang i kvartalet.

Stk. 2

Møde afholdes endvidere, såfremt et flertal af personalerepræsentanterne over for formanden eller næstformanden fremsætter anmodning herom med angivelse af de spørgsmål, som ønskes behandlet.

Stk. 3

Indkaldelse til møde skal ske med 3 ugers varsel.

Stk. 4

Forslag til emner på dagsordenen skal tilstilles formanden eller næstformanden senest 2 uger før mødet.

KTO'S KOMMENTARER

Der er i § 22 fastlagt nogle detaljerede regler, som bestemmer, hvorledes et samarbejdsudvalg nedsættes og indkaldes m.v.

TR/SU-AFTALE

Stk. 5

Dagsordenen udarbejdes af formanden og næstformanden i fællesskab og udsendes senest 1 uge før mødet.

Stk. 5a

Fristerne i stk. 3, 4 og 5 kan i ganske særlige tilfælde fraviges, ligesom de kan fraviges, hvis der er enighed herom i samarbejdsudvalget.

Stk. 6

Sekretæren for udvalget tager referat af møderne. Referatet udsendes efter godkendelse af formanden og næstformanden og forelægges til endelig godkendelse på næste møde.

Bemærkning:

I Københavns Kommune udsendes det af formandskabet godkendte referat inden en måned efter mødet.

Stk. 7

De med udvalgene forbundne omkostninger afholdes af institutionen, som også er pligtig at stille passende lokale til rådighed for møderne.

Stk. 8

Møderne afholdes fortrinsvis i arbejdstiden. Medlemmerne skal have den fornødne tid til rådighed til samarbejdsudvalgsarbejdet og oppebærer herunder den sædvanlige løn.

Bemærkning:

Der henvises til KSN-information nr. 1 samt KSN-meddelelser nr. 3, 12 og 16.

KTO'S KOMMENTARER

Det kan fremhæves, at formanden og næstformanden (lederen og en medarbejderrepræsentant) i fællesskab skal udarbejde dagsordenen til møder i samarbejdsudvalget.

Samarbejdsudvalgsmøder bør normalt afholdes i arbejdstiden.

Hvis samarbejdsudvalgets medarbejderrepræsentanter deltager i møder, herunder i møder i udvalg nedsat af samarbejdsudvalget, som afholdes uden for pågældendes normale arbejdstid, ydes der medarbejderen samme løn eller tilsvarende frihed uden lønafkorting, som han/hun ville have opnået, hvis vedkommende i det pågældende tidsrum

TR/SU-AFTALE

KTO'S KOMMENTARER

havde været beskæftiget med sit sædvanlige arbejde. Der henvises i øvrigt til § 6.

I overensstemmelse med tidligere udtalelser fra Kommunernes Samarbejdsnævn (KSN) bør der gives medarbejderrepræsentanterne tilsvarende mulighed som ledelsesrepræsentanterne for at drøfte spørgsmål, der er optaget på et møde i et samarbejdsudvalg, ved et formøde. Det må dog bero på en konkret vurdering af de punkter, der er optaget på dagsordenen for mødet, hvorvidt og i hvilket omfang der er behov for, at medarbejderrepræsentanterne holder formøde. Vurderingen af dette må foretages af næstformanden under ansvar over for ledelsen.

Stk. 9

Medlemmer af samarbejdsudvalget oppebærer befordringsgodtgørelse efter de for tjenestemænd gældende regler.

Ved deltagelse i samarbejdsudvalgsmøder, der afholdes uden for det enkelte samarbejdsudvalgsmedlems arbejdsplads, oppebæres time- og dagpenge samt befordringsgodtgørelse i henhold til de i kommunen gældende regler, jf. også § 7.

Stk. 10

Ved behandlingen af specielle spørgsmål kan samarbejdsudvalget, hvis en af parterne ønsker det, tilkalde en i institutionen ansat særlig sagkyndig eller, hvis der er enighed herom, andre sagkyndige.

Stk. 10a

Ved vurdering af konkrete projekter vedrørende teknologi kan der, hvis der er enighed herom i samarbejdsudvalget (teknologiudvalget), indhentes ekspertise udefra for kommunens regning. I øvrigt kan såvel medarbejderne som kommunen for egen regning indhente ekspertise udefra.

TR/SU-AFTALE

KTO'S KOMMENTARER

Bemærkning:

Der henvises til bemærkninger om indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi, jf. bilag 2.

§ 23. Underudvalg

Stk. 1

Samarbejdsudvalget kan, når der er enighed herom, nedsætte underudvalg herunder også permanente udvalg til behandling af bestemte opgaver.

Samarbejdsudvalget kan nedsætte underudvalg, når der er enighed herom, men hvis medarbejderne ønsker det, skal der ved indførelse af ny samt ændring af bestående teknologi nedsættes et særligt teknologiudvalg under vedkommende hovedsamarbejdsudvalg.

Stk. 2

Sådanne udvalg kan sammensættes af medlemmer af samarbejdsudvalget eller suppleres med eller sammensættes af andre medarbejdere i institutionen.

Stk. 3

Ved behandling af specielle spørgsmål kan underudvalget ligesom samarbejdsudvalget tilkalde særlige sagkyndige, jf. § 22, stk. 10.

Stk. 4

Underudvalgene skal holde samarbejdsudvalget løbende orienteret om deres arbejde.

Stk. 4a

Hvis medarbejderne ønsker det, skal der ved indførelse af ny samt ændring af bestående teknologi – i forbindelse med det enkelte teknologiprojekt – nedsættes et særligt teknologiudvalg under vedkommende hovedsamarbejdsudvalg. I teknologiudvalg re-

Hvis der ikke er nedsat eller nedsættes et teknologiudvalg, skal spørgsmål om indførelse og brug af ny teknologi behandles i samarbejdsudvalget.

TR/SU-AFTALE

præsenteres den/de personalegruppe(r), der berøres af det enkelte teknologiprojekt.

Bemærkning:

Der henvises til KSN-meddelelse nr. 23. Endvidere henvises der til bemærkninger om indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi, jf. bilag 2.

§ 24. Uoverensstemmelser i samarbejdsudvalget

Stk. 1

Parterne skal bestræbe sig for at opnå enighed, og det betragtes som et brud på denne aftale, hvis der ikke udvises positiv forhandlingsvilje.

Stk. 2

I bestræbelserne for at opnå enighed kan samarbejdsudvalget indhente bistand og vejledning fra vedkommende hovedsamarbejdsudvalg og fra koordinationsudvalget. Sådant vejledning skal indhentes, når en af parterne i samarbejdsudvalget fremsætter ønske herom. Såfremt der er enighed herom i samarbejdsudvalget, kan der endvidere af dette indhentes bistand og vejledning fra de berørte personaleorganisationer.

Stk. 3

Uoverensstemmelser om fortolkningen af nærværende afsnit om samarbejde og samarbejdsudvalg og påståede brud på dette kan af hver af parterne kræves behandlet i vedkommende hovedsam-

KTO'S KOMMENTARER

Uoverensstemmelser om fortolkningen af aftalens afsnit B om Samarbejde og samarbejdsudvalg kan forelægges for hovedsamarbejdsudvalget/koordinationsudvalget i kommunen.

TR/SU-AFTALE

arbejdsudvalg. Opnås der ikke enighed i hovedsamarbejdsudvalget, forelægger dette uoverensstemmelsen for koordinationsudvalget.

Stk. 3a

Uoverensstemmelser vedrørende samarbejdsudvalgets og/eller et nedsat teknologiudvalgs anvendelse af retningslinjer vedrørende indførelse og brug af ny eller ændring af bestående teknologi kan af hver af parterne kræves behandlet i vedkommende hovedsamarbejdsudvalg. Opnås der ikke enighed i hovedsamarbejdsudvalget, forelægger dette uoverensstemmelsen for koordinationsudvalget.

§ 25. Koordinationsudvalg

Stk. 1

Mellem kommunalbestyrelsen på den ene side og personaleorganisationerne på den anden side nedsættes et koordinationsudvalg bestående af () medlemmer fra hver side.

For hver af udvalgets medlemmer udpeges en suppleant.

KTO'S KOMMENTARER

Særligt med hensyn til indførelse og brug af ny eller ændring af bestående teknologi har hovedsamarbejdsudvalget, koordinationsudvalget og i sidste ende aftalens parter (jf. § 28) en særlig kompetence til at behandle uoverensstemmelser om retningslinjer på dette område.

En tilsvarende kompetence findes ikke med hensyn til retningslinjer om øvrige spørgsmål. Med hensyn til disse øvrige spørgsmål er det alene aftalens bestemmelser, som kan behandles af hovedsamarbejdsudvalget, koordinationsudvalget og parterne jf. § 28.

Koordinationsudvalgets 2 parter er repræsentanter fra kommunalbestyrelsen/amtsrådet og repræsentanter udpeget af personaleorganisationerne.

Koordinationsudvalgene vælges for 4 år ad gangen, og valgperioden følger den kommunale valgperiode.

Personaleorganisationernes repræsentanter udpeges af de 3 hovedorganisationsområder:

- Det Kommunale Kartel (OAO) (LO-området).
- FTF-området.
- Akademikernes Centralorganisation (AC).

TR/SU-AFTALE

KTO'S KOMMENTARER

Fordelingen af koordinationsudvalgsmedlemmerne mellem de 3 hovedorganisationer er som udgangspunkt:

Antal medarbejderrepræsentanter i alt	OAO	FTF	AC
3	1	1	1
4	2	1	1
5	2	2	1
6	3	2	1
7	3	3	1
8	4	3	1
9	4	4	1
10	4	4	2

Personalesammensætningen i en kommune kan medføre, at der konkret fastlægges en anden fordeling.

De repræsentanter, der af personaleorganisationerne udpeges af koordinationsudvalget, bør være ansat i vedkommende kommune.

Fordelingen af koordinationsudvalgsmedlemmerne mellem hovedorganisationsområderne medfører ikke, at (hoved)samarbejdsudvalg skal sammensættes med en tilsvarende fordeling. Der henvises til kommentaren til § 20 om repræsentativitet ved sammensætning af samarbejdsudvalg.

Stk. 2

Koordinationsudvalget har følgende opgaver:

1. at virke for fremme af samarbejdsudvalgenes virksomhed, herunder vejlede ved oprettelsen af samarbejdsudvalg,
2. at virke vejledende for de nedsatte samarbejdsudvalg,
3. at fortolke bestemmelserne i nærværende afsnit,
4. at behandle uoverensstemmelser vedrørende dettes afsnits bestem-

Koordinationsudvalget har en række opgaver, der er rettet mod samarbejdsudvalgene i kommunen. Koordinationsudvalget skal således bl.a. bidrage til, at samarbejdsudvalgene fungerer både formelt og reelt.

Koordinationsudvalget har i øvrigt ikke de samme opgaver som samarbejdsudvalg. Der kan bl.a. ikke i koordinationsudvalget fastlægges retningslinjer for arbejds- og personaleforhold.

TR/SU-AFTALE

KTO'S KOMMENTARER

- møder, som af samarbejdsudvalgene forelægges for udvalget,
5. at behandle uoverensstemmelser om retningslinjer vedrørende indførelse og brug af ny eller ændring af bestående teknologi, som af hovedsamarbejdsudvalget forelægges for udvalget,
 6. at registrere nedsatte samarbejdsudvalg i kommunen.

Stk. 2a

I Københavns Kommune etableres et sekretariat til løsning af de i stk. 2 nævnte opgaver og til støtte for koordinationsudvalget. Sekretariatet, hvori indgår 1 repræsentant for personaleorganisationerne og 1 repræsentant for Københavns Kommune, varetager under ansvar over for koordinationsudvalget de daglige opgaver og tilrettelægger dets arbejde. De med sekretariatet forbundne omkostninger afholdes af kommunen.

Stk. 3

Koordinationsudvalgets formand udpeges af kommunalbestyrelsen. Næstformanden udpeges af organisationsrepræsentanterne.

Stk. 4

Møde afholdes, når formanden eller næstformanden fremsætter anmodning herom med angivelse af de spørgsmål, som ønskes behandlet.

Stk. 5

Indkaldelse til møde skal ske med 3 ugers varsel. Forslag til emner på

TR/SU-AFTALE

dagsordenen skal tilstilles formanden eller næstformanden senest 2 uger før mødet. Dagsordenen udarbejdes af formanden og næstformanden i fællesskab, og udsendes senest 1 uge før mødet. De nævnte frister kan i ganske særlige tilfælde fraviges, ligesom de kan fraviges, hvis der er enighed herom i koordinationsudvalget.

Stk. 6

Kommunen yder koordinationsudvalget fornøden sekretariatsbistand.

Stk. 7

Kommunen afholder de med koordinationsudvalgets virksomhed forbundne udgifter, og stiller de fornødne lokaler til rådighed for møderne. Møderne afholdes fortrinsvis i arbejdstiden. Medlemmerne skal have den fornødne tid til rådighed til koordinationsudvalgsarbejdet og oppebærer den sædvanlige løn. Medlemmerne af koordinationsudvalget oppebærer befordringsgodtgørelse efter de for tjenestemænd gældende regler.

Stk. 8

Ved behandlingen af specielle spørgsmål kan koordinationsudvalget, hvis én af parterne ønsker det, tilkalde én eller flere sagkyndige.

Stk. 9

Fortolkning af dette afsnits bestemmelser om samarbejde og samarbejdsudvalg kan af koordinationsudvalget eller af én af parterne i dette forelægges for de centrale parter.

KTO'S KOMMENTARER

TR/SU-AFTALE

KTO'S KOMMENTARER

Stk. 9a

I de tilfælde, hvor der i koordinationsudvalget ikke kan opnås enighed om samarbejdsudvalgets og/eller teknologiudvalgets anvendelse af retningslinjer vedrørende indførelse og brug af ny eller ændring af bestående teknologi, kan sagen af enten et flertal af ledelsesrepræsentanterne eller et flertal af personalerepræsentanterne i koordinationsudvalget indbringes for parterne.

Stk. 10

Et enigt koordinationsudvalg kan anmode parterne om udtalelse eller vejledning i spørgsmål om samarbejdsudvalgenes kompetence og om samarbejdsudvalgenes arbejdsform.

Stk. 11

Det påhviler koordinationsudvalget at sikre, at kommunens samarbejdsudvalg orienteres om koordinationsudvalgets arbejde.

Bemærkning:

Der henvises til KSN-information nr. 1 og til KSN-meddelelser nr. 2, 4, 21, 25 og 33. Endvidere henvises der til bemærkninger om indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi, jf. bilag 2.

TR/SU-AFTALE

KTO'S KOMMENTARER

Afsnit C. Parternes opgave / håndtering af uover- ensstemmelser samt ikrafttræden

§ 26. Parternes håndtering af uoverensstemmelser ved- rørende afsnit A

Stk. 1

Uoverensstemmelser om fortolkning af afsnit A om tillidsrepræsentantregler afgøres ved en voldgift, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL og 2 af KTO.

Stk. 2

Parterne vælger i forening en formand for voldgiftsretten. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget, udpeges voldgiftsrettens formand af Arbejdsretten.

Stk. 3

Parterne forpligter sig til at efterkomme voldgiftsrettens kendelse samt til at bære eventuelle ikendte omkostninger.

KTO's bestyrelse har besluttet, at KTO's medlemmer af voldgiftsretten vil blive udpeget således, at det sikres, at den involverede personaleorganisation altid er repræsenteret i voldgiftsretten.

I afskedigelsessager, som ikke indeholder principielle fortolkningsspørgsmål i forhold til aftalen, vil KTO anmode den involverede organisation om selv at udpege begge medlemmer af voldgiftsretten.

Da der i aftalens § 26 er fastsat retningslinjer for behandling af retstvister om afsnit A (tillidsrepræsentantregler), finder aftalen mellem de kommunale arbejdsgivere og KTO om behandling af retstvister ikke anvendelse.

TR/SU-AFTALE

Bemærkning:

§ 26 omhandler de centrale parter uoverensstemmelser om fortolkning af bestemmelser i afsnit A.

§ 27. Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået i. h. t. § 11

Stk. 1

Uoverensstemmelser om lokale aftaler i henhold til § 11, som ikke kan løses lokalt, kan indbringes for KL og den/de relevante forhandlingsberettigede organisation(er), som søger uoverensstemmelserne bilagt ved mægling.

Stk. 2

Såfremt uoverensstemmelser som nævnt i stk. 1 ikke kan løses ved mægling, overgår sagen til KL og den/de relevante forhandlingsberettigede organisation(er), som i fællesskab søger at afgøre sagen.

KTO'S KOMMENTARER

Uoverensstemmelser om fortolkning af bestemmelser i afsnit A omfatter ikke lokale TR-aftaler, der erstatter de centrale regler. Uoverensstemmelser om lokale aftaler behandles iht. § 27.

Derimod vil uoverensstemmelser om fortolkning af proceduren og mulighederne for at indgå lokale aftaler iht. § 11 skulle behandles iht. § 26.

Såfremt der opstår uoverensstemmelser om en lokal TR-aftale, kan sagen, efter forudgående mægling, indbringes for en voldgift.

Proceduren vil i første omgang være følgende:

- 1) Uoverensstemmelserne skal først søges løst lokalt i kommunen.
- 2) Ved fortsat uenighed indbringes sagen for Amdsrådsforeningen, hhv. KL og den/de relevante forhandlingsberettigede organisation(er), som søger uoverensstemmelserne bilagt ved mægling mellem de lokale parter.

TR/SU-AFTALE

KTO'S KOMMENTARER

Stk. 3

Såfremt der ikke kan opnås enighed i henhold til stk. 2, kan uoverensstemmelsen afgøres ved en voldgift. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL og 2 af KTO.

Stk. 4

Parterne vælger i forening en formand for voldgiftsretten. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget, udpeges voldgiftsrettens formand af Arbejdsretten.

Stk. 5

Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne og kan således ikke indbringes for den kommunale tjenstemandsret, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse. Voldgiftsretten kan ikke idømme bod og andre sanktioner.

Bemærkning:

§ 27 omhandler behandlingen af lokale uoverensstemmelser om fortolkning af lokale aftaler indgået i henhold til § 11.

§ 28. Parternes opgave samt håndtering af uoverensstemmelser vedrørende afsnit B

Stk. 1

Parterne har til opgave at fremme samarbejdsudvalgenes virksomhed. Dette sker gennem fortolkningsvirksomhed, vejledning samt iværksættelse

De opgaver, som er beskrevet i § 28, er en videreførelse af de opgaver, som har været varetaget af

TR/SU-AFTALE

af nødvendig og tilstrækkelig uddannelse og information. Parterne fungerer endvidere som informations- og debatforum vedrørende den generelle teknologiske udvikling inden for KL's medlemmer samt vedrørende teknologiske systemer, der berører flere kommuner. Parterne skal herunder:

- a. bidrage til den generelle vejledningsvirksomhed over for kommunerne i forbindelse med indførelse af ny teknologi,
- b. drøfte det generelle behov for efteruddannelse i forbindelse med indførelse af ny teknologi inden for kommunerne,
- c. drøfte andre generelle personalepolitiske og personaleadministrative spørgsmål, der udspringer af indførelsen af ny teknologi,
- d. følge igangværende teknologivurderingsprojekter af interesse for kommunerne og eventuelt foreslå nye projekter iværksat,
- e. efter anmodning afgive udtalelse til Kommunernes Teknologivoldgiftsret i forbindelse med klager over manglende overholdelse af teknologiaftaler, jf. afsnit B, § 25, stk. 9a.

