

Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg

KL

Sundhedskartellet

Indholdsfortegnelse	Side
Bilagsoversigt	3
Afsnit A. Tillidsrepræsentanter	5
§ 1. Valg af tillidsrepræsentanter	5
§ 2. Tillidsrepræsentantens virksomhed	8
§ 3. Valg af fællestillidsrepræsentanter.....	9
§ 4. Valg af suppleant (stedfortræder)	10
§ 5. Tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejde.....	10
§ 6. Tillidsrepræsentantens løn under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet inden for institutionen	10
§ 7. Transportgodtgørelse	11
§ 8. Tillidsrepræsentantens løn under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet uden for institutionen	11
§ 9. Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v. (gælder ikke i Københavns Kommune).....	12
§ 10. Anvisning af fælleslokale.....	15
§ 11. Fravigelse af centrale bestemmelser ved lokal aftale	15
§ 12. Afskedigelse	16
Afsnit B. Samarbejde og samarbejdsudvalg.....	18
§ 13. Samarbejde og samarbejdsudvalg.....	18
§ 14. Oprettelse af samarbejdsudvalg	19
§ 15. Samarbejdsudvalgets opgaver.....	20
§ 16. Information og drøftelse.....	21
§ 17. Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer	25
§ 18. Information fra samarbejdsudvalget.....	27
§ 19. Uddannelse af samarbejdsudvalgets medlemmer	27
§ 20. Samarbejdsudvalgets sammensætning.....	28
§ 21. Kontaktudvalg	29
§ 22. Samarbejdsudvalgets arbejdsform.....	30
§ 23. Underudvalg.....	31
§ 24. Uoverensstemmelser i samarbejdsudvalget	31
§ 25. Koordinationsudvalg	32
Afsnit C. Parternes opgave/håndtering af uoverensstemmelser samt ikrafttræden.....	34
§ 26. Parternes håndtering af uoverensstemmelser vedrørende afsnit A.....	34
§ 27. Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået i. h. t. § 11	34
§ 28. Parternes opgave samt håndtering af uoverensstemmelser vedrørende afsnit B.....	35
§ 29. Håndhævelse af forpligtelserne i § 16, stk. 6 - 8.....	36
§ 30. Ikrafttræden.....	39

Bilagsoversigt

- Bilag 1 : Informationer og meddelelser fra Kommunernes Samarbejdsnævn og fra de centrale parter
- Bilag 2 : Bemærkninger om indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi
- Bilag 3 : Oversigt over det øverste samarbejdsudvalgs obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler m.v.
- Bilag 4 : Oversigt over opgaver for øvrige samarbejdsudvalg og over forhandlinger/aftaler om enkeltpersoners eller gruppers vilkår i relation til generelle (ramme)aftaler m.v.
- Bilag 5 : Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering
- Bilag 6 : Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse
- Bilag 7 : De centrale parters fælles vejledning om indgåelse af lokale TR-aftaler
- Bilag 8 : Protokollat om aflønning af tillidsrepræsentanter
- Bilag 9 : Protokollat om forhandling om funktionsløn til arbejdsmiljørepræsentanter
- Bilag 10 : Vedtægter for AKUT-fonden
- Bilag 11 : Protokollat om bidrag til AKUT-fonden samt lokal forsøgsordning
- Bilag 12 : Tillidsrepræsentant-protokollat vedr. Københavns Kommune (UTK)
- Bilag 13 : Protokollat om oprettelse af centralt samarbejdsorgan i Københavns Kommune
- Bilag 14 : KL's cirkulæreskrivelse nr. 61 L vedrørende samarbejdsudvalg på selvejende plejehjem
- Bilag 15 : Rammebestemmelser om ansættelse/forfremmelse i Københavns Kommune

Forord

Som følge af overenskomst- og aftalefornyelsen pr.1. april 2011 foreligger hermed en ny aftale mellem KL og Sundhedskartellet 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 2011:

1. Et antal af de øverste samarbejdsudvalgs tidligere obligatoriske opgaver er blevet erstattet med pligt til en strategisk drøftelse af indsatsområder og opgaver samt fastlæggelse af en strategiplan (§ 15a). I forbindelse med ændringen af § 15 er der udarbejdet et nyt bilag 3 med en oversigt over det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalgs obligatoriske opgaver i hht. generelle (ramme)aftaler. Endvidere er en række opgaver, der tidligere var obligatoriske jf. en række generelle (ramme)aftaler i (ramme)aftalerne ændret til opgaver, der kan varetages.
2. Af et nyt bilag 4 fremgår oversigt over opgaver for øvrige samarbejdsudvalg og over forhandlinger/aftaler om enkeltpersoners eller gruppers vilkår i relation til generelle (ramme)aftaler m.v.
3. Forbedrede opsigelsesvarsler for tillidsrepræsentanter ved arbejdsmangel (§ 12, stk. 4 pkt. 2).
4. Nye bemærkninger om tvisteløsning i sager vedr. information og drøftelse (§ 29, stk. 1 og stk. 3).
5. Tilkendegivelse af, at arbejdsmiljørepræsentanten varetager en række vigtige funktioner og at disse kan danne grundlag for en forhandling om ydelse af funktionsløn til arbejdsmiljørepræsentanten. (Bilag 9)
6. Understregning af vigtigheden af, at tillidsrepræsentanters kompetenceudvikling sikres (bilag 6)
7. Regulering af AKUT-bidraget og fortsættelse af samt præcisering af anvendelsesområder i den lokale AKUT-forsøgsordning (bilag 11). Tilsvarende ændringer vedr. Københavns Kommune (bilag 12).
8. Bemærkning om tidsfrist for kommunernes fremsendelse af AKUT-refusionsopgørelse (§ 9, stk. 2).
9. Bortfald