Endvidere fører parterne tilsyn med AKUT-fonden, jf. vedtægter for Amtskommunernes og Kommunernes fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter.

KTO'S KOMMENTARER

- Kommunernes Samarbejdsnævn (KSN),
- Kommunernes Teknologinævn (KTN), og
- AKUT-fondens tilsynsråd

i henhold til de tidligere aftaler på området.

Der er ikke foretaget nogen ændringer af opgaverne i forhold til disse tidligere aftaler, men opgaverne løses nu i en sekretariatsmæssig koordineringsgruppe med deltagelse fra KTO og KL.

Opgaverne vedrører bl.a.

- fortolkning af bestemmelserne,
- information, og
- sikring af en hensigtsmæssig fælles uddannelse.

TR/SU-AFTALE

Bemærkning:

§ 28, stk. 1-4 gælder også i forhold til følgende paragraffer i Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne: § 3, stk.2, § 4, § 5, § 6, stk.2, § 7, stk. 4, § 8 og § 9,

Stk. 2

Parterne bistår med fortolkningen af bestemmelserne i afsnit B, som forelægges af en af parterne i koordinationsudvalget eller af en af de centrale parter.

Stk. 3

Parterne afgiver udtalelser eller vejledning i spørgsmål om samarbejdsudvalgenes kompetence og om samarbejdsudvalgenes arbejdsform, som forelægges parterne af et enigt koordinationsudvalg.

Stk. 4

Parterne drager omsorg for, at der overfor kommunerne gives information om de tilkendegivelser, udtalelser og vejledninger, som er givet i medfør af stk. 2 og 3, samt om forhold i øvrigt, dækket af denne aftale.

KTO'S KOMMENTARER

Henvendelse til de centrale parter fra koordinationsudvalget eller fra én af parterne i koordinationsudvalget sker ved fremsendelse af enslydende breve til KL og KTO.

Henvendelsen til KTO sendes til:

Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte (KTO)
Løngangstræde 25, 1.
1468 København K

Telefon 33 11 97 00
E-mail: kto@kto.dk

TR/SU-AFTALE

Stk. 5

Parterne udarbejder en plan for en hensigtsmæssig fælles uddannelse af samarbejdsudvalgenes medlemmer og drager omsorg for, at denne uddannelse kan tilbydes alle medlemmer af samarbejdsudvalgene.

Stk. 6

Beslutninger, der i enighed træffes af parterne i sager, der forelægges parterne i medfør af § 25, stk. 9a (om samarbejdsudvalgets og/eller teknologiudvalgets anvendelse af retningslinjer vedrørende indførelse og brug af ny eller ændring af bestående teknologi), er bindende for såvel ledelsen som medarbejderne i vedkommende kommune.

Stk. 7

Såfremt enighed om samarbejdsudvalgets og/eller teknologiudvalgets anvendelse af retningslinjer vedrørende indførelse og brug af ny eller ændring af bestående teknologi ikke kan opnås blandt parterne, indbringes spørgsmålet for Kommunernes Teknologivoldgiftsret. Teknologivoldgiftsretten består af 4 medlemmer, hvoraf 2 vælges af Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, og 2 vælges af KL amt af en opmand, der vælges af voldgiftsrettens medlemmer. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmand, anmodes Arbejdsrettens formand om at udpege denne.

KTO'S KOMMENTARER

Med hensyn til uoverensstemmelser om retningslinjer, som er fastlagt i den enkelte kommune, kan parterne alene behandle disse, når de vedrører teknologi, jf. § 25, stk. 9a. Uoverensstemmelser om retningslinjer på andre områder vil ikke kunne behandles mellem parterne i henhold til denne aftale.

TR/SU-AFTALE

KTO'S KOMMENTARER

Stk. 8

Teknologivoldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse, som er bindende for såvel ledelsen som medarbejderne i vedkommende kommune.

Bemærkning:

Der henvises til bemærkninger om indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi, jf. bilag 2.

§ 29. Håndhævelse af forpligtelserne i § 16, stk. 6 - 8

Stk. 1

Såfremt en af parterne ikke overholder sin forpligtelse i henhold til § 16, stk. 6 - 8 kan den anden part fremsætte anmodning om, at forpligtelsen overholdes. Anmodningen skal fremsættes skriftligt og så snart den anden part bliver bekendt med, at forpligtelsen ikke er overholdt.

Bemærkning:

§ 29 gælder også i forhold til § 11, stk. 2 i Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne.

Stk. 2

Fra det tidspunkt en af parterne har modtaget en anmodning, som nævnt i stk. 1, skal den inden for 1 måned tage skridt til at efterkomme anmodningen.

Bemærkning:

I tilfælde af, at der allerede er truffet beslutning, herunder politisk beslutning, om forhold, hvor den manglende

TR/SU-AFTALE

information og høring kunne have haft betydning, kan ledelsen inden for fristen på 1 måned vælge at annullere beslutningen eller at gennemføre beslutningen desuagtet. Vælger ledelsen at gennemføre beslutningen desuagtet finder stk. 3 anvendelse.

Stk. 3

Såfremt en af parterne ikke inden for fristen på 1 måned tager skridt til at opfylde sine forpligtelser, kan den anden part indsende sagen til de centrale parter med anmodning om, at sagen søges løst ved bistand fra de centrale parter.

Bemærkning:

De centrale parters bistand kan f.eks. være at oplyse parterne om deres forpligtelser i henhold til denne aftale. Sagen kan på dette stadium løses ved, at begge parter i umiddelbar forlængelse af de centrale parters bistand opfylder deres forpligtelser.

De centrale parters bistand skal ydes inden 6 måneder efter anmodningen.

Stk. 4

I tilfælde af, at parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 16, stk. 6 - 8 ikke er overholdt, kan de selv fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse. Såfremt parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 16, stk. 6 - 8 ikke er overholdt, men ikke kan blive enige om at fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse, kan spørgs-

KTO'S KOMMENTARER

TR/SU-AFTALE

målet om godtgørelsens størrelse indbringes for en voldgift i overensstemmelse med stk. 5 – 9.

Bemærkning:

Hvis sagen skal løses lokalt efter denne bestemmelses første led, forudsætter det, at parterne også er enige om, at anvende en eventuel godtgørelse til en nærmere angivet samarbejdsfremmende foranstaltning.

Stk. 5

Såfremt sagen i øvrigt ikke løses i henhold til stk. 3 eller 4 overgår sagen til KL og KTO. Sagen kan herefter afgøres ved en voldgift. Begæring om voldgiftsbehandling skal fremsættes skriftligt senest 3 måneder efter, at det er konstateret, at sagen ikke kan løses ved bistand af de centrale parter. Svarskrift afgives herefter senest 3 måneder fra modtagelsen af klageskriftet.

Bemærkning:

Såfremt parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 16, stk. 6 - 8 ikke er overholdt, jf. stk. 4, kan kun spørgsmålet om godtgørelsens størrelse indbringes for en voldgift.

Stk. 6

Voldgiftsretten består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL og 2 af KTO. De centrale parter vælger i forening en formand for voldgiftsretten. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget, udpeges voldgiftsrettens formand af Arbejdsretten.

KTO'S KOMMENTARER

TR/SU-AFTALE

KTO'S KOMMENTARER

Stk. 7

Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne og kan således ikke indbringes for den kommunale tjenstemandsret, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse.

Stk. 8

Voldgiftsretten kan idømme en godtgørelse.

Stk. 9

Hvis de lokale parter er enige herom, kan en godtgørelse anvendes lokalt til samarbejdsfremmende foranstaltninger. Enighed skal opnås inden for en frist af 4 måneder fra det tidspunkt kendelse om godtgørelse er afsagt, jf. stk. 7. Hvis der ikke inden for den nævnte frist kan opnås enighed lokalt om, at en eventuelt godtgørelse anvendes lokalt til samarbejdsfremmende foranstaltninger, tilfalder godtgørelsen den centrale part.

Bemærkning:

Eksempler på samarbejdsfremmende formål kan være gennemførelse af fælles seminarer el. lign. om samarbejdsrelaterede emner, eksterne konsulenter til løsning af eventuelle samarbejdsvanskeligheder, der måtte være opstået i kølvandet på den konkrete sag etc.

Stk. 10

Bestemmelserne i § 29 finder anvendelse på sager, hvor de lokale parter fra d. 23. marts 2005 eller senere ikke har overholdt sine forpligtelser i henhold til § 16, stk. 6 - 8.

TR/SU-AFTALE

KTO'S KOMMENTARER

§ 30. Ikrafttræden

Stk. 1

Denne aftale træder i kraft den 1. april 2008 og kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2011.

Stk. 2

Aftale af 24. maj 2005 om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i kommuner, tilsluttet Amtsrådsforeningen og KL, ophæves og erstattes af nærværende aftale.

Stk. 3

Aftale af 31. maj 2005 om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i Københavns Kommune ophæves og erstattes af nærværende aftale.

København, den 21. maj 2008.

For

KL

Mads Lebech / Johnny Kristensen

For

Kommunale Tjenestemænd og

Overenskomstansatte

Anders B. Christensen / Jørgen Holst

BILAG 1 - MEDDELELSER

Bilag 1. Informationer og meddelelser fra Kommunernes Samarbejdsnævn og fra de centrale parter

I perioden juni 1982 til december 1994 afgav Kommunernes Samarbejdsnævn en række vejledninger og fortolkninger til de daværende bestemmelser om samarbejde og samarbejdsudvalg i (amts)kommuner. En række af disse er stadig relevante i forhold til "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg". I dette bilag er – nogle i let redigeret form - optrykt de informationer og meddelelser, som der direkte er henvist til i aftalen. Parterne er i øvrigt enige om at videreføre fortolkningsgrundlaget fra de tidligere samarbejds- og teknologibestemmelser.

KSN-information nr. 1

Ad § 14 stk. 2:

Nævnet blev spurgt, hvorvidt der for administrationspersonalet på et rådhus, hvor der blandt andet i socialforvaltningen var over 25 heltidsbeskæftigede, alene skulle oprettes et samarbejdsudvalg for hele rådhusets personale, eller om der tillige skulle oprettes et samarbejdsudvalg for socialforvaltningens personale.

Nævnet udtalte, at ovennævnte 2 løsninger er i overensstemmelse med de forudsætninger, der ligger til grund for reglerne om samarbejde og samarbejdsudvalg.

Der ville således være mulighed for, enten alene at oprette et udvalg for hele rådhusets administrationspersonale, eller at vælge den løsning herudover at oprette et samarbejdsudvalg for socialforvaltningen, der har flere end 25 heltidsbeskæftigede medarbejdere. Uanset om der oprettes et samarbejdsudvalg, omfattende alt administrationspersonale, eller der oprettes et samarbejdsudvalg for administrationspersonalet (eksklusive socialforvaltningens administrationspersonale) og et samarbejdsudvalg for hele socialforvaltningens personale, vil der i relation til reglerne om valg og udpegning af medlemmer være tale om "hovedudvalg".

Nævnet oplyste herudover, at det ligeledes ville være i overensstemmelse med reglerne at oprette:

- et samarbejdsudvalg for hjemmehjælpere,
- et samarbejdsudvalg for dagplejemødre, og
- et samarbejdsudvalg for det største plejehjem

under forudsætning af, at betingelserne om 25 heltidsbeskæftigede og en selvstændig ledelsesfunktion var opfyldt.

Ad § 20 stk. 7:

I en samarbejdsudvalgsstruktur bestående af et centraludvalg for hele kommunen, et udvalg for hver forvaltning og flere udvalg i de enkelte forvaltninger, bør centraludvalget og de nævnte udvalg for hver forvaltning betragtes som hovedudvalg, medens de øvrige udvalg i de enkelte forvaltninger bør betragtes som lokaludvalg.

BILAG 1 - MEDDELELSER

Ad § 22 stk. 8:

Nævnet har udtalt, at udgangspunktet for fortolkning af bestemmelsen i § 22 stk. 8 er, at deltagelse i samarbejdsudvalgsmøder betragtes som normal arbejdstid. Dette er ensbetydende med, at der til et medlem af samarbejdsudvalget, som deltager i møder uden for pågældende normale arbejdstid, ydes afspadsring time for time for den tid, hvor pågældende har deltaget i samarbejdsudvalgsmødet uden for normal arbejdstid.

Såfremt det af hensyn til arbejdstilrettelæggelsen ikke er muligt at yde pågældende afspadsring, er der mulighed for at yde normal timebetaling for deltagelse i møder uden for pågældendes normale arbejdstid. Det vil derimod ikke være i overensstemmelse med reglerne at yde overarbejdsbetaling eller afspadsring efter reglerne om overarbejde i ovenfor omtalte situation.

Ad § 25 stk. 1:

Nævnet blev spurgt om anvendelsen af bestemmelsen om personaleorganisationernes udpegning af medlemmer af koordinationsudvalg.

Nævnet udtalte herom, at hovedorganisationernes repræsentanter i nævnet har oplyst, at hovedorganisationerne, når de skal udpege medarbejderrepræsentanter til koordinationsudvalg, indhenter indstilling herom fra de berørte personaleorganisationer i vedkommende kommune/amtskommune, ligesom det oplystes, at hovedorganisationerne i denne forbindelse henleder personaleorganisationernes opmærksomhed på, at det bør tilstræbes, at medarbejderrepræsentanter i koordinationsudvalg fortrinsvis udpeges blandt de ansatte i vedkommende kommune/amtskommune.

Det er nævnets opfattelse, at det af bestemmelsen i samarbejdsreglerne om udpegning af medlemmer til koordinationsudvalget ikke kan udledes, at der er en pligt til at udpege medlemmer, der er ansat i den pågældende kommune, men at koordinationsudvalgets medarbejderrepræsentanter bør udpeges blandt de ansatte i pågældende kommune.

KSN-information nr. 2:

Vedrørende grænserne for ledelsens beslutningskompetence i forbindelse med samarbejdsudvalgs fastlæggelse af retningslinier for arbejdsforhold og personaleforhold

Retningslinier, der af et samarbejdsudvalg er fastsat i henhold til § 17 er, når følgende to forudsætninger er opfyldt, bindende for både medarbejderrepræsentanter og ledelse (og dermed også for kommunalbestyrelsen/amtsrådet), jf. § 17 stk. 3:

- a. Beslutningen om de pågældende retningslinier skal være truffet i enighed mellem parterne, jf. § 17 stk. 2.
- b. Indholdet af beslutningen skal henhøre under den pågældende ledelses ansvars- og kompetenceområde, jf. § 15 stk. 2.

BILAG 1 - MEDDELELSER

1. Ledelsen må derfor - så vidt muligt - forud for samarbejdsudvalgets behandling af forslag til retningslinier gøre sig klart og tilkendegive, om fastlæggelsen af disse retningslinier henhører eller ikke henhører under ledelsens ansvars- og kompetenceområde.

Det fremhæves, at ledelsen på begæring af personalerepræsentanterne har pligt til at redegøre for, hvilke grænser der gælder for ledelseskompetencen, jf. § 15 stk. 5.

I de tilfælde, hvor fastlæggelsen af retningslinier således er omfattet af vedkommende ledelses ansvars- og kompetenceområde, vil retningslinier, der vedtages i enighed og uden forbehold fra ledelsesrepræsentanterne, umiddelbart være bindende for medarbejderrepræsentanterne og ledelsen (herunder for kommunalbestyrelsen/amtsrådet). Såfremt ledelsesrepræsentanterne finder det fornødent at opnå tilslutning (fx fra en foresat chef, økonomiudvalget eller kommunalbestyrelsen/amtsrådet) til deres stilling til de foreslåede retningslinier, må forbehold herom derfor tages fra ledelsesrepræsentanterne så tidligt som muligt, og i hvert fald inden der træffes endelig beslutning i samarbejdsudvalget.

2. Det er ved § 15 stk. 3 forudsat, at forslag til retningslinier om et eller flere af de arbejds- og personaleforhold, som er nævnt i § 17, kan drøftes i et samarbejdsudvalg, uanset at disse retningslinier ligger udenfor den pågældende ledelses beslutningsret. Også i denne situation skal enighed tilstræbes, jf. § 17 stk. 2. Såfremt der i et samarbejdsudvalg, der ikke er kompetent til at aftale retningslinier, konstateres enighed om et forslag til retningslinier, skal forslaget – med samarbejdsudvalgets bemærkninger - ad tjenestevejen fremsendes til den instans, der har kompetence til at træffe afgørelsen.
3. Aftalte retningslinier udformes skriftligt, jf. nærmere § 17 stk. 3. Frigørelse fra sådanne retningslinier kan fra medarbejderrepræsentanternes eller fra ledelsesrepræsentanternes side ske med to måneders varsel, jf. nærmere § 17 stk. 4, hvorefter en almindelig drøftelse i samarbejdsudvalget forudsættes, inden opsigelse finder sted. Såfremt en kommunalbestyrelse/amtsrådet eller økonomiudvalget finder, at en institution bør frigøre sig for aftalte retningslinier, må kommunalbestyrelsen/amtsrådet (økonomiudvalget) pålægge institutionens ledelse at opsigse disse.

KSN-meddelelse nr. 2:

Amtsrådene og kommunalbestyrelserne anmodes om - når der er truffet beslutning om ændringer i antallet af medlemmer i koordinationsudvalget - at give underretning til de tre hovedorganisationsområder, som herefter vil foretage det videre fornødne med hensyn til udpegning af personalerepræsentanterne.

Det kan oplyses, at hovedorganisationerne lægger vægt på, at der i hvert koordinationsudvalg er repræsentation for alle tre hovedorganisationsområder.

Hovedorganisationernes adresser er følgende:

Det kommunale Kartel (LO): Staunings Plads 1-3, 4. sal, Postboks 22, 1790 København V.

BILAG 1 - MEDDELELSER

Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF-K): Niels Hemmingsens Gade 12, Postboks 1169, 1010 København K.

Akademikernes Centralorganisation (AC): Nørre Voldgade 29, 1358 København K.

Fællesrepræsentationen, som hidtil har haft repræsentanter i koordinationsudvalgene, indgår fra og med valgperioden, der begynder den 1. januar 1998, ikke i koordinationsudvalgene.

KSN-meddelelse nr. 3:

Honorering af medarbejderrepræsentanter i forbindelse med disses deltagelse i kontaktudvalgsmøder, jf. aftalens § 21

Kommunernes Samarbejdsnævn har på et møde drøftet spørgsmålet om honorering af medarbejderrepræsentanter i forbindelse med disses deltagelse i kontaktudvalgsmøder, herunder disses tid til dette arbejde.

Der var herunder enighed i Nævnet om, at bestemmelsen i aftalens § 22 stk. 8 finder tilsvarende anvendelse for så vidt angår kontaktudvalgsmøder. Der henvises i øvrigt til Kommunernes Samarbejdsnævns information nr. 1 vedrørende fortolkningen af bestemmelsen i § 22 stk. 8.

KSN-meddelelse nr. 4:

Ad § 25 stk. 1:

Udpegning af medlemmerne af koordinationsudvalg

Kommunernes Samarbejdsnævn har fra et antal (amts)kommuner modtaget underretning om, at det er forekommet, at der fra hovedorganisationerne til koordinationsudvalgene er udpeget personer, der ikke er ansat i vedkommende (amts)kommune.

Spørgsmålet har været drøftet i Kommunernes Samarbejdsnævn. Det blev konstateret, at der fortsat er enighed om, at personalerepræsentanterne i koordinationsudvalget bør udpeges blandt medarbejdere, der er ansat i vedkommende (amts)kommune. Hovedorganisationerne har tilkendegivet, at de med den givne anledning vil henlede opmærksomheden herpå, når de lokale afdelinger af de berørte forbund anmodes om at afgive indstilling til hovedorganisationerne om, hvem der skal udpeges til koordinationsudvalgene.

KSN-meddelelse nr. 5:

Anvendelse af bestemmelsen i aftalens § 20 stk. 8 – Tillidsrepræsentantbeskyttelse

I henhold til § 20 stk. 8 er samarbejdsudvalgsmedlemmer, der ikke er tillidsrepræsentanter, beskyttet mod afskedigelse på samme måde som tillidsrepræsentanter.

BILAG 1 - MEDDELELSER

Spørgsmålet om en eventuel tilsvarende beskyttelse af medlemmer på medarbejdersiden i koordinationsudvalg har været drøftet på et møde i Kommunernes Samarbejdsnævn.

Under henvisning hertil skal man meddele, at Kommunernes Samarbejdsnævn har besluttet, at ovennævnte personalerepræsentanter i koordinationsudvalg er omfattet af beskyttelsen efter § 20 stk. 8, selv om de pågældende ikke i forvejen er samarbejdsudvalgsmedlemmer.

Samtidig skal man oplyse, at den i § 20 stk. 8, nævnte beskyttelse alene gælder medarbejderrepræsentanter og ikke ledelsesrepræsentanter i samarbejdsudvalg.

KSN-meddelelse nr. 6:

Ad § 19:

Uddannelse af medlemmer af samarbejdsudvalg i kommuner og amtskommuner

Uddannelse af medlemmer af samarbejdsudvalg i kommuner og amtskommuner omfatter et kursus af 24 timers varighed, der afvikles på 3 på hinanden følgende dage, uanset om det gennemføres som internat eller eksternat. Deltagerantallet vil være ca. 25, og kurset gennemføres ved medvirken af 1 instruktør.

Som grundlag for undervisningen på kurset er udarbejdet "Håndbog for samarbejdsudvalgsmedlemmer" samt opgaver og andet skriftligt materiale til udlevering under kurset. Materialet kan købes af Forlaget Kommuneinformation, Nyropsgade 37, 1602 København V, tlf. 33 11 38 00.

SU-uddannelsen forudsættes tilrettelagt således, at de uddannede instruktører fortrinsvis underviser inden for det amt, hvor den pågældende er ansat. Kursusarrangøren, der kan være en amtskommune, kommune, kommuneforening eller flere kommuner i fællesskab, retter henvendelse til den ønskede instruktør og træffer nærmere aftale om planlægning og gennemførelse af det enkelte kursus.

KSN-meddelelse nr. 12:

Ad § 22 stk. 8:

Honorering for dagplejeres deltagelse i SU-møder mv. uden for normal arbejdstid

Med henvisning til Kommunernes Samarbejdsnævns information nr. 1 blandt andet vedrørende fortolkningen af § 22 stk. 8, skal man orientere om, at Kommunernes Samarbejdsnævn har besluttet, at den i informationen anførte timebetaling for så vidt angår dagplejeres deltagelse i SU-møder uden for pågældendes normale arbejdstid beregnes på samme måde som de i overenskomst om løn- og ansættelsesforhold for dagplejere indeholdte bestemmelser om løn under deltagelse i kursusvirksomhed.

BILAG 1 - MEDDELELSER

Såfremt deltagelse i samarbejdsudvalgsmøder vederlægges gennem afspadsring, ydes der en afspadseringsdag for hver otte timers deltagelse i samarbejdsudvalgsmøder uden for normal arbejdstid.

KSN-meddelelse nr. 14:

Ad § 20 stk. 8:

Beskyttelse af suppleanter for medlemmer af samarbejdsudvalg

Det skal herved meddeles, at Kommunernes Samarbejdsnævn har besluttet, at suppleanter for personalerepræsentanter i samarbejdsudvalg er omfattet af aftalens § 20 stk. 8, således at disse suppleanter har tillidsrepræsentantbeskyttelse, uanset om de pågældende på afskedigelsestidspunktet fungerer som samarbejdsudvalgsmedlemmer.

KSN-meddelelse nr. 16:

Ad § 22 stk. 8:

Aflønning af deltidsansatte samarbejdsudvalgsmedlemmer i forbindelse med disses deltagelse i samarbejdsudvalgskurser

Det skal herved meddeles, at Kommunernes Samarbejdsnævn har besluttet, at der til deltidsbeskæftigede samarbejdsudvalgsmedlemmer, der deltager i de tilrettelagte 24 timers kurser for samarbejdsudvalgsmedlemmer, for hver enkelt kursusdag udbetales løn svarende til normal timeløn for det antal timer, der udgør differencen mellem 8 timer pr. dag og det antal timer, for hvilke den pågældende ville have oppebåret løn den pågældende dag, såfremt der ikke har været tale om deltagelse i samarbejdsudvalgskurser.

Såfremt der mellem den ansatte og ansættelsesstedet er enighed herom, kan afspadsring time for time træde i stedet for udbetaling af timeløn.

Denne beslutning indebærer tillige, at deltidsbeskæftigede, der har en planlagt arbejdsfri dag på én eller flere af kursusdagene, honoreres for deltagelse i kurset med 8 timers løn eller afspadsring pr. arbejdsfri dag.

Udtrykket normal timeløn skal forstås således, at det er pågældende medarbejders timeløn uden tillæg af overtidsbetaling eller særlige ydelser.

KSN-meddelelse nr. 19:

Ad § 20 stk. 7:

Valg/udpegning af medarbejderrepræsentanter i samarbejdsudvalg

BILAG 1 - MEDDELELSER

På foranledning af henvendelser til Kommunernes Samarbejdsnævn vedrørende valg og udpegning af medarbejderrepræsentanter til samarbejdsudvalg i henhold til aftalens § 20 stk. 7, skal man hermed orientere om, at det er Nævnets opfattelse, at medarbejdere, der udpeges eller vælges til medarbejderrepræsentanter i samarbejdsudvalg, skal opfylde de samme betingelser, som kræves for at kunne vælges som tillidsrepræsentant herunder at pågældende skal have 1/2 års tilknytning til kommune/amtskommune forud for valget.

Da samarbejdsudvalgene skal søges sammensat så repræsentativt som muligt, kan det dog ikke kræves, at bestemmelsen om, at hver overenskomstgruppe alene repræsenteres, såfremt der er i denne gruppe er mindst 5 ansatte, finder tilsvarende anvendelse.

KSN-meddelelse nr. 21:

Ad § 25:

Materiale om koordinationsudvalgets arbejde

En videofilm om koordinationsudvalgets arbejde kan lånes ved henvendelse til Kommunernes Landsforening, Kontoret for Personaleindflydelse og Arbejds miljø (tlf. 33 12 27 88). Endvidere kan eksemplarer af pjecen "Koordinationsudvalget - klagecentral eller igangsætter?" rekvireres ved henvendelse samme sted. Prisen er kr. 3,50 (inkl. moms) ved minimum 10 stk.

KSN-meddelelse nr. 23:

Ad § 23:

Teknologiudvalgets kompetence

Kommunernes Samarbejdsnævn har på grundlag af en konkret forespørgsel drøftet, hvorvidt nedsættelsen af et teknologiudvalg bevirker, at kompetencen i teknologispørgsmål dermed flyttes fra det samarbejdsudvalg, som har nedsat teknologiudvalget, til teknologiudvalget.

Der er i Nævnet enighed om, at teknologiudvalget i henhold til § 23 nedsættes som underudvalg under "vedkommende" hovedsamarbejdsudvalg.

Teknologiudvalgets sammensætning, adgang til at tilkalde sagkyndig bistand samt pligten til at orientere hovedsamarbejdsudvalget reguleres af § 23 og de udfyldende bestemmelser i §§ 16, 22, 23 og 24.

Da teknologiudvalget således er et underudvalg, bestemmes dets kompetence dels af reglerne som ovenfor anført, dels af udvalgets kommissorium, således som dette er fastlagt af hovedsamarbejdsudvalget. Teknologisager, hvorom der er opnået enighed i teknologiudvalg, skal derfor ikke godkendes i hovedsamarbejdsudvalg.

BILAG 1 - MEDDELELSER

Et teknologiudvalg skal forelægge uoverensstemmelser om fortolkning af reglerne for det hovedsamarbejdsudvalg, der har nedsat det. Uoverensstemmelser om anvendelse af retningslinier, aftalt i medfør af § 24 stk. 3a, behandles derimod efter § 25.

KSN-meddelelse nr. 25:

Ad §§ 16 og 25:

Samarbejdsudvalgenes information om og drøftelse af budgetforslag

SU skal informeres om budgetforslag

Af aftalens § 16 stk. 5 fremgår det, at der påhviler ledelsen en særlig pligt til at orientere samarbejdsudvalgene om forslag til budgetter for det pågældende ansvarsområde. Orienteringen skal ske således, at der kan ske drøftelse af de elementer i budgettet, der vedrører arbejds- og personaleforhold.

Drøftelsen skal ske i så god tid, at medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i ledelsens beslutningsgrundlag. Der er hermed sigtet til såvel den administrative som den politiske ledelse.

For at såvel styrelseslovens som aftalens regler for budgetbehandling kan overholdes, kræves en omfattende koordineret planlægning. En sådan planlægning er velkendt for kommunalbestyrelsens/amtsrådets økonomiudvalg, de faste udvalg og administrationens behandling af budgetterne.

I den kommunale styrelseslov er fastsat krav til procedure- og tidsplan for budgetbehandlingen. Økonomiudvalget skal således hvert år inden 1. september udarbejde forslag til årets budget, og forslaget skal underkastes mindst to behandlinger (1. og 2. behandling) i kommunalbestyrelsen (amtsrådet) med mindst tre ugers mellemrum. Endelig skal kommunalbestyrelsen (amtsrådet) senest 15. oktober hvert år efter indstilling fra økonomiudvalget godkende et forslag til budget. Den detaljerede tidsplan for budgetarbejdet fastsættes af kommunalbestyrelsen (amtsrådet). Ved budgetudarbejdelsen medvirker de stående politiske udvalg samt de enkelte kommunale forvaltninger/administrationer/institutioner.

For så vidt angår samarbejdsudvalgenes budgetbehandling gælder det, at koordinationsudvalget har en særlig opgave med hensyn til vejledning, fastlæggelse af tidsplan og koordinering, således at alle samarbejdsudvalg får lejlighed til drøftelser i så god tid, at deres synspunkter og forslag kan indgå i ledelsens beslutningsgrundlag.

Koordinationsudvalget bør på denne baggrund foranledige, at der gives information om budget og regnskab, der vedrører det enkelte samarbejdsudvalg, herunder specielt oplysninger om budgetrammer og personaleoversigter. Koordinering kan blandt andet ske ved at sikre, at samarbejdsudvalgene modtager den nødvendige information på et tilstrækkeligt tidligt tidspunkt og ved at informere samarbejdsudvalgene om tidsplanen for forvaltningens, de stående udvalg (herunder økonomiudvalgets) og kommunalbestyrelsens (amtsrådets) behandling af budgettet.

BILAG 1 - MEDDELELSER

Kommunernes Samarbejdsnævn skal i denne forbindelse fremhæve de muligheder for sagkyndig vejledning og bistand til samarbejdsudvalgene, som der - også i relation til budgetbehandlingen - er åbnet mulighed for ved aftalens § 22 stk. 10.

KSN-meddelelse nr. 27:

Ad § 17:

Samarbejdsudvalgenes fastlæggelse af retningslinier for arbejds- og personaleforhold

I Information nr. 2 har Kommunernes Samarbejdsnævn redegjort for forhold i forbindelse med samarbejdsudvalgenes fastlæggelse af retningslinier.

I forbindelse med behandlingen af forelagte sager er samarbejdsnævnet blevet opmærksom på, at der i nogle tilfælde forekommer **regler** om arbejds- og personaleforhold, som – efter indstilling fra et samarbejdsudvalg - er fastsat (eller godkendt) af kommunalbestyrelsen (amtsrådet). Sådanne regler er efter samarbejdsnævnets opfattelse ikke at betragte som **retningslinier** og er derfor ikke omfattet af de særlige bestemmelser om opsigelse af retningslinier i aftalens § 17 stk. 4.

Kommunernes Samarbejdsnævn skal opfordre til, at der i samarbejdsudvalgene i videst muligt omfang indgås aftaler om retningslinier jf. aftalens § 17.

Nævnet skal derfor henlede samarbejdsudvalgenes opmærksomhed på, at kun retningslinier fastsat efter reglernes § 17 er gyldige retningslinier i aftalens forstand, idet begrebet ”parter” (§ 17 stk. 2, 3 og 4) er parterne i det samarbejdsudvalg, der fastlægger retningslinier - og altså ikke nogen 3. person uden for samarbejdsudvalgene.

I aftalens § 13 stk. 2 er det bestemt, at der skal anvendes ledelsesformer, som indebærer den videst mulige delegation af ansvar og beføjelser, således at der herved gives de ansatte mulighed for at være medbestemmende ved arbejdets tilrettelæggelse og udformningen af deres egen arbejdssituation.

Samarbejdsnævnet skal i den forbindelse gøre opmærksom på, at ”retningslinier” i aftalens forstand skal være udformet skriftligt i form af referat fra et samarbejdsudvalgsmøde eller på anden måde, fx i et særligt notat eller en udvalgsrapport, som er tiltrådt af samarbejdsudvalgets parter ved deres underskrift, jf. aftalens § 17 stk. 3. Endelig skal samarbejdsnævnet henlede opmærksomheden på, at der i henhold til aftalens § 17 stk. 2 snarest muligt indledes forhandlinger om retningslinier, når en af parterne fremsætter ønske om det, samt at der skal udvises positiv forhandlingsvilje.

KSN-meddelelse nr. 28:

Ad § 20 stk. 1 og 3:

Kravet om repræsentativitet

Foranlediget af en række henvendelser til Kommunernes Samarbejdsnævns sekretariat vedrørende

BILAG 1 - MEDDELELSER

sammensætningen af samarbejdsudvalg har nævnet drøftet fortolkningen af § 20 stk. 3 i aftalen: ”Det bør tilstræbes, at udvalgenes sammensætning bliver så repræsentativ som muligt”.

Denne bestemmelse skal ses i sammenhæng med aftalen § 20 stk. 1: ”Antallet af repræsentanter i samarbejdsudvalget fastsættes ved aftale mellem institutionens ledelse og personaleorganisationernes stedlige repræsentanter. Består institutionens personale af flere grupper, sker fordelingen af personalerepræsentanterne mellem grupperne ved aftale mellem disse. Opnås der ikke enighed om fastsættelse af antallet af medlemmer i samarbejdsudvalget eller om fordelingen af personalerepræsentanterne, forelægges spørgsmålet for koordinationsudvalget”.

Kommunernes Samarbejdsnævn bemærker, at repræsentativitetskravet i aftalens § 20 stk. 3 kan opfyldes ved anvendelse af følgende kriterier:

1. Ved at så mange forskellige personalegrupper som muligt repræsenteres i et samarbejdsudvalg.
2. Ved at tage hensyn til den indbyrdes størrelse af personalegrupperne.

Kommunernes Samarbejdsnævn finder, at de ovenfor anførte to kriterier i den nævnte rækkefølge kan tjene som prioriteret vejledning for fordelingen af personalerepræsentanterne efter § 20 stk. 1.

Kriterium 2 bør derfor kun anvendes, hvis hver enkelt personalegruppe er repræsenteret i samarbejdsudvalget, enten gennem egen repræsentation eller derved, at der mellem to eller flere personalegrupper er indgået aftale om, at de i fællesskab vælger ét samarbejdsudvalgsmedlem. I denne forbindelse bemærkes, at hvis der er behov for, at flere personalegrupper er fælles om et samarbejdsudvalgsmedlem, bør det tilstræbes, at samarbejdet herom i videst muligt omfang sker mellem personaleorganisationer knyttet til samme hovedorganisation.

KSN-meddelelse nr. 29:

Ad § 17:

Samarbejdsudvalgenes kompetence til at fastlægge og opsigse retningslinier for arbejds- og personaleforhold

Kommunernes Samarbejdsnævns meddelelse nr. 27 har givet anledning til tvivl om samarbejdsudvalgenes kompetence til at fastsætte og opsigse retningslinier for arbejds- og personaleforhold. Samarbejdsnævnet har derfor fundet det hensigtsmæssigt at udarbejde denne meddelelse, som samler og præciserer de hidtil udsendte vejledninger om disse spørgsmål.

Denne meddelelse kan derfor betragtes som et fortolkningsbidrag til information nr. 2 og meddelelse nr. 27.

Delegation

I aftalens § 13 stk. 2 er det bestemt, at der skal anvendes ledelsesformer, som indebærer den videst mulige delegation af ansvar og beføjelser. Målet er at styrke medarbejdernes interesse for effektiv-

BILAG 1 - MEDDELELSER

teten blandt andet ved at give de ansatte mulighed for at være medbestemmende ved arbejdets tilrettelæggelse og udformning af deres egen arbejdssituation.

Kommunernes Samarbejdsnævn opfordrer derfor til, at der - for at fremme de ansattes mulighed for medbestemmelse - i samarbejdsudvalgene fastlægges retningslinier, jf. aftalens § 17. Samarbejdsnævnet henleder samtidig opmærksomheden på aftalens § 17 stk. 2, hvorefter der skal forhandles om fastlæggelse af retningslinier, når en af parterne fremsætter ønske herom, samt at der ved forhandlingerne skal udvises positiv forhandlingsvilje.

Forudsætninger for fastlæggelse af retningslinier

Samarbejdsnævnet skal gøre opmærksom på, at retningslinier i aftalens forstand skal være udformet skriftligt i form af referat fra et samarbejdsudvalgmøde eller på anden måde, fx et særligt notat eller en udvalgsrapport, som er tiltrådt af samarbejdsudvalgets parter ved deres underskrift, jf. aftalens § 17 stk. 3.

Retningslinier, der af et samarbejdsudvalg er fastlagt i henhold til § 17, er bindende for både ledelse og medarbejderrepræsentanter, når følgende to forudsætninger er opfyldt:

1. Retningslinierne skal være fastlagt i enighed mellem parterne (jf. § 17 stk. 2), og
2. Indholdet af beslutningen skal henhøre under den pågældende chefs (leders) ansvars- og kompetenceområde (jf. § 15 stk. 2).

Retningslinier er bindende

Når der således i enighed er fastlagt retningslinier, der er omfattet af vedkommende chefs ansvars- og kompetenceområde, er retningslinierne bindende for både medarbejderrepræsentanter og ledelse, herunder kommunalbestyrelsen/amtsrådet. Opsigelse af sådanne fastlagte retningslinier kan efter aftalens § 17 stk. 4, alene ske med to måneders varsel. Inden opsigelse finder sted, skal der ved almindelig drøftelse i samarbejdsudvalget søges gennemført ændringer af de hidtidige retningslinier på en måde, der er tilfredsstillende for parterne.

Samarbejdsudvalgets kompetence

I tilslutning til bestemmelsens § 15 stk. 2 om, at fastlæggelse af retningslinier er begrænset til det ansvars- og kompetenceområde, der er knyttet til vedkommende ledelse, er der i aftalens § 15 stk. 5 indeholdt krav om, at ledelsen på begæring har pligt til i fornødent omfang at redegøre for, hvilke grænser der gælder for ledelseskompentencen. Ledelsen må derfor - så vidt muligt forud for samarbejdsudvalgets behandling af forslaget til retningslinier - gøre sig klart og tilkendegive, om fastlæggelsen af de foreslåede retningslinier henhører under ledelsens ansvars- og kompetenceområde. Når fastlæggelse af retningslinier ikke henhører under ledelsens ansvars- og kompetenceområde, fremsendes sagen i henhold til aftalens § 15 stk. 3 ad tjenestevejen til den instans, der har kompetence til at træffe afgørelsen. Hvis der under ledelsesområdet for denne instans er nedsat samarbejdsudvalg, forelægges spørgsmålet her til eventuel drøftelse.

BILAG 1 - MEDDELELSER

Vedkommende chef ikke kompetent

Hvis vedkommende chef (leder) ikke er kompetent, skal han/hun altså sende en redegørelse for samarbejdsudvalgets behandling af sagen (eventuelt i form af samarbejdsudvalgets udkast til retningslinier) til den kompetente instans.

Konsekvenser af forelæggelse for økonomiudvalget

Hvis der efter det foran anførte er tale om retningslinier i aftalens forstand, ændres dette forhold ikke af, at sagen forelægges for økonomiudvalget til efterretning. Hvis økonomiudvalget uden bemærkninger tager sagen til efterretning, har økonomiudvalget alene noteret sig, at der er aftalt retningslinier (dette gælder uanset, om det måtte være protokolleret, at økonomiudvalget har ”godkendt” retningslinierne). Hvis økonomiudvalget tager afstand fra retningslinierne, må det pålægges den chef, der har kompetencen at opsig de aftalte retningslinier.

Lederen ønsker ”tilslutning”

Uanset, at de foreslåede retningslinier er omfattet af vedkommende chefs ansvars- og kompetenceområde, kan ledelsesrepræsentanterne finde det fornødent at opnå tilslutning (fx fra en foresat chef, økonomiudvalg eller kommunalbestyrelse/amtsrådet) til deres stilling til de foreslåede retningslinier. Forbehold herom må tages fra ledelsesrepræsentanterne på så tidligt et tidspunkt som muligt, og i hvert fald inden der træffes endelig beslutning i samarbejdsudvalget. På samme måde kan også medarbejderrepræsentanterne tage forbehold om tilslutning.

Økonomiudvalget ønsker at tidligere aftalte retningslinier skal ophæves

Hvis der foreligger retningslinier i aftalens forstand, kan disse som allerede nævnt kun ophæves ved opsigelse. Hvis et økonomiudvalg ønsker, at tidligere aftalte retningslinier skal ophæves, må det pålægges den chef, der har kompetencen, at genforhandle og om nødvendigt opsig de aftalte retningslinier.

Økonomiudvalget beslutter af ændre kompetenceforholdene

Aftalens bestemmelser om fastsættelse af retningslinier hviler som nævnt på den kompetence, som den enkelte chef har. Hvis økonomiudvalget træffer beslutning om ændring af en chefs kompetence, kræves der ikke givet noget varsel herom.

Eksempel:

Kommunens økonomiudvalg beslutter et midlertidigt ansættelsesstop. Beslutningen indebærer, at genbesættelse af ledigblevne stillinger kun kan ske med økonomiudvalgets godkendelse i det enkelte tilfælde. Økonomiudvalgets beslutning beskærer uden varsel de ansættelseskompetente chefers adgang til uden godkendelse at opslå de ledige stillinger. I det omfang, økonomiudvalget giver tilslutning til genbesættelse af ledigblevne stillinger, skal de aftalte retningslinier følges.

Det påhviler den chef, hvis kompetence bliver ændret, snarest muligt at indkalde samarbejdsudvalget med henblik på en drøftelse af konsekvenserne af de ændrede kompetenceforhold.

BILAG 1 - MEDDELELSER

KSN-meddelelse nr. 31:

Ad § 17:

Ligestilling - en opgave for samarbejdsudvalgene

I regi af Kommunernes Samarbejdsnævn er udarbejdet rapporten ”Ligestilling - en opgave for samarbejdsudvalgene”. Det er Kommunernes Samarbejdsnævns håb, at rapporten vil give samarbejdsudvalget inspiration til at gå i gang med ligestillingsarbejdet - og give resultater.

Rapporten kan rekvireres ved henvendelse til Kommunernes Landsforening, Kontoret for Personaleindflydelse og Arbejdsmiljø (tlf. 33 12 27 88). Prisen er 11,00 kr. pr. stk. ved køb af minimum 10 stk.

KSN-meddelelse nr. 32:

Ad § 19:

Uddannelse af medlemmer af teknologiudvalg mv.

Der er planlagt kurser for medlemmer af teknologiudvalg og af samarbejdsudvalg der fungerer som teknologiudvalg - såfremt der under udvalgets område planlægges eller findes forestående eller igangværende teknologiprojekter, der involverer væsentlige organisatoriske ændringer og/eller ændrede arbejdsgange.

Kurserne er tilrettelagt i samarbejde med Den Kommunale Højskole i Danmark som kursusforløb af 24 timers varighed, der afvikles på 3 på hinanden følgende dage uanset om de gennemføres som internat eller eksternt. Det har ved tilrettelægningen været forudsat:

- at alle medlemmer af det pågældende teknologiudvalg eller samarbejdsudvalg deltager på samme kursus (dog maksimalt 25 deltagere), og
- at kurset gennemføres ved medvirken af 2 af de uddannede instruktører (TU).

Samarbejdsnævnet anbefaler, at den konkrete planlægning af afholdelse af teknologikurser sker på grundlag af de nævnte forudsætninger, og i tæt samarbejde mellem (amts)kommunen og instruktørerne.

For så vidt angår aflønningen af instruktører finder de for SU-instruktører gældende satser anvendelse. Ud over honorar for undervisningen forudsættes, at kursusarrangøren afholder rejseudgifter og eventuelle udgifter til fortæring og overnatning efter nærmere aftale med den enkelte instruktør og i øvrigt i overensstemmelse med de af kursusarrangøren sædvanligt anvendte retningslinier.

Kursusarrangøren, der kan være en amtskommune, kommune, kommuneforening eller flere kommuner i fællesskab, retter henvendelse til de ønskede instruktører og træffer nærmere aftale om planlægning og gennemførelse af det enkelte kursus.

BILAG 1 - MEDDELELSER

Som grundlag for undervisning på kurset er udarbejdet ”Håndbog for Teknologiudvalgsmedlemmer” samt opgaver og andet skriftligt materiale til udlevering under kurset. Materialet kan købes hos Forlaget Kommuneinformation, Nyropsgade 37, 1602 København V, Tlf. 33 11 38 00.

KSN-meddelelse nr. 33:

Ad § 25:

Koordinationsudvalgets rolle vedrørende fastlæggelse af samarbejdsudvalgsstrukturen

Af aftalens § 25 stk. 2 nr. 1 fremgår, at koordinationsudvalget blandt andet har til opgave at vejlede ved oprettelsen af samarbejdsudvalg. I Kommunernes Samarbejdsnævns pjece ”Koordinationsudvalget – klagecentral eller igangsætter?” er koordinationsudvalgets rolle på dette område nærmere uddybet. Det fremgår således, at koordinationsudvalget som grundlag for sin vejledning kan anvende den administrative organisationsstruktur, idet denne giver en oversigt over, hvordan man opbygger en hensigtsmæssig samarbejdsudvalgsstruktur (SU-struktur) i forhold til de selvstændige ledelseskompetencer, der er placeret i organisationsstrukturen. Man taler om, at organisationsstrukturen afspejles i SU-strukturen.

Igennem de senere år er de ydre vilkår for (amts)kommunerne ændret ganske betydeligt. Det har medført overvejelser om omlægning af den eksisterende måde at løse opgaverne på med heraf følgende overvejelser om ændringer i organisationsstrukturen, ofte i form af sammenlægning af forvaltningsområder eller dele heraf.

Et sådant organisationsudviklingsprojekt vil oftest indebære en større arbejdsomlægning, som ledelsen i henhold til aftalens § 16 stk. 5 nr. 1 skal informere de berørte samarbejdsudvalg om, med henblik på drøftelse af blandt andet de menneskelige og tekniske konsekvenser omlægningen medfører. Samarbejdsudvalget bør endvidere drøfte, om organisationsændringen medfører ændringer i SU-strukturen. Drøftelser om sammenlægning, udvidelse eller nedlæggelse af samarbejdsudvalg foregår således i samarbejdsudvalgene inden for den berørte del af SU-strukturen.

Samarbejdsnævnet har på forespørgsler om, hvordan ændringer i SU-strukturen gennemføres, udtalt, at koordinationsudvalget i denne forbindelse har samme centrale vejledende rolle som ved oprettelse af samarbejdsudvalg. Det indebærer, at når der i de berørte samarbejdsudvalg er enighed om at ændre SU-strukturen, orienteres koordinationsudvalget herom, jf. aftalens § 25 stk. 2 nr. 5. Opnås der derimod ikke enighed, forelægges spørgsmålet for koordinationsudvalget, eventuelt gennem vedkommende hovedsamarbejdsudvalg.

Samarbejdsnævnet anbefaler, at koordinationsudvalget, når der iværksættes organisationsudviklingsprojekter, så tidligt som muligt drøfter tilrettelæggelsen af medarbejdernes indflydelse på projektet.

BILAG 1 - MEDDELELSER

Meddelelse nr. 41:

Sikring af et godt psykisk arbejdsmiljø - også en opgave for samarbejdsudvalgene

Fokus på psykisk arbejdsmiljø

De psykosociale risikofaktorer er blevet sat på dagsordenen i mange (amts)kommuner. Ledelsen i (amts)kommunerne har ansvar for og adgang til at løse opgaven i et konstruktivt samarbejde med medarbejderne. Det kan ske både i sikkerhedsorganisationen og i samarbejdsudvalgene.

Dette fremgår af den rapport, der i april 1995 blev afgivet af udvalget om ”Psykosociale risikofaktorer i arbejdslivet”, som i vinteren 1994/95 blev nedsat af Arbejdsministeren.

Det er Kommunernes Landsforenings, Amtsrådsforeningens og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansattes (KTO) opfattelse, at rapportens anbefalinger er et fremskridt for arbejdsmiljøarbejdet.

Parterne anbefaler, at ledelse og medarbejdere i den enkelte kommune/i det enkelte amt i de kommende år gør en øget indsats for at forebygge, opfange og løse psykosociale problemer. Dette kan bl.a. ske i et tæt samspil mellem samarbejdsudvalget og sikkerhedsorganisationen.

Samarbejdsudvalgene har et ansvar

Som det fremgår af §§ 15, 16 og 17 i ”Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i (amts)kommuner tilsluttet Amtsrådsforeningen i Danmark og Kommunernes Landsforening” har samarbejdsudvalgene en rolle at spille med hensyn til at forebygge, opfange og løse psykosociale risikofaktorer i den enkelte (amts)kommune.

Mange af de emner, der drøftes i samarbejdsudvalgene, har betydning for de psykosociale risikofaktorer, og samarbejdsudvalget har derfor mulighed for at udøve en forebyggende indsats på dette område.

Aftalen om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg understøtter i sig selv en ledelsesform, som kan forebygge problemer af psykosocial karakter, fordi den bygger på en konsensusmodel, hvor hensigten er, at parterne skal tale sig til rette om tingene.

Der lægges i aftalen vægt på, at der anvendes en ledelsesstil, som betyder delegering af ansvar til den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere, således at medarbejderne har indflydelse på egen arbejdstilrettelæggelse (jf. § 13, stk. 1).

En aktiv ledelses- og personalepolitik baseret på medindflydelse og udvikling af de ansattes ressourcer spiller en helt afgørende rolle i bestræbelserne på at forbedre det psykiske arbejdsmiljø.

Ikke mindst gennemførelsen af en udviklings- og omstillingsproces kræver engagerede og motive-rede medarbejdere, som kan udvikle sig fagligt og ressourcemæssigt med arbejdspladsen.

BILAG 1 - MEDDELELSER

Det er vigtigt, at omlægninger af arbejdet gennemføres i samarbejde med de ansatte, og således sker gennem åbenhed og medinddragelse.

De beslutninger, der træffes i forbindelse med omstillingsprocesser og strukturændringer, har stor betydning for det psykiske arbejdsmiljø. Det er derfor vigtigt, at medarbejderne og deres repræsentanter inddrages fra start til slut gennem de normale samarbejdskanaler i form af sikkerhedsorganisation og samarbejdsudvalg (jf. § 16, stk. 5).

Det er af afgørende betydning for arbejdsmiljøarbejdet, at der er kontakt mellem sikkerhedsorganisationen, der har medansvar for det psykiske arbejdsmiljø, og samarbejdsudvalget. Ellers kan vanskelige og sammensatte arbejdsmiljøproblemer nemt ”falde mellem to stole”.

Samarbejdsudvalget kan fx arbejde for, at der i personale- og uddannelsespolitikken lægges klare retningslinier for:

- information til de ansatte
- ansvars- og kompetencefordeling
- jobbeskrivelse
- udviklingssamtaler
- uddannelsestilbud.

Disse retningslinier vil kunne virke forebyggende i forhold til risikofaktorer som rolleklarhed, rollekonflikter og jobusikkerhed.

Det er desuden af betydning, at den enkelte medarbejder har personlig indflydelse på egen arbejds-situation.

Samarbejdsudvalget har krav på information om og adgang til at drøfte alle væsentlige forhold af betydning for institutionens arbejds- og personaleforhold. Samarbejdsudvalgets drøftelse indgår i givet fald i grundlaget for beslutninger om investeringer i ny teknologi, gennemførelse af større omlægninger i virksomheden, arbejdets tilrettelæggelse m.v. (jf. § 16). Herigennem kan der bl.a. tages højde for betydningen af ensidigt gentaget arbejde, jobusikkerhed, forhold omkring arbejdsmængde og arbejdstempo, voldsrisiko mv.

Herved medvirker samarbejdsudvalget til, at arbejdsmiljøarbejdet bliver opprioriteret, og at der skabes de bedst mulige arbejdsvilkår og sikres et godt psykisk arbejdsmiljø.

I Metodeudvalgets rapport fra april 1995 hedder det om samspillet mellem de såkaldt virksomhedsinterne aktører: ”Ledelsen, samarbejdsorganisationen og sikkerhedsorganisationen beskæftiger sig alle med forhold, som har relevans for det psykosociale område.

Det må derfor anses for fornuftigt, at disse aktører i det daglige spiller sammen om løsningen af eventuelle psykosociale problemer, fx kan de alle medvirke til, at der i gang sættes udviklingsaktiviteter, som generelt sigter mod at forebygge problemer på det psykosociale område”.

BILAG 1 - MEDDELELSER

Denne opfordring skal ikke mindst ses i lyset af, at Metodeudvalget opfordrer Arbejdsministeren til at følge indsatsen overfor de psykosociale risikofaktorer op i de kommende år blandt andet ved, at der i slutningen af 1998 foretages en statusvurdering.

Yderligere information

Udvalgets redegørelse til ministeren er i sin helhed udgivet i ”Psykosociale risikofaktorer i arbejdslivet - Rapport fra et af Arbejdsministeren nedsat udvalg”.

Rapporten, der er på 83 sider og koster kr. 80.00, kan købes ved henvendelse til:

Statens Information, INFOservice, Postboks 1103, 1003 København K, Tlf.nr. 33 37 92 28.

I øvrigt henvises til:

- Kommunernes Landsforenings Kommunalpolitiske informationer nr. 1005 af 26. januar 1995 og nr. 1034 af 6. juli 1995
- Kommunernes Landsforenings Administrative information nr. 2166 af 7. september 1995
- Amtsrådsforeningens informationskrivelse af 6. juli 1995 (ARF j.nr. 0469-23/94)
- At-cirkulæreskrivelse nr. 7/1995 om psykosociale risikofaktorer.

Meddelelse nr. 43:

Ledernes deltagelse i samarbejdsudvalg mv.

Fællesrepræsentationens opgave som hovedorganisation er overtaget af Lederne (LH). Fællesrepræsentationen (FR) omfatter Lederne, Maskinmestrenes Forening og Dansk Formands Forening.

Samarbejdsudvalg

På baggrund af, at der har været en forskellig praksis i (amts)kommunerne med hensyn til, om medlemmer af en af de nævnte organisationer bør placeres på ledelsesside eller medarbejderside i samarbejdsudvalgene, har de centrale parter fundet det hensigtsmæssigt at vejlede herom.

Fremover vil medlemmer af Ledernes Hovedorganisation, Maskinmestrenes Forening og Dansk Formands Forening være repræsenteret via ledelsessiden i samarbejdsudvalgene, og i det omfang, at de er medlem af et samarbejdsudvalg, er det på ledelsessiden.

Opmærksomheden henledes på ”Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg” § 20 stk. 6, hvoraf det fremgår, at det er institutionens ledelse, som af sin midte udpeger sine repræsentanter i samarbejdsudvalget. Den ansvarlige leder er formand for udvalget, og de øvrige af ledelsens repræsentanter udpeges blandt ansatte, som er fortrolige med arbejds- og driftsforholdene, og som har ledende stillinger.

Medarbejdere inden for ovennævnte organisationers forhandlingsområder vil derfor ikke længere skulle indgå i sammensætningen på medarbejderside. Disse medarbejdere skal derfor heller ikke

BILAG 1 - MEDDELELSER

indgå i forhold til at opfylde repræsentativitetskravet i aftalens § 20 stk. 3. Der henvises i den forbindelse til KSN-meddelelse nr. 28.

Spørgsmålet om ændringer af sammensætningen af (amts)kommunens samarbejdsudvalg i konsekvens heraf bør tages op ved først givne lejlighed.

Koordinationsudvalg

Fællesrepræsentationen, som hidtil har haft repræsentanter i koordinationsudvalgene, indgår fra og med valgperioden, der begynder den 1. januar 1998, ikke i koordinationsudvalgene.

Forud for den kommende valgperiode for koordinationsudvalgene bør det drøftes, om koordinationsudvalgene i øvrigt skal have en ændret sammensætning, og herunder om der skal ske ændringer af antallet af medlemmer i koordinationsudvalget.

Opmærksomheden henledes i den forbindelse på KSN-meddelelse nr. 2, hvor amtsrådene og kommunalbestyrelserne anmodes om at give underretning til de tre hovedorganisationsområder, når der er truffet beslutning om ændringer af antallet af medlemmer i koordinationsudvalgene.

Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse

I rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse, §4, stk. 5, er det fastlagt, at medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen som udgangspunkt skal baseres på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen.

Medarbejderrepræsentationen skal således bl.a. tage udgangspunkt i en fordeling på hovedorganisationsområder, dvs. LO-området (Det Kommunale Kartel), FTF-området (FTF-K) og AC. Medlemmer af organisationer tilsluttet Fællesrepræsentationen indgår heller ikke i forhold til rammeaftalen i repræsentationen på medarbejdersiden, men vil i givet fald være repræsenteret via ledelsessiden, og i det omfang de er medlem af et udvalg, er det på ledelsessiden.

Tillidsrepræsentanter

Medarbejdere inden for ovennævnte organisationers forhandlingsområder er fortsat omfattet af bestemmelserne om tillidsrepræsentanter.

Meddelelse nr. 46:

Ad § 25:

Udpegning af koordinationsudvalgsmedlemmer

Hidtidig praksis

BILAG 1 - MEDDELELSER

Af § 25 i "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg" fremgår det, at der i alle (amts)kommuner nedsættes et koordinationsudvalg bestående af medlemmer af kommunalbestyrelsen/amtsrådet og repræsentanter for personaleorganisationerne.

I bestemmelsen fastlægges valgperioden ikke, men i følge hidtidig praksis vælges koordinationsudvalgene for 4 år og har fulgt kommunalbestyrelsens/amtsrådets valgperioder. Efter hidtidig praksis skal der således udpeges nye medlemmer til koordinationsudvalgene den 1. januar 1998.

Ændring af praksis

I hver (amts)kommune er der i henhold til rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse nedsat et forhandlingsorgan, som har kompetence til at indgå en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse. Forhandlingsorganet nedlægges, når der er indgået en lokal aftale eller hvis det konstateres, at der ikke kan opnås enighed om en lokal aftale.

De centrale parter har besluttet at ændre på den hidtidige praksis i forhold til de kommuner/amter, hvor der pr. 31. december 1997 fortsat forhandles om indgåelse af en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse. Ændring af praksis vil dog alene få indflydelse på valgperioden for repræsentanterne fra personaleorganisationerne.

Medlemmer af Ledernes Hovedorganisation, Maskinmestrenes Forening og Dansk Formands Forening (samlet i hovedorganisationen Lederne - tidligere Fællesrepræsentationen) indgår pr. 1. januar 1998 ikke i koordinationsudvalgene. Der henvises til meddelelse nr. 43 om ledernes deltagelse i samarbejdsudvalg m.v.

Kommunalbestyrelsen/amtsrådet vil som hidtil skulle udpege medlemmer til koordinationsudvalget i forbindelse med konstitueringen efter valget.

3 situationer

Udpegningen af personaleorganisationernes medlemmer og suppleanter finder sted således:

1. *(Amts)kommuner, hvor der pr. 31. december 1997 er indgået en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse.*

I denne situation skal der ikke ske nyudpegning til koordinationsudvalgene nedsat i henhold til Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Denne aftale vil være erstattet af en lokal aftale, der er indgået i henhold til rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, og rammeaftalen forudsætter ikke, at koordinationsudvalget fortsat eksisterer.

2. *(Amts)kommuner, hvor forhandlingsorganet pr. 31. december 1997 har konstateret, at der ikke kan opnås enighed om en lokal aftale.*

I denne situation foretages der udpegning af koordinationsudvalgsmedlemmer for den kommende 4-årige periode (1. januar 1998 - 31. december 2001).

BILAG 1 - MEDDELELSER

3. (Amts)kommuner, hvor der pr. 31. december 1997 fortsat forhandles om en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Det er i denne situation, at ændring af praksis får betydning.

Hovedreglen er, at der i denne situation ikke foretages nyudpegning af personaleorganisationernes koordinationsudvalgsmedlemmer pr. 1. januar 1998. De nuværende medlemmer fungerer, indtil der er indgået en aftale om medindflydelse og medbestemmelse eller det er konstateret, at der ikke kan opnås enighed om en lokal aftale. I sidstnævnte situation foretages nyudpegning af personaleorganisationernes koordinationsudvalgsmedlemmer for den resterende del af 4-års valgperioden.

Der kan dog være årsager til, at der alligevel skal ske nyudpegning af personaleorganisationernes koordinationsudvalgsmedlemmer. Det kan være, at ét eller flere af personaleorganisationernes koordinationsudvalgsmedlemmer/suppleanter har forfald efter 1. januar 1998, eller at der aftales en anden sammensætning af koordinationsudvalget, f.eks. fordi Lederne (tidligere Fællesrepræsentationen) ikke længere er med i koordinationsudvalget.

Underretning

I henhold til "Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse mv." skal forhandlingsorganet sende en kopi af en indgået lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse til de centrale parter til orientering.

For at hovedorganisationerne kan foretage udpegningen af personaleorganisationernes koordinationsudvalgsmedlemmer, skal forhandlingsorganet tillige underrette de centrale parter, når det i forhandlingsorganet er konstateret, at der ikke kan indgås en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Meddelelsen gives ved enslydende breve til Kommunernes Landsforening/Amtsrådsforeningen og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO).

Meddelelse nr. 47:

Ad § 19:

Aflønning af SU-instruktører

Denne KASM-meddelelse erstatter KSN-meddelelse nr. 7 vedr. uddannelse af medlemmer af samarbejdsudvalg i kommuner og amtskommuner og KSN-meddelelse nr. 13 om aflønning af SU-instruktører.

Aflønningen af regionale SU-instruktører skal fremover ske på samme måde, som aflønning af MED-undervisere.

BILAG 1 - MEDDELELSER

Honorar

Honoraret fastsættes til kr. 3.355,39 (grundbeløb pr. 31.3.2000) pr. undervisningsdag á 7,4 timer (pr. 1.4.2002 kr. 3.561,97 pr. dag).

Honoraret reguleres i overensstemmelse med og samtidig med de generelle lønreguleringer på det (amts)kommunale område.

Honoraret omfatter undervisning, forberedelse, efterbehandling og evaluering af undervisningen, samt opnåelse af lokalkendskab og eventuel mødevirksomhed med den rekvirerende (amts)kommune.

Afholdelse af honorar, lønudgift mv.

Den rekvirerende (amts)kommune:

- Afholder betaling af honorar til SU-instruktøren.
- Afholder rejseudgifter og eventuelle udgifter til fortæring og overnatning, som refunderes SU-instruktøren i overensstemmelse med de retningslinier, der normalt anvendes af den rekvirerende (amts)kommune.

Underviserens ansættelses(amts)kommune:

Aftaler med den enkelte SU-instruktør, i hvilket omfang undervisningsaktiviteten nødvendiggør frikøb fra det normale arbejde:

- I det omfang, der ydes tjenestefrihed med løn, refunderer SU-instruktøren af sit honorar sin arbejdsgiver udgiften til løn under tjenestefriheden.¹⁾
- Refusionen sker efter de principper, der er gældende for lønudgifter i henhold til § 9 stk. 1A i ”Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg”.
- Såfremt der ikke aftales frikøb, tilgår det samlede honorar underviseren.

¹⁾ Det bemærkes, at der er mulighed for at give vikardækning i det omfang, SU-instruktøren betaler sig fri af tjenesten.

Undervisning i egen (amts)kommune

I de tilfælde, hvor underviseren planlægger og afvikler kurser, der udelukkende henvender sig til SU-udvalg i underviserens egen (amts)kommune, ydes der honorar på samme vilkår som ved undervisning uden for egen (amts)kommune med følgende undtagelser:

- Personale, der er ansat til at uddanne andre medarbejdere, eller hvor en instruktions-/undervisningspligt følger naturligt af stillingen.
- Undervisning af medarbejdere, som den pågældende er foresat for.
- Undervisning af medarbejdere i den institution, i hvilken underviseren er ansat.

BILAG 1 - MEDDELELSER

I de anførte tre situationer forudsættes det, at såvel undervisningen som den nødvendige forberedelse hertil kan foregå inden for underviserens arbejdstid.

Ikrafttræden

1. januar 2001.

Meddelelse nr. 48:

Samarbejdsstrukturen i (amts)kommunale samarbejder.

Spørgsmålet om samarbejdsstrukturen i (amts)kommunale samarbejder har været drøftet af de centrale parter (KL, Amtsrådsforeningen, København, Frederiksberg og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte).

En række bestemmelser i lovgivningen åbner mulighed for at etablere kommunale samarbejder, og navnlig på skatteområdet har flere kommuner valgt at etablere sådanne samarbejder.

Et (amts)kommunalt samarbejde kan ansættelsesretligt etableres på flere måder uden at der rejser sig et spørgsmål om samarbejdsstrukturen. Det gælder f.eks. de (amts)kommunale samarbejder, der består i en aftale om koordinering på tværs af aftalekommunerne/amterne, og hvor de ansatte forbliver i deres respektive (amts)kommuner. Det gælder også de (amts)kommunale samarbejder, der består i en sammenlægning af områder på tværs af aftalekommunerne/amterne, og hvor de ansatte samles geografisk og ansættes af en af aftalekommunerne/amterne.

Hvis et (amts)kommunalt samarbejde derimod etableres i form af en delvis sammenlægning af områder på tværs af aftalekommunerne/amterne, og de ansatte tilknyttes den daglige ledelse i en af aftalekommunerne/amterne, men samtidig bevarer deres ansættelsesretlige tilknytning til deres respektive (amts)kommuner opstår spørgsmålet om samarbejdsstrukturen. I dette tilfælde deles ledelseskompetencen for nogle af de ansatte således, at den daglige ledelse varetages af en (amts)kommune, hvorimod arbejdsgiverens ansvar, rettigheder og beføjelser f.eks. i relation til ansættelse og afskedigelse forbliver i ansættelseskommunen/amtet.

Samarbejdsreglerne både i aftalen om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg (den sammenskrevne aftale) og rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse fastsætter, at hvor der er en ledelseskompetence skal der være en formaliseret mulighed for medarbejderindflydelse, jf. den sammenskrevne aftales § 13, stk. 1 og § 14, stk. 1 og rammeaftalens § 4, stk. 2.

Parterne er enige om, at samarbejdsreglerne ikke tager højde for, hvorledes samarbejdsstrukturen skal etableres i tilfælde af en delvis sammenlægning af områder på tværs af flere (amts)kommuner.

Parterne er af den opfattelse, at den fremtidige samarbejdsstruktur for de berørte områder skal aftales mellem de involverede (amts)kommuner og lokale organisationsrepræsentanter inden samarbejdet etableres. En aftale om samarbejdsstruktur skal tilgodese hensynene til medarbejderindflydelse, og aftalen skal sendes til høring i de eksisterende samarbejdsorganer i de involverede (amts)kommuner.

BILAG 1 - MEDDELELSER

Meddelelse nr. 49

Rammeaftale om socialt kapitel (Forebyggelse samt fastholdelse og integration af personer med nedsat arbejdsevne og ledige i aftalebaserede job på særlige vilkår, fleksjob, skånejob og jobtræning mv.)

Aftale om socialt kapitel danner rammerne for medarbejderinddragelse og medbestemmelse gennem lokal fastlæggelse af retningslinier for, hvordan det sociale ansvar kan udmøntes i kommuner og amter.

Endvidere indeholder aftalen bestemmelser om forhandling og aftaleindgåelse ved fastsættelse af løn- og ansættelsesvilkår for ledige i jobtræning og for personer, der ikke kan ansættes i ordinære stillinger som følge af nedsat arbejdsevne.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2002 er rammeaftalen revideret og forenklet med henblik på større brugervenlighed for de mange aktører, som aftalen henvender sig til.

I den forbindelse er bl.a. den personalepolitiske del tillagt mere vægt, og dette har resulteret i, at

- et af formålene med aftalen er forebyggelse gennem løbende forbedring af arbejdsmiljøet . Dermed indgår dette også som grundlag for de årlige drøftelser i MED/SU-regi om fastlæggelse af retningslinier
- der er udarbejdet fælles bilag til aftalen om henholdsvis personalepolitiske drøftelser (og herunder en opstilling af elementer, som kan indgå i drøftelser og ved fastlæggelse af retningslinier) samt om rammeaftalens regler for medbestemmelse og partssamarbejde
- bestemmelserne om medarbejderinddragelse er udvidet med, at der i den årlige drøftelse med henblik på retningslinier for oprettelse af tilskudsjob indgår drøftelse af retningslinier og konsekvenser for personale- og arbejdsvilkår for de øvrige ansatte og
- der opfordres til, at retningslinier drøftes ude på arbejdspladserne.

Drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg om fastlæggelse af retningslinier inden for socialt kapitels område skal fortsat ske én gang årligt, og drøftelserne sker på grundlag af henholdsvis § 17 i aftalen om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og § 8 i rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse. Retningslinier udformes skriftligt, og de er bindende for både ledelses- og medarbejderrepræsentanter.

Denne meddelelse erstatter meddelelse nr. 44, som samtidig ophæves.

BILAG 2 - BEMÆRKNINGER OM TEKNOLOGI

Bilag 2. Bemærkninger om indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi

I dette bilag er indeholdt bemærkninger om indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi. Bemærkningerne er en videreførelse af bemærkningerne til de tidligere teknologibestemmelser, og der er alene foretaget en lettere redigering. Parterne er i øvrigt enige om at videreføre fortolkningsgrundlaget fra de tidligere samarbejds- og teknologibestemmelser.

Ad § 13:

Lokale retningslinier, bemærkninger eller lignende

Som det fremgår af § 13, er parterne enige om, at samarbejde om indførelse og brug af ny teknologi finder sted inden for rammerne af denne aftale.

I henhold til §§ 16 og 17 vil der derfor kunne fastsættes retningslinier vedrørende specielle forhold, der har sammenhæng med indførelse og brug af ny teknologi i (amts)kommunen.

Ved udformning af nævnte retningslinier må (amts)kommunen være opmærksom på de almindelige rammer for samarbejdsvirksomheden, jf. § 13, stk. 4, hvorefter såvel ledelse som medarbejdere skal respektere gældende love, regulativer og vedtægter, kommunalbestyrelses/amtsrådsbeslutninger, administrative bestemmelser samt kollektive overenskomster og aftaler. Der vil således ikke kunne fastsættes regler, der f.eks. ændrer de bestemmelser, der er fastsat i kollektiv overenskomst eller aftale med hensyn til lønvilkår, opsigelse eller arbejdstid, ligesom der ikke kan indføres vetoret i teknologispørgsmål.

Ad § 16:

Skriftlig information af samarbejdsudvalget eller teknologiudvalget

Ifølge § 16 stk. 8a påhviler det ledelsen at orientere og informere samarbejdsudvalget eller teknologiudvalget på et så tidligt tidspunkt, at medarbejderne ved indførelse og brug af ny teknologi kan udøve den forudsatte medbestemmelse og medindflydelse på beslutningsprocessen. Det er derfor en forudsætning, at bestemmelserne om informationspligt nøje følges. Oplysningerne, der fremlægges skriftligt, skal vedrøre en række forhold, som nærmere er opregnet i aftalen.

Oplysninger om ny teknologi vil ofte være teknisk præget, og kan for personer, der ikke er specielt sagkyndige, undertiden være vanskeligt tilgængelige. Selv om aftalen ikke indeholder krav om, at oplysningerne skal gives på en bestemt måde, må det forudsættes, at der - når der kan vælges mellem flere informationsmåder - anvendes den, der giver medarbejderne bedst mulighed for at forstå indholdet, således at de kan udøve retten til medbestemmelse og medindflydelse. Overdreven brug af tekniske udtryk må undgås.

Parterne har forudsat, at de oplysninger, der omhandles i § 16 stk. 8a forelægges i en rimelig tilgængelig form.

BILAG 2 - BEMÆRKNINGER OM TEKNOLOGI

Omflytningsmuligheder, omskoling og efteruddannelse

Efter § 16 stk. 8c og 8d behandler samarbejdsudvalget og/eller teknologiudvalget, hvor en ny teknologi nødvendiggør en ændret arbejdstilrettelæggelse, mulighederne for i størst muligt omfang at sikre medarbejderne andet kvalificeret arbejde i den pågældende (amts)kommune. Det ny arbejde bør så vidt muligt ligge i samme lokalområde.

Nødvendig omskoling og efteruddannelse, som aftales i den anledning, betales fuldt ud af (amts)kommunen.

For at undgå afskedigelser bør behovet for omflytninger, omskoling og efteruddannelse som følge af ændret arbejdstilrettelæggelse søges afklaret så tidligt som muligt i forbindelse med det konkrete teknologiprojekt.

Der kan ikke med henvisning til denne aftale aftales eller fastsættes særlige trykkesgarantier herudover, f.eks. sikring mod afskedigelse af medarbejderne eller mod, at de kan pålægges nyt arbejde i forbindelse med indførelse og brug af ny teknologi. Opmærksomheden skal dog henledes på den i § 16 stk. 8d omhandlende forhandlingspligt, hvor det ikke er muligt at tilbyde en medarbejder andet kvalificeret arbejde. Hermed er det forudsat, at der gives organisationerne en orientering om eventuelle afskedigelser med oplysning om, hvilke bestræbelser, der er foretaget for at undgå afskedigelserne eller reducere disses omfang.

Ad § 22:

Ekspertise udefra

Ifølge § 22 stk. 10a er der mulighed for, at såvel (amts)kommunen som medarbejderne kan indhente ekspertise udefra til vurdering af konkrete projekter.

Med ekspertise udefra skal forstås allerede foreliggende skriftlig information vedrørende den påtænkte ny teknologi eller konsulentbistand til det konkrete projekt.

Ad § 23:

Teknologiudvalg

Indførelse og brug af ny teknologi kan behandles

- i et hvilket som helst samarbejdsudvalg, eller
- i et permanent teknologiudvalg nedsat af vedkommende hovedsamarbejdsudvalg, eller
- i et teknologiudvalg, der nedsættes af vedkommende hovedsamarbejdsudvalg (eller af et permanent teknologiudvalg) i forbindelse med det enkelte teknologiprojekt.

Nedsættelse af teknologiudvalg forudsætter i modsætning til andre underudvalg ikke enighed. Teknologiudvalg skal nedsættes, såfremt medarbejderne fremsætter ønske herom. Det vil være naturligt, om eventuel nedsættelse af et for hele (amts)kommunen fælles teknologiudvalg besluttet af det

BILAG 2 - BEMÆRKNINGER OM TEKNOLOGI

for alle (amts)kommunens ansatte nedsatte hovedsamarbejdsudvalg eller - hvor et sådant ikke er oprettet - af koordinationsudvalget.

Ad §§ 25 og 28:

Uoverensstemmelser

Sager om uoverensstemmelser vedrørende anvendelsen af retningslinjer vedrørende teknologi indbringes af hovedsamarbejdsudvalget for koordinationsudvalget, efter at der er konstateret, at enighed ikke har kunnet opnås i hovedsamarbejdsudvalget.

Kan enighed heller ikke opnås i koordinationsudvalget, kan sagen indbringes for de centrale parter (Kommunernes Landsforening/Amtsrådsforeningen og KTO) og eventuelt efterfølgende for Kommunernes Teknologivoldgiftsret.

Sådanne sager har ikke opsættende virkning for et teknologiprojekts gennemførelse.

BILAG 3 - VEDTÆGTER FOR AKUT-FONDEN

Bilag 3. Vedtægter for AKUT-fonden

KL
AMTSRÅDSFORENING

KOMMUNALE TJENESTEMÆND
OG OVERENSKOMSTANSATTE

VEDTÆGTER FOR AKUT-FONDEN

I medfør af § 9, stk. 3 i "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg" og § 15, stk. 4 i "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse" har Amtsrådsforeningen, Kommunernes Landsforening og KTO aftalt følgende vedtægter for "Amtskommunernes og Kommunernes fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter m.fl." (AKUT).

§ 1. FONDENS BELIGGENHED

Uddannelsesfonden er etableret som en selvstændig funktion i Kommunernes Landsforenings lokaler. Brevveksling fra fonden sker i dennes navn.

§ 2. FONDENS INDTÆGTER OG UDGIFTER

Stk. 1.

(Amts)kommuner indbetaler til uddannelsesfonden et bidrag pr. præsteret arbejdstime, jf. protokollet til "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg" og "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse". Fondens midler anvendes til finansiering af personaleorganisationernes udgifter ved tillidsrepræsentantens deltagelse i aktiviteter efter § 9 i "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg" og § 15 i "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse".

Stk. 2.

De bidrag, der fremgår af det til enhver tid gældende protokollat til "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg" og "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse" indbetales fra (amts)kommunerne til AKUT-fonden henholdsvis 1. januar og 1. juli i hvert overenskomstår (1. april - 31. marts).

Indbetalingen sker på baggrund af en løbende optælling af de ATP-pligtige timer i de seneste 6 måneder umiddelbart forud for indbetalingstidspunktet, dvs. 1. juli til 31. december og 1. januar til 30. juni.

Omkostningerne ved bidragenes beregning og indbetaling afholdes af de berørte (amts)kommuner.

Stk. 3.

De til enhver tid tilstedeværende likvide midler anbringes på giro- og/eller bankkonto i fondens navn. Udgifterne til fondens administration, herunder udgifterne til revisionen af fondens regnskab,

BILAG 3 - VEDTÆGTER FOR AKUT-FONDEN

afholdes af de indbetalte bidrag med påløbne renter, inden udlodning finder sted til de forhandlingsberettigede personaleorganisationer. Disposition over fondens giro- og bankkonti kræver underskrift af to personer, som er bemyndiget hertil, jf. § 4, stk. 2, nr. 3.

Stk. 4.

De til fonden indbetalte midler – med tillæg af renter og med fradrag af administrationsbidrag (jf. stk. 3) - anvises til den enkelte personaleorganisation senest én måned efter indbetalingerne. Efter aftale med den berørte personaleorganisation kan indbetaling dog ske til vedkommende hovedorganisation.

§ 3. FONDENS REGNSKAB OG REVISION

Stk. 1.

Fondens regnskabsår er kalenderåret.

Stk. 2.

Senest den 1. juli hvert år sender de personaleorganisationer, henholdsvis hovedorganisationer, som har modtaget midler (jf. § 2, stk. 4), til fonden et regnskab over anvendelsen af de i det foregående regnskabsår modtagne midler, jf. § 2, stk. 1. Den sekretariatsmæssige koordineringsgruppe, jf. § 4, stk. 1, kan stille krav til regnskabsaflæggelsens form og indhold. Regnskaberne skal være revideret af en statsautoriseret eller registreret revisor, med mindre det beløb, der af fonden er udbetalt i det foregående regnskabsår, er under kr. 30.000,- .

Stk. 3.

- 1) Revisionen af fondens regnskab varetages af Kommunernes Revisionsafdeling.
- 2) Det reviderede regnskab sendes til den sekretariatsmæssige koordineringsgruppe (jf. § 4, stk. 2) senest den 1. maj hvert år.

§ 4. TILSYN MED FONDEN

Stk. 1.

I medfør af KTO-forliget pr. 1. april 1995 er der nedsat en sekretariatsmæssig koordineringsgruppe med deltagelse fra KTO, Amtsrådsforeningen og Kommunernes Landsforening.

Stk. 2.

I relation til denne aftale er det koordineringsgruppens opgave

- 1) at føre tilsyn med fondens virksomhed,
- 2) at godkende et årligt budget for fondens administration, herunder at fastsætte et á conto administrationsbidrag, jf. § 2, stk. 3,
- 3) at give underskriftsbemyndigelse til disposition over fondens giro- og bankkonti, jf. § 2, stk. 3,

BILAG 3 - VEDTÆGTER FOR AKUT-FONDEN

4) at have indseende med anvendelse af fondens midler, jf. § 2, stk. 1,

5) at godkende det i § 3, stk. 3, nævnte regnskab.

Stk. 3.

Selskabsretligt tegnes fonden af formanden for den fælleskommunale forhandlingsorganisation og formanden for Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte i fællesskab.

§ 5. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE AF VEDTÆGTERNE

Stk. 1.

Vedtægterne træder i kraft den 1. april 2005.

Stk. 2.

Vedtægterne af 1. januar 1999 for AKUT ophæves.

Stk. 3.

Hvis både "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg" og "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse" opsiges af en eller flere af dennes parter, jf. § 30 i "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg" og § 24 i "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse", betragtes vedtægterne i relation til den (de) opsigende part(er) automatisk som opsagt til udløb pr. samme dato som "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg" og "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse".

København, den 24. maj 2005.

For KL:

Kjeld Hansen / Johnny Kristensen

For Amtsrådsforeningen:

Signe Friberg Nielsen / Per Korshøj

For Kommunale Tjenestemænd og

Overenskomstansatte:

Dennis Kristensen / Jørgen Holst

BILAG 4 - PROTOKOLLAT OM BIDRAG TIL AKUT-FONDEN

Bilag 4. Protokollat om bidrag til AKUT-fonden samt lokal forsøgsordning

1. Indbetaling til AKUT-fonden

Ved forlig af 1. marts 2008 mellem Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) og KL er der opnået enighed om, at det beløb kommuner indbetaler til Amtskommunernes og Kommunernes Fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter mfl. (AKUT)

- pr. 1. april 2008 forhøjes fra 29,2 øre til 31,9 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime,
- pr. 1. april 2009 forhøjes fra 31,9 øre til 33,1 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime, og
- pr. 1. april 2010 forhøjes fra 33,1 øre til 33,9 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime.

Beregning og indbetaling af det halvårslige beløb sker i overensstemmelse med følgende:

Optælling af timer til beregning af AKUT foretages løbende i de forskellige lønsystemer på grundlag af de ATP-pligtige timer i perioden.

Indbetaling til AKUT-fonden skal foretages pr. halve år, dvs. pr. den 1. januar og 1. juli. Optællingsperioden er de seneste 6 måneder umiddelbart forud for indbetalingstidspunktet dvs. 1. juli til 31. december og 1. januar til 30. juni.

Ved indbetalingen pr. 1. januar og 1. juli anvendes for alle ATP-pligtige timer i optællingsperioden den pr. 1. april gældende bidragssats i det pågældende overenskomstår.

Ved indbetalingen pr. 1. juli 2008 vil optællingsperioden til beregningen være 1. januar 2008 – 30. juni 2008 og bidragssatsen 31,9 øre for alle de optalte timer.

2. Forsøgsordning vedr. afsættelse af AKUT-midler til lokale formål.

1. Udover ovennævnte bidrag til AKUT-fonden forøges AKUT-bidraget i hvert af årene 2008, 2009 og 2010 med 1 øre pr. ATP-pligtig time til lokale formål. Disse midler forbliver i kommunen i en lokal pulje. Optællingsperioden er 1. januar – 30. juni i det pågældende år. Idet der herved kun optælles ATP-pligtige timer for et halvt år fordobles dette antal.

Indbetalingen til den lokale pulje sker pr. 1. juli i det pågældende år.

Omkostningerne ved beregning af puljen samt oprettelsen og drift af puljen afholdes af den enkelte kommune.

2. Den lokale pulje anvendes til lokale aktiviteter, fx
 - opdatering af tillidsrepræsentanter i lokale forhold
 - introduktion af nye tillidsrepræsentanter i fx kommunens værdigrundlag, budgetprocedurer, styringsprincipper mv.

BILAG 4 - PROTOKOLLAT OM BIDRAG TIL AKUT-FONDEN

- fælles udviklingsaktiviteter, seminarer, konferencer m.v.
 - øvrige aktiviteter, der lokalt er enighed om.
3. Anvendelse af den lokale pulje sker efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i det øverste SU-MED-organ.
4. De lokale parter i hver kommune skal ved udgangen af overenskomstperioden redegøre overfor overenskomstparterne om, hvorvidt de afsatte midler er brugt.
- Evt. uforbrugte midler skal indbetales til AKUT-fonden.
5. Forsøgsordningen evalueres af overenskomstparterne inden overenskomstperiodens udløb.

Dette protokollat gælder ikke for Københavns og Frederiksberg kommuner.

København den 21. maj 2005.

For
KL
Mads Lebech / Johnny Kristensen

For
Kommunale Tjenestemænd og
Overenskomstansatte
Anders B. Christensen / Jørgen Holst

BILAG 5 – TR-PROTOKOLLAT VEDR. KBH'S KOMMUNE (UTK)

Bilag 5. Tillidsrepræsentant-protokollat vedr. KBH's kommune (UTK)

Protokollat for Københavns Kommune vedrørende:

- Tjenestefrihed til tillidsrepræsentantuddannelse, der arrangeres af organisationerne, jf. tillidsrepræsentantreglernes § 9A, stk. 2, jf. ligeledes § 16, stk. 2 i rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse,
- Bidrag til organisationernes omkostninger ved afholdelse af tillidsrepræsentantuddannelse, jf. tillidsrepræsentantreglernes § 9A, stk. 3, jf. ligeledes § 16, stk. 3 i rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse, samt
- Bidrag til kurser og andre aktiviteter for tillidsrepræsentanter i Københavns Kommune

I. Tjenestefrihed til tillidsrepræsentantuddannelse

1. Tjenestefriheden kan højst udgøre 70.000 timer pr. år.
2. Nævnte timetal omfatter samtlige de af organisationerne og underorganisationerne arrangerede informations- og uddannelsesaktiviteter, hvortil kommunen yder tjenestefrihed uden løntab.
3. Timetallet omfatter såvel kommunalt ansatte som ansatte ved samtlige selvejende institutioner, hvormed Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst. Endvidere omfattes personale ved selvejende døgninstitutioner, ansat i henhold til overenskomster, aftaler m.v. med SL.
4. Der træffes årligt mellem organisationerne aftale om fordelingen af de 70.000 timer. Resultatet af fordelingen meddeles senest den 1. november Økonomiforvaltningen.
5. Det påhviler organisationerne at påse, at de 70.000 timer ikke overskrides.
6. Tillidsrepræsentanten ansøger sin organisation om optagelse på det ønskede kursus ved anvendelse af blanket vedrørende "Ansøgning om tjenestefrihed til tillidsrepræsentantuddannelse."
7. Organisationerne fremsender snarest muligt, og senest 14 dage før kursets påbegyndelse blanketten i 3 eksemplarer til pågældende institution.

II. Bidrag til organisationernes omkostninger vedr. tillidsrepræsentantuddannelse

1. Københavns Kommune indbetaler et bidrag, der anvendes til personaleorganisationernes udgifter ved tillidsrepræsentanternes deltagelse i den i henhold til den i "Aftale om tillids-

BILAG 5 – TR-PROTOKOLLAT VEDR. KBH'S KOMMUNE (UTK)

repræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg”, § 9A, stk. 2 og 3, omhandlede tillidsrepræsentantuddannelse. Jf. ligeledes § 16, stk. 2 - 4 i rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse.

2. Af bidraget udredes endvidere udgifter ved tegning af ulykkesforsikring, der dækker personskader, der opstår i forbindelse med tillidsrepræsentanternes og suppleanternes deltagelse i aktiviteter, der er omfattet af ovennævnte aftales §§ 8 og 9A eller rammeaftalens § 16, stk. 1 og 2.
3. Bidraget udgør pr. 31.3.2008 på helårsbasis 10.222.484 kr.
4. Indbetalingen af bidraget, der dækker et kalenderår, foretages halvårsvis pr. 1.4. og 1.10.
5. Bidraget reguleres i aftale-/overenskomstperioden 2008-2011 således:
 - a) Med virkning pr. 1.4.2008 udgør bidraget på helårsbasis 11.541.717 kr.
 - b) Med virkning pr. 1.4.2009 udgør bidraget på helårsbasis 11.961.819 kr.
 - c) Med virkning pr. 1.4.2010 udgør bidraget på helårsbasis 12.241.887 kr.
6. Den enkelte organisations andel af det årlige bidrag beregnes på grundlag af den af FLD udarbejdede oversigt over antal fuldtidsansatte fordelt på organisationer. Organisationerne forestår selv fordelingen af bidraget til den enkelte organisation.
7. Ved organisationernes redegørelse for anvendelsen af de tildelte bidrag anvendes en godkendt formular, der attesteres af en revisor og fremsendes til det under pkt. 8 anførte udvalg.
8. Administrationen varetages af et udvalg bestående af 2 repræsentanter for Københavns kommune og 1 repræsentant for de københavnske lønmodtagerorganisationer. Udvalget afholder hvert år 1 ordinært møde, hvor man bl.a. godkender årsregnskabet, herunder organisationernes redegørelser for anvendelse af bidrag.

III. Forsøgsordning vedr. afsættelse af bidrag til lokale formål

1. I hvert af årene 2008, 2009 og 2010 yder Københavns Kommune et bidrag på 1 øre pr. ATP-pligtig time til lokale formål. Disse midler forbliver i kommunen som en lokal pulje. Optællingsperioden er 1. januar – 30. juni i det pågældende år. Idet der herved kun optælles ATP-pligtige timer for et halvt år fordobles dette antal.

Indbetalingen til den lokale pulje sker pr. 1. juli i det pågældende år.

Omkostningerne ved beregning af puljen samt oprettelsen og drift af puljen afholdes af Københavns Kommune.

2. Den lokale pulje anvendes til lokale aktiviteter, fx
 - opdatering af tillidsrepræsentanter i lokale forhold

BILAG 5 – TR-PROTOKOLLAT VEDR. KBH'S KOMMUNE (UTK)

- introduktion af nye tillidsrepræsentanter i fx kommunens værdigrundlag, budgetprocedurer, styringsprincipper mv.
 - fælles udviklingsaktiviteter, seminarer, konferencer m.v.
 - øvrige aktiviteter, der lokalt er enighed om
3. Anvendelse af den lokale pulje sker efter aftale mellem Økonomiforvaltningen og Københavns og Frederiksbergs Fællesrepræsentation (KFF).
 4. De lokale parter skal ved udgangen af overenskomstperioden redegøre over for overenskomstparterne om, hvorvidt de afsatte midler er brugt.

Eventuelle uforbrugte midler skal indbetales til organisationspuljen, jf. afsnit II

5. Forsøgsordningen evalueres af overenskomstparterne inden overenskomstperiodens udløb.

København den 21. maj 2008

For KL:

Mads Lebech / Johnny Kristensen

For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte:

Anders B. Christensen / Jørgen Holst

BILAG 6 - SAMARBEJDSUDVALG PÅ SELVEJENDE PLEJEHJEM

Bilag 6. KL's cirkulæreskrivelse nr. 61 L vedrørende samarbejdsudvalg på selvejende plejehjem

KOMMUNERNES LANDSFORENING
Den 27. juli 1982
J.nr. 029-0419

Til kommunalbestyrelserne

Den 13. maj 1982
J.nr. 029-0319
Cirkulæreskr. nr. 61 L
KB/cap

Samarbejdsudvalg på selvejende plejehjem i Kommunernes Landsforenings regi:

Ved cirkulæreskrivelse nr. 55L af den 27. april 1982¹⁾ orienterede landsforeningen om mulighederne for oprettelse af samarbejdsudvalg på selvejende daginstitutioner, hvormed kommunalbestyrelsen har indgået driftsoverenskomst.

I fortsættelse heraf skal man oplyse, at landsforeningen kan anbefale kommunalbestyrelsen at orientere bestyrelserne for de selvejende plejehjem, med hvilke kommunen har indgået driftsoverenskomst, om det den 21. juli 1981 udsendte regelsæt om samarbejde og samarbejdsudvalg²⁾ i kommunerne samt orientere om, at dette regelsæt kan finde anvendelse på plejehjemmene efter den enkelte bestyrelses nærmere beslutning.

Såfremt bestyrelsen for et selvejende plejehjem træffer beslutning i overensstemmelse med foranstående, finder de vejledende retningslinier i ovennævnte cirkulæreskrivelse nr. 55L af den 27. april 1982 vedrørende koordinationsudvalg og uddannelse af samarbejdsudvalgsmedlemmer tilsvarende anvendelse³⁾.

Evan Jensen

O. Ingvarsten

- 1) Cirkulæreskrivelse nr. 55 L af 27. april 1982 er ophævet, idet de nævnte selvejende institutioner nu er omfattet af "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg".
- 2) Er nu afløst af "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg".
- 3) De vejledende retningslinier i cirkulæreskrivelse nr. 55 L var affattet således: "Særligt vedrørende koordinationsudvalg skal bemærkes: Samarbejdsudvalgene på de selvejende institutioner henhører ikke umiddelbart under det af kommunalbestyrelsen nedsatte koordinationsudvalg. Det synes imidlertid hensigtsmæssigt, at dette udvalg får tillagt samme opgaver i forhold til samarbejdsudvalgene på de kommunale institutioner, jf. samarbejdsudvalgsbestemmelsernes § 13. Det skal derfor tillige foreslås, at kommunalbestyrelsen - efter forelæggelse i koordinationsudvalget - henstiller til bestyrelserne, at man lader kommunalbestyrelsens koordinationsudvalg varetage tilsvarende opgaver i forhold til de selvejende institutioners samarbejdsudvalg som i forhold til de kommunale institutioners samarbejdsudvalg. For god ordens skyld nævnes, at medlemmer af samarbejdsudvalg i de omhandlede selvejende institutioner bør have adgang til at deltage i den SU-uddannelse, som er under planlægning i henhold til § 3, stk. 4 i forretningsordenen for Kommunernes Samarbejdsnævn, og hvormed kommunalbestyrelsen vil modtage nærmere underretning".

BILAG 7 - PROTOKOLLAT OM UDLICITERING MV.

Bilag 7. Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering

**Protokollat om medarbejdernes inddragelse
og medvirken ved omstilling,
udbud og udlicitering**

Indgået mellem KL, Amtsrådsforeningen,
Københavns Kommune,
Frederiksberg Kommune og KTO

med KTO's kommentarer

PROTOKOLLATET

KTO'S KOMMENTARER

Indledning

I forbindelse med den generelle overenskomstfornyelse pr. 1. april 1997 indgik KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere et protokollat vedrørende procedurer for medarbejdernes inddragelse og medvirken i forbindelse med udlicitering mv. Protokollatet erstattede meddelelse nr. 36 fra Kommunernes Samarbejdsnævn om samarbejdsudvalgets rolle i forbindelse med udbud og udlicitering

Protokollatet blev gennemskrevet af parterne i forbindelse med KTO-forliget 1999 med det formål at gøre protokollatet mere brugervenligt. Der var således ikke tilsigtet indholdsmæssige ændringer af protokollatet. Protokollatet fik samtidig titlen ”Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering”.

Ved OK-2002 er der i protokollatet tilføjet en bemærkning, hvori det præciseres, hvad der er hensigten med en tidlig inddragelse af medarbejderne. Medarbejderne skal bl.a. gives den fornødne tid til at drøfte de arbejds- og personalemæssige konsekvenser ved udbud, herunder forberede drøftelsen.

Protokollatet uddyber og forklarer de forpligtelser og rettigheder, der gælder i SU/MED-systemet, og tager udgangspunkt i gældende regler om medbestemmelse. Protokollatet omfatter omlægninger af den kommunale opgavevaretagelse generelt. Omlægninger, der kan være resultatet af mange forskellige former for rationaliserings- og effektiviseringstiltag. Det har således ikke alene relevans for udbudssituationer.

Protokollatet er inddelt i 6 afsnit. I afsnit 1 opregnes de gældende regelsæt for så vidt angår medarbejderinddragelse, som protokollatet supplerer og uddyber.

I afsnit 2 defineres centrale begreber, som anvendes i protokollatet.

PROTOKOLLATET

KTO'S KOMMENTARER

Afsnit 3 beskriver formål og procedure ved inddragelse af medarbejderne i omstillingsprocesser.

I afsnit 4 peges der særligt på nedsættelse af en projektgruppe som en hensigtsmæssig måde at gennemføre medarbejderinddragelsen i forbindelse med større omstillingsprojekter.

Afsnit 5 indeholder en nærmere beskrivelse af projektgruppens arbejde. Afsnit 5 er ind delt i 3 underafsnit, A-C. Afsnit A understreger vigtigheden af, at samtlige medarbejdere løbende holdes orienteret om drøftelser og beslutninger i forbindelse med omstilling. Afsnit B omhandler indholdet og eventuelle konsekvenser af drøftelserne mellem ledelse og ansatte inden beslutning om omstilling, mens afsnit C omhandler drøftelserne efter politisk beslutning om omstilling, hvor særlig relevante forhold ved en udbuds/udliciteringssituation fremstår særskilt.

Afsnit 6 henviser til de tvisteløsningssystemer, der gælder i henhold til medbestemmel sesaftalerne, og som også gælder for protokollatet.

I nærværende version er protokollatets tekst gengivet i venstre spalte, mens KTO's kommentarer til protokollatet er anført i højre spalte.

PROTOKOLLATET

KTO'S KOMMENTARER

1. Rammer

Parterne er enige om særligt at henlede opmærksomheden på, at medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg skal inddrages i forbindelse med større rationaliserings- og omstillingsprojekter, herunder påtænkt udbud/udlicitering/privatisering.

Inddragelsen skal ske i overensstemmelse med:

- Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg, §§ 15-17, særligt § 16, stk. 4 og 5, punkt 1, § 16, stk. 6 – 8 og § 17, stk. 1, 4 og 5, samt § 23, stk. 1, og tilsvarende bestemmelser i aftalen i Københavns Kommune (i det følgende kaldt de sammenskrevne aftaler) og

I afsnit 1 angives de bestemmelser i henholdsvis aftalen om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse, som protokollatet supplerer og uddyber.

Protokollatet omfatter samtlige (amts)-kommunalt ansatte på alle fire arbejdsgiverområder, for hvem medindflydelses- og medbestemmelsesaftalerne gælder. Aftalen om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg (herefter: de sammenskrevne aftaler) omfatter alle (amts)kommuner og selvejende dag- og døgninstitutioner, samt på Amtsrådsforeningens område alle selvejende institutioner, som har indgået driftsoverenskomst med amtet.

Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse (herefter MED-rammeaftalen) gælder udover de nævnte områder også for fælleskommunale virksomheder. MED-rammeaftalens bestemmelser gælder i stedet for den sammenskrevne aftale, når der er indgået en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg/samarbejdsudvalg skal i henhold til gældende aftaler mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere involveres i rationaliserings- og omstillingsprocesser.

Både SU-aftalen og MED-rammeaftalen fastlægger en informationsforpligtelse for ledelsen. Hvis MED-rammeaftalen er gældende **skal** der endvidere aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af større rationaliserings- og omstillingsprojekter.

Begge regelsæt muliggør, at der kan nedsættes særlige underudvalg til bestemte opgaver, herunder omstillingsforløb mv.

PROTOKOLLATET

- Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (i det følgende kaldt MED-rammeaftalen), §§ 4 og 6-8.

2. Begreber

Når der i protokollatet står ”**medindflydelses og medbestemmelsesudvalg**”, menes der både samarbejdsudvalg, nedsat i henhold til de sammenskrivne aftaler, og medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg nedsat i henhold til en lokal aftale, som er indgået i henhold til MED-rammeaftalen, eller en anden organisering af samarbejdet, jf. den lokale aftale herom.

Når der i protokollatet står ”**omstilling**” menes større organisatoriske ændringer, der kan få betydning for medarbejdernes arbejds- og personalemæssige forhold, for eksempel i forbindelse med udbud/udlicitering, privatisering samt ved udmøntning af aftale- eller lovbestemt opgaveflytning mellem offentlige myndigheder, selskabsdannelse, rationaliseringer, effektivisering, indførelse af nye interne styreformer og/eller intern omorganisering.

Begrebet ”**kontrolbud**” anvendes i protokollatet som betegnelse for flere situationer. Kontrolbud ses anvendt som udtryk for, at (amts)kommunen har lavet en intern målestok for, hvad omkostningerne ved opgavevaretagelsen var før udbudsforretningen. Kontrolbud anvendes endvidere som be-

KTO'S KOMMENTARER

I afsnit 2 defineres centrale begreber, som anvendes i protokollatet.

Protokollatet omfatter større omlægninger af den kommunale opgavevaretagelse. Omlægninger, der kan være resultatet af mange forskellige former for rationaliserings – og effektiviserings tiltag. Det har således ikke alene relevans for udbudssituationer.

Kontrolbuddets fremadrettede formål er at gøre beslutningstagerne i stand til at vurdere, om det kan betale sig at lade opgaven udføre af andre end udbyderen selv. Betegnelserne internt bud og eget bud bruges ofte om det samme fænomen.

En kommune har ikke pligt til at udfærdige et kontrolbud, når den udbyder en opgave i lici-

PROTOKOLLATET

tegnelse for den situation, at den udbydende institution selv afgiver et egentligt tilbud på den udbudte opgave.

3. Formål og procedure

Omstillingsprojekter, herunder projekter der indebærer eventuelt udbud eller udlicitering af opgaver, får ofte vidtrækkende konsekvenser for berørte medarbejderes arbejds- og personaleforhold.

Medindflydelses- og medbestemmel-sesudvalget skal derfor i god tid inden der træffes beslutning i (amts)kommunen informeres om og have mulighed for drøftelse af de arbejds- og personalemæssige konsekvenser, så medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i beslutningsgrundlaget for omstillingsprojekter.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at hensigten med en tidlig inddragelse er at give medarbejderne den fornødne tid til at

KTO'S KOMMENTARER

tation. Imidlertid er der mange gode grunde til at gøre det, idet der fx i forbindelse med arbejdet med udfærdigelsen af budet kan vise sig andre og mere hensigtsmæssige måder at løse opgaven på end dem, man hidtil har anvendt. Se også KTO's kommentarer side 138.

Et kontrolbud/internt bud/eget bud er alle betegnelser for **kommunens** bud og må ikke forveksles med medarbejdernes bud på eget arbejde. Skal medarbejderne overtage arbejdspladsen, forudsættes det bl.a., at de ansatte etablerer en virksomhed, som afgiver et bud på lige fod med andre (eksterne) leverandører.

Afsnit 3 beskriver formål og procedure ved omstillingsprojekter og samarbejdsudvalgets inddragelse i omstillingsprocesser.

De konsekvenser, som rationaliseringsprojekter mv. kan have for de ansatte, kan fx dreje sig om væsentlige personalereduktioner, eller at ledelsesstrukturen ændres sådan, at arbejdsområdet, ansættelsesbetingelser og -vilkår også omdefineres.

Drøftelserne i samarbejdsudvalg mv. må føres i så god tid og på en sådan måde, at medarbejdernes forslag, synspunkter og holdninger kan blive taget med i betragtning der, hvor den politiske beslutning om omstilling mv. skal træffes. Der kan i denne forbindelse henvises til meddelelse nr. 27 og 29 fra Kommunernes Samarbejdsnævn om retningslinjer bl.a. for arbejds- og personaleforhold, der kan fastlægges af samarbejdsudvalget.

I bemærkningen er det understreget, at begrebet "i god tid" skal opfattes som *den fornødne tid* til, at medarbejderrepræsentanterne kan nå at drøfte de arbejds- og personale-

PROTOKOLLATET

drøfte de arbejds- og personalemæssige konsekvenser ved udbud, herunder forberede drøftelsen. Dette indebærer, at medarbejderrepræsentanterne får rimelig tid til at drøfte konsekvenser af et påtænkt omstillingsprojekt med de berørte medarbejdere.

Parterne skal henlede opmærksomheden på, at medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget har mulighed for at bede om sagkyndig vejledning/bistand.

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdernes synspunkter og forslag bør indgå i den sagsfremstilling, der danner grundlag for (amts)kommunens behandling af omstillingsprojekter i udvalg og i kommunalbestyrelse/amtsråd.

Inddragelse af medarbejderne i omstillingsprocesser sker bl.a. ved forelæggelse for og drøftelser i samarbejdsudvalget.

Ved iværksættelse af omstillingsprojekter påhviler det særligt ledelsen at inddrage medarbejderne i processen.

Hvis der, efter en eventuel forudgående foreløbig vurdering, arbejdes videre med omstillingsprojektet med henblik på en beslutning, er det vigtigt, at samarbejdsudvalget også inddrages i det videre arbejde.

Denne inddragelse og konsekvenserne heraf er ikke til hinder for, at (amts)-

KTO'S KOMMENTARER

mæssige konsekvenser med de berørte medarbejdere.

I bemærkningen er det endvidere understreget, at medarbejdernes synspunkter og forslag bør indgå i den sagsfremstilling, der danner grundlag for behandlingen af omstillingsprojekter i **både** de indstillende udvalg **og** i kommunalbestyrelsen/amtsrådet.

Forpligtelsen til inddragelse af medarbejderne i omstillingsprocesser er obligatorisk. For så vidt angår de sammenskrevne aftaler følger den af § 16, stk. 5 og § 17, stk. 1, mens den fremgår af § 8 i MED-rammeaftalen.

Inddragelse af medarbejderne i processen er obligatorisk for tilvejebringelsen af det nød-

PROTOKOLLATET

kommunen fortsat arbejder med at tilvejebringe det fornødne beslutningsgrundlag.

I (amts)kommuner, hvor MED-rammeaftalen anvendes, skal der aftales retningslinier bl.a. for proceduren for drøftelse af større rationaliserings- og omstillingsprojekter.

4. Organisering

Medindflydelses- og medbestemmel-sesudvalget kan nedsætte projektgrupper som led i en løbende intern omstillingsproces i institutionen.

Ved større omstillingsprojekter, vil det være naturligt at nedsætte en projekt-gruppe med deltagelse af repræsentanter for ledelse og alle berørte medarbejdere.

Medindflydelses- og medbestemmel-sesudvalget kan aftale retningslinjer for projektgruppens arbejde.

Specielt ved udbud og udlicitering skal opmærksomheden henledes på, at et egentligt kontrolbud skal udformes uafhængigt af de personer, som træffer beslutning om, hvem der efter udbud skal løse opgaven fremover. De direk-

KTO'S KOMMENTARER

vendige beslutningsgrundlag. At der pågår drøftelser i samarbejdsudvalg mv. bevirker ikke, at kommunen i øvrigt er afskåret fra også på andre måder at indhente oplysninger mv., der er nødvendige for den endelige stillingtagen til, hvorvidt – og hvordan – omstillingsprojekter eventuelt bør gennemføres.

Dette følger af MED-rammeaftalens § 8, stk. 2.

I afsnit 4 peges der særligt på nedsættelse af projektgrupper som en hensigtsmæssig måde at gennemføre medarbejderinddragelsen i forbindelse med større omstillingsprojekter.

Det følger af de sammenskrevne aftalers § 23, stk. 1, og af MED-rammeaftalens § 4, stk. 1, at samarbejdsudvalget mv. kan nedsætte underudvalg enten på permanent eller på ad-hoc basis

Protokollatet lægger i de konkrete tilfælde op til nedsættelse af projektgrupper på ad-hoc basis. Herved skal det sikres, at de ansatte, som vil blive omfattet af projekterne, involveres i drøftelserne.

Det kan fx være aftaler om, hvem der skal inddrages, hvordan der skal informeres og eventuelle rammer for projektgruppens arbejde.

I det omfang det i forbindelse med en udliciteringsproces besluttes, at der skal udfærdiges et egentligt kontrolbud vedrørende den opgave, der udbydes, bevirker habilitetshensyn dels, at de personer, som udarbejder kontrolbuddet, ikke også fastlægger kravene i udbudsmaterialet. Dels tilsiger sådanne hen-

PROTOKOLLATET

te involverede medarbejdergrupper bør inddrages i arbejdet med udarbejdelse af kontrolbud, bortset fra de ovennævnte personer.

5. Projektgruppens arbejde

I de situationer, hvor medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget beslutter ikke at nedsætte en projektgruppe, finder beskrivelsen af projektgruppens arbejde tillige anvendelse på medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget.

Projektgruppen bør gennemgå alle relevante forhold omkring institutionens egen opgaveløsning som grundlag for beslutning om omstilling.

Projektgruppens arbejde tilrettelægges på en sådan måde, at både direkte og indirekte berørte medarbejdere inddrages i drøftelserne.

Det bemærkes, at det af visse organisationsaftaler fremgår, at der skal optages drøftelser mellem de berørte parter, inden der træffes endelig beslutning om større rationaliseringsforanstaltninger eller arbejdsomlægninger.

KTO'S KOMMENTARER

syn, at budet ikke udfærdiges af nogen, der senere skal være med til at vælge, hvem der fremtidigt skal løse opgaven.

Afsnit 5 beskriver projektgruppens arbejde.

Navnlig de medlemmer af projektgruppen, der til dagligt er beskæftiget ved den arbejdsplads, som omstillingsprojektet angår, må formodes at have en indsigt i den praktiske opgaveløsning det pågældende sted. Derfor vil disse projektgruppemedlemmer kunne fremføre synspunkter mv., der kan medvirke til at kvalificere beslutningsgrundlaget.

Ikke alene ansatte, hvis ansættelsesforhold direkte berøres af en rationaliseringsproces mv., har interesse i at deltage i drøftelserne i samarbejdssystemet. Hvis fx rengøringsområdet på én skole i en kommune skal rationaliseres, kan spørgsmål, der opstår i den forbindelse, have betydning for det administrative personale i kommunen og for alle ansatte ved kommunens skoler.

For så vidt angår særlige organisationsaftaler af betydning for protokollatets område, kan til eksempel nævnes § 1, stk. 3, i overenskomsten mellem KAD og Kommunernes Landsforening, om inddragelse af personalet, inden der træffes beslutning om afgivelse af et arbejdsområde i entreprise. I henhold til den nævnte bestemmelse skal der inden kommunalbestyrelsen træffer endelig beslutning herom, ske en drøftelse i samarbejdsud-

PROTOKOLLATET

Nedenfor er anført en række forhold, der bør indgå i projektgruppens drøftelser om omstillingsprojekter. Oplistningen er ikke udtømmende, ligesom alle spørgsmål ikke er relevante for alle typer af omstilling.

A. Generelt

Det er vigtigt, at samtlige medarbejdere løbende holdes orienteret om drøftelser og beslutninger i forbindelse med omstilling. Åbenhed gennem løbende, grundig information og drøftelse vil give mulighed for at gennemføre en omstilling, hvor der tages videst mulige hensyn til medarbejdernes tryghed. (Amts)kommunen vil herved tillige kunne drage nytte af de ansattes viden om opgavernes udførelse.

B. Inden beslutning om omstilling

Følgende forhold bør indgå i drøftelserne:

- Tilrettelæggelse af arbejdsopgaverne, herunder beskrivelse af den nuværende opgaveløsning og evt. fastlagte målsætninger herfor.

KTO'S KOMMENTARER

valget. Såfremt der ikke er oprettet et samarbejdsudvalg, skal entrepriserpørgsmålet drøftes med rengøringspersonalets tillidsrepræsentant og forbundets lokale afdeling.

Afsnit A-C drejer sig om indholdet af de drøftelser og eventuelle konsekvenser heraf, der pågår mellem de ansatte og ledelsen. I afsnit A understreges vigtigheden af, at samtlige medarbejdere løbende holdes orienteret om drøftelser og beslutninger i forbindelse med omstilling. Afsnit B omhandler perioden inden beslutning om omstilling, herunder omstillingstype, mens afsnit C omhandler drøftelserne mellem ledelsen og de ansatte, efter det politisk er besluttet at iværksætte en omstilling.

Det understreges, at der ikke er tale om en udtømmende opremsning af, hvilke spørgsmål der kan være relevante for samarbejdsudvalget/projektgruppens drøftelser. Dette vil i høj grad afhænge af de lokale forhold. Der henvises i øvrigt til KTO-pjecerne: "Hvad kan medarbejderne gøre? – Udvikling, omstilling og udlicitering i amt eller kommune" (1999) og "Udlicitering, privatisering og kommunal selskabsdannelse – juridiske aspekter" (1997).

Forud for omstillingsprocessen bør der udarbejdes en beskrivelse af det arbejdsområde, der er målet for processen. Beskrivelsen vil bl.a. kunne tjene som sammenligningsgrundlag for de besparelser/meromkostninger, der følger af omlægningen, og som grundlag for et eventuel udbudsmateriale, jf. pkt. C.

PROTOKOLLATET

- Økonomi, herunder omkostninger ved nuværende og fremtidig opgavevaretagelse og følgeomkostninger.
- Personalebehov, herunder personalets forhold i forbindelse med eventuel overgang til anden/privat arbejdsgiver.
- Uddannelsesbehov og -krav til berørte medarbejdere.
- Arbejds miljøforhold.
- Teknik, herunder inddragelse af ekstern bistand.

Drøftelserne kan munde ud i, at medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget konstaterer et behov for allerede i denne tidlige fase at fastlægge retningslinier for hvilke personalepolitiske konsekvenser, der skal følge af de igangsatte initiativer. Dette kan eventuelt ske i form af en tilpasning eller revision af allerede eksisterende retningslinier om personalemæssige konsekvenser af større ændringer i organisationen.

KTO'S KOMMENTARER

For så vidt angår spørgsmål om økonomi i forbindelse med nuværende og fremtidig opgavevaretagelse er der tale om beregninger, prisfastsættelse, overslag mv., der kan indgå i de videre overvejelser. Beregningerne mv. kan ikke sidestilles med et kontrolbud.

Hvis en ekstern opgavevaretagelse, fx ved udlicitering er under overvejelse, bør omkostningerne ved udbud inddrages i beslutningsgrundlaget. For eksempel omkostninger til udbudsmateriale, annoncer, bedømmelse af tilbud og efterfølgende tilsyn og opfølgning.

Projektgruppen kan foreslå samarbejdsudvalget at fastlægge retningslinjer af såvel generel som speciel karakter.

Gruppen kan også foretage serviceeftersyn af allerede eksisterende retningslinjer for personalepolitiske tiltag i forbindelse med rationaliseringer mv. Projektgruppens arbejde med at afklare personalepolitiske konsekvenser det sted, hvor omstillingsprojektet mv. eventuelt skal gennemføres, vil fx kunne resultere i, at der peges på særlige behov for uddannelse af personalet.

PROTOKOLLATET

KTO'S KOMMENTARER

C. Efter beslutning om omstilling

Hvis det politisk besluttes, at der skal finde omstilling af opgaver sted, kan de nedennævnte områder yderligere indgå i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget/projektgruppens videre drøftelser:

- Projektgruppens og medindflydelses- og medbestemmelsesudvalgets videre inddragelse i forløbet.
- Konsekvenser af en omstilling, herunder afledte virkninger for medarbejdere, der ikke direkte berøres.
- Betydningen af eventuelle jobgarantiordninger mv.
- Generelle og lokale bestemmelser af betydning på området.
- Konsekvenser i forhold til fastlagte retningslinier efter de sammenskrevne aftalers § 17/MED-rammeaftalens § 8, stk. 1, med hensyn til omplacering, omskoling, efteruddannelse og lignende.
- Evt. rammer for opfølgning.

Hvis der skal finde udbud eller udlicitering sted kan nedennævnte områder endvidere indgå i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalgets/projektgruppens videre drøftelser:

Der henvises til KTO's kommentarer side 140 ad A. Generelt.

PROTOKOLLATET

- Kravspecifikation i udbudsmaterialet, fx opgavebeskrivelse, kvalitets-sikring, -mål samt kontrol og op-følgning.
- Betingelser for og tilrettelæggelse af udarbejdelsen af kontroltilbud.
- Personalets løn-, arbejds- og ansæt-telsesforhold i forbindelse med ud-licitering, herunder rammer for overførsel af personale.
- Kontrakt- og ansættelsesvilkår ved den fremtidige opgavevaretagelse.
- Konsekvenser hvis opgaven efter udbud skal varetages i (amts)kom-munens eget regi, f.eks. hvis (amts)kommunen vinder udbuddet.

6. Tvister

Tvister vedrørende de regelsæt, der er henvist til i dette protokollat, behan-dles efter bestemmelserne i de sammen-skrevne aftaler eller i MED-ramme-aftalen.

København, den 24. maj 2005.

For
KL

Kjeld Hansen / Johnny Kristensen

KTO'S KOMMENTARER

Der henvises til protokollatets tekst i afsnit 4 vedrørende habilitetsspørgsmål i forbindelse med udarbejdelse af kontrolbud samt til KTO's kommentarer hertil, side 138.

Det følger af virksomhedsoverdragelseslo-ven, at lønmodtagerne umiddelbart fortsætter på uændrede løn- og ansættelsesvilkår hos erhververen af virksomheden i overens-komstperioden. Efter overenskomstperiodens udløb giver virksomhedsoverdragelsesloven ikke yderligere beskyttelse af de rettigheder og forpligtelser, som medarbejderne har haft i medfør af den hidtil gældende kollektive overenskomst. Der kan dog i udbudsmaterialet stilles supplerende krav, fx om overens-komstdækning i hele kontraktperioden.

Afsnit 6 omhandler reglerne for behandling af tvister vedrørende protokollat.

Eftersom protokollatet knytter sig til de gæl-dende samarbejdsaftaler mv., og uddyber for-pligtelserne til medinddragelse af de ansatte ifølge disse, er det også aftalernes regler om brud og fortolkning, der finder anvendelse ved uenighed om protokollatets indhold og virkning.

I henhold til den sammenskrevne aftale har koordinationsudvalget i kommunen bl.a. til opgave at fortolke bestemmelserne og be-

PROTOKOLLATET

For
Amtsrådsforeningen
Signe Friberg Nielsen / Per Korshøj

For
Københavns Kommune
Jan Tønners / Jørgen Tejlgaard Pedersen

For
Frederiksberg Kommune
Lisbeth Haagensen

For
Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte
Dennis Kristensen / Jørgen Holst

KTO'S KOMMENTARER

handle uoverensstemmelser om dem. Fortolkning af bestemmelserne kan forelægges de centrale parter.

I henhold til MED-rammeaftalen behandler kommunens hovedudvalg fortolkning af – og i øvrigt uoverensstemmelser om – reglerne og brud på retningslinjer vedrørende proceduren for drøftelser på protokollatets område. Spørgsmål herom kan forelægges de centrale parter.

Såfremt de centrale parter ikke kan blive enige, er der på MED-rammeaftalens område mulighed for at indbringe uoverensstemmelsen for en voldgift. Voldgiftsretten kan dog ikke beslutte, at en af parterne skal idømmes en bod eller en anden sanktion.

BILAG 8 - PROTOKOLLAT OM TR-VILKÅR

Bilag 8. Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentan- ters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse

1. Parterne er enige om, at den øgede decentralisering af løndannelsen og udbredelsen af personalepolitiske instrumenter har givet og vil give tillidsrepræsentanterne flere og mere tidskrævende opgaver. Disse øgede opgaver medfører, at vilkårene for tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse løbende overvejes med henblik på at sikre den enkelte tillidsrepræsentant den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelse af hvervet. Som en naturlig del af overvejelserne bør hensynet til tillidsrepræsentantens arbejdsplads – herunder også varetagelsen af tillidsrepræsentantens normale arbejdsopgaver, når denne er fraværende for at udøve sit hverv - inddrages.
2. Der skal i (amts)kommunens øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg indgå aftale om principper for tillidsrepræsentanternes vilkår på baggrund af omfanget af tillidsrepræsentantens forhandlings- og aftalekompetence og øvrige opgaver.

Disse principper skal danne grundlag for en forhandling med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r). Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan ikke gennemføre denne opgave på organisationernes vegne. Det skal gennem forhandlingen sikres:

- At der sker den nødvendige arbejdstilrettelæggelse og tages de nødvendige normeringsmæssige hensyn i forbindelse med tillidsrepræsentanternes varetagelse af hvervet.
- At der sker en afklaring af, hvor megen tid (udover akut opståede situationer) der anvendes til tillidsrepræsentanthvervet.
- At tillidsrepræsentanten har mulighed for kontakt med de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer, f.eks. i tilfælde af skiftende arbejdssteder eller store geografiske afstande.
- At tillidsrepræsentanten har mulighed for via tilgængeligt udstyr på arbejdspladsen – f.eks. IT-udstyr og internetopkobling - at kunne varetage sine arbejdspladsrelaterede tillidsrepræsentantopgaver forsvarligt.

Hvis én af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger, kan den anden part anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

3. Spørgsmålet om særlige uddannelsesaktiviteter for tillidsrepræsentanten, herunder faglig efteruddannelse under hvervet og i forbindelse med hvervets ophør drøftes, idet varigheden af hvervet og omfanget af tillidsrepræsentantens opgaver indgår i vurderingen af behovet for og omfanget af eventuel (efter)uddannelse.
4. I den udstrækning, tillidsrepræsentanter ud over hvervet som tillidsrepræsentant også varetager bredere opgaver for sine kolleger i (amts)kommunen, kan det yderligere drøftes, om der skal etableres et frikøb fra den faglige organisations side.

BILAG 8 - PROTOKOLLAT OM TR-VILKÅR

København, den 24. maj 2005.

For KL

Kjeld Hansen / Johnny Kristensen

For Amtsrådsforeningen

Signe Friberg Nielsen / Per Korshøj

For København Kommune

Jan Tønners / Jørgen Tejlgaard Pedersen

For Frederiksberg Kommune

Lisbeth Haagensen

For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte

Dennis Kristensen / Jørgen Holst

BILAG 9 – AFLØNNING AF TILLIDSREPRÆSENTANTER

Bilag 9. Protokollat om aflønning af tillidsrepræsentanter

KL

KOMMUNALE TJENESTEMÆND
OG OVERENSKOMSTANSATTE

Protokollat om aflønning af tillidsrepræsentanter

§ 1

Til gavn for arbejdspladsen og de ansatte varetager tillidsrepræsentanter en række funktioner og opgaver i det lokale forhandlings- og medbestemmelsessystem, eks. funktion som talsmand, deltagelse i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet og medvirken ved forhandling og aftale af lokale aftaler vedr. eks. løndannelse, seniorordninger og arbejdstid mv.

Under forudsætning af, at den enkelte tillidsrepræsentant efter en konkret vurdering varetager disse opgaver, skal der mellem personaleorganisationen og den enkelte kommune indgås aftale om ydelse af funktionsløn til tillidsrepræsentanten.

§ 2

For tillidsrepræsentanter vil der desuden kunne indgås aftale – herunder forhåndsftale – om at kompensere tillidsrepræsentanterne for det løntab/den mangel på lønudvikling, der måtte være en følge af, at vedkommende ikke har mulighed for at varetage funktioner eller erhverve kvalifikationer på lige fod med de kolleger, den pågældende er tillidsrepræsentant for.

Lønforhold for den enkelte tillidsrepræsentant kan endvidere aftales ved konkret udfyldelse af en indgået forhåndsftale for vedkommende personalegruppe og for kvalifikationer, der erhverves ved udførelsen af hvervet som tillidsrepræsentant.

§ 3

Aftaler om aflønning af tillidsrepræsentanter er omfattet af den enkelte organisations aftaleret, herunder tvisteløsningssystemet i lokal løndannelse.

§ 4

Protokollat af 24. maj 2005 om aflønning af tillidsrepræsentanter ophæves.

- - -

Allerede aftalte tillæg for funktionen som tillidsrepræsentant anses for ydet efter ovenstående protokollats § 1

København, den 21. maj 2005.

For KL
Mads Lebech / Johnny Kristensen

For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte
Anders B. Christensen / Jørgen Holst

BILAG 10 – RAMMEBESTEMMELSER

Bilag 10. Rammebestemmelser om ansættelse/forfremmelse i Københavns Kommune

ANSÆTTELSE/FORFREMMEELSE I KØBENHAVNS KOMMUNE

Rammebestemmelser om medarbejdernes medvirken ved ansættelse/forfremmelse i Københavns Kommune

Rammebestemmelserne er fastsat af den samlede magistrat efter forhandling med Københavnske Lønmodtagerorganisationers Fællesrepræsentation og trådte i kraft den 1. juli 1992.

Rammebestemmelserne omfatter hele kommunens personale, dvs. såvel tjenestemænd som andre ansatte, og vedrører alle ansættelser og forfremmelser samt midlertidig tjeneste i højere stilling, når denne finder sted efter opslag.

I tilslutning til de i rammebestemmelserne nævnte "elementer i en ansættelsesprocedure" bemærkes, at bedømmelsen af ansøgerne bl.a. kan omfatte ansøgernes

- *kundskaber, herunder gennemgået relevant uddannelse samt mundtlig og skriftlig fremstillingsevne*
- *arbejdsevne og indsats, herunder initiativ, selvstændighed og ansvarsfølelse*
- *sikkerhed i arbejdets udførelse, herunder arbejdets kvalitet*
- *samarbejdsevne*
- *egnethed for den bestemte stilling, der søges, herunder lederegenskaber og evne til at omstille sig til nye opgaver.*

Der bør tilstræbes et så ensartet bedømmelsesgrundlag som muligt.

Det betyder bl.a., at der for ansøgere, der ikke allerede er ansat i Københavns Kommune, så vidt muligt bør foreligge relevante skriftlige udtalelser/anbefalinger. Der foreligger også den mulighed at fremskaffe ønskede oplysninger gennem en samtale med ansøgerne.

Rammebestemmelser om medarbejdernes medvirken ved ansættelse/forfremmelse i Københavns Kommune

Formål

For at sikre en effektiv arbejdsindsats på alle områder er det vigtigt, at Københavns Kommune råder over medarbejdere, der er såvel fagligt som personligt velkvalificerede.

Ansættelse/forfremmelse af medarbejdere er derfor en vigtig opgave, og selve proceduren omkring udvælgelsen er af stor betydning for et godt resultat.

BILAG 10 – RAMMEBESTEMMELSER

For at sikre, at alle relevante synspunkter indgår i vurderingen, skal såvel ledelse som medarbejdere gives mulighed for at medvirke i bedømmelsesarbejdet.

Fastsættelse af lokal ansættelsesprocedure

Ledelsen har pligt til at sørge for, at en eller flere medarbejderrepræsentanter gives mulighed for at medvirke i bedømmelsesarbejdet vedrørende ansættelser/forfremmelser efter en procedure fastlagt af samarbejdsudvalget.

Denne medvirken sker gennem et hensigtsmæssigt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, eventuelt gennem et ansættelses/bedømmelsesudvalg. Det forudsættes, at såvel ledelse som medarbejdere medvirker under hele forløbet.

Det forudsættes endvidere, at de, der medvirker i bedømmelsesarbejdet, arbejdsmæssigt har nær tilknytning til den ledige stilling.

Proceduren kan være forskellig, afhængig af stillingskategorien.

Deltagere i bedømmelsesarbejdet har tavshedspligt.

Elementer i en ansættelsesprocedure

Normalt skal elementerne i en lokal ansættelsesprocedure bl.a. omfatte følgende:

- præcis formulering af eventuelt stillingsopslag, herunder særligt formulering af ønsker til kvalifikationer
- gennemgang af indkomne ansøgninger med henblik på eventuel fremskaffelse af yderligere oplysninger samt med henblik på udvælgelse til samtale
- gennemførelse af samtaler
- vurdering af ansøgerne og udvælgelse af bedst egnede.

Deltagerne i bedømmelsesarbejdet skal gives adgang til alle foreliggende oplysninger om ansøgerne, herunder eventuelle personalebedømmelseskemaer og for tjenestemænd den i tjenestemandsvedtægtens § 8, stk.1, anførte skriftlige bedømmelse.

Generelle bestemmelser

Deltagelse i bedømmelsesarbejdet sker under respekt af Borgerrepræsentationens og Økonomiudvalgets vedtagelser om ansættelseskompetencen.

Deltagerne i bedømmelsesarbejdet er rådgivere for den indstillende og ansættende instans. Til brug for denne udarbejdes for hver sag en indstilling indeholdende resultatet af bedømmelsesarbejdet, herunder indholdet af eventuelt indtagne særstandpunkter.

BILAG 11 – OVERSIGT OVER OPGAVER

Bilag 11. Oversigt over opgaver for hovedsamarbejdsudvalget samt for øvrige samarbejdsudvalg i relation til generelle (ramme)aftaler mv.

	Tværgående drøftelse/forhandling i hovedsamarbejdsudvalget for alle medarbejdere	Tværgående drøftelse/forhandling i lokale samarbejdsudvalg for alle medarbejdere	Forhandling/aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår
Aftale om integrations- og oplæringsstillinger	<ul style="list-style-type: none"> Hovedsamarbejdsudvalget drøfter, med henblik på fastlæggelse af generelle retningslinjer, rammer og principper for oplærings- og integrationsforløbene. 	<ul style="list-style-type: none"> Såfremt det på den enkelte arbejdsplads/institution besluttes, at der kan ske ansættelse af personer i henhold til aftalen, er det hensigtsmæssigt at ledelse og medarbejdere drøfter retningslinjer for beskæftigelse af disse. 	<ul style="list-style-type: none"> Aftale om etablering af oplærings- og integrationsstillinger, herunder den konkrete ansættelse indgås mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.
Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne	<ul style="list-style-type: none"> Skal aftale retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmålinger. Skal aftale retningslinjer vedrørende sundhed. Retningslinjer skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer. Disse skal evalueres med passende mellemrum. Ledelsen skal i tilknytning til kommunens budgetbehandling redegøre for budgettets konse- 	<ul style="list-style-type: none"> Skal aftale retningslinjer for fremlæggelse af institutionsbaseret sygefraværstatistik samt opfølgning på sygefravær i institutionen. Institutionsledelsen skal årligt fremlægge en institutionsbaseret sygefraværstatistik for det lokale SU-udvalg. Skal aftale retningslinjer for udarbejdelse af handlingsplaner, hvis der konstateres problemer i arbejdspladsvurderingen (APV). 	<ul style="list-style-type: none"> Ingen lokalaftaler om enkeltpersoners eller gruppers vilkår.

BILAG 11 – OVERSIGT OVER OPGAVER

	<p>kvenser for arbejds- og personaleforhold.</p> <ul style="list-style-type: none">• Skal aftale retningslinjer for sygefraværssamtaler.• Skal sikre, at der i kommunen aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress.• Skal sikre, at der i kommunen aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane – herunder fra 3. person – i tilknytning til udførelsen af arbejdet.	<p>Handlingsplaner drøftes i sikkerhedsudvalget.</p> <ul style="list-style-type: none">• Skal afhængig af beslutning i HSU aftale retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress.• Skal afhængig af beslutning i HSU aftale retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane – herunder fra 3. person – i tilknytning til udførelsen af arbejdet.	
Rammeaftale om seniorpolitik	<ul style="list-style-type: none">• Drøftelse af kommunens seniorindsats, herunder fra hvilken aldersgruppe tilbudspligt om seniorsamtaler indtræder.• Hovedsamarbejdsudvalget kan fastlægge retningslinjer for indholdet i seniorsamtaler.		<ul style="list-style-type: none">• Aftale indgås mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).

BILAG 11 – OVERSIGT OVER OPGAVER

<p>Rammeaftale om socialt kapitel</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Årlig drøftelse i hovedsamarbejdsudvalget med henblik på at fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår, fastlæggelse af retningslinjerne for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige og drøfte retningslinjer og konsekvenser for personale- og arbejdsvilkår for øvrige ansatte. 	<ul style="list-style-type: none"> • Såfremt det på den enkelte arbejdsplads/institution besluttes, at der kan ske ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige, er det hensigtsmæssigt at ledelse og medarbejdere drøfter retningslinjer for beskæftigelse af disse. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aftale om vilkår i flexjob, aftalebaserede job på særlige vilkår, løntilskudsjob, herunder skånejob, indgås mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er). • Lokal forhandling om vilkår i forbindelse med brug af løntilskudsjob og virksomhedspraktik i mere end 13 uger.
<p>Aftale om kompetenceudvikling</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Årlig drøftelse i hovedsamarbejdsudvalget om kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet. • Regelmæssigt evaluere anvendelsen af medarbejderudviklingssamtaler i kommunen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Drøfte de overordnede mål for kompetenceudviklingsindsatsen på arbejdspladsen, • drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling, • drøfte hvordan arbejdet med kompetenceudvikling evalueres. 	<ul style="list-style-type: none"> • På den enkelte arbejdsplads opstilles der udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere.
<p>Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rammeaftalen kan indgå som led i drøftelsen af personalepolitiske emner. 		<ul style="list-style-type: none"> • Lokal aftale mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for en eller flere organisationer. På grundlag heraf indgås aftale mellem kommunen og de enkelte ansatte.

BILAG 11 – OVERSIGT OVER OPGAVER

TR-vilkårsprotokollet	<ul style="list-style-type: none">• Hovedsamarbejdsudvalget skal indgå aftale om principper for TR's vilkår.		<ul style="list-style-type: none">• Principperne skal danne grundlag for en forhandling med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r). Hovedsamarbejdsudvalget kan ikke gennemføre denne opgave på organisationernes vegne.
Forsøgsordning vedr. afsættelse af AKUT-midler til lokale formål, jf. protokollet om bidrag til AKUT-fonden	<ul style="list-style-type: none">• Anvendelse af den lokale pulje sker efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i hovedsamarbejdsudvalget.		<ul style="list-style-type: none">• Intet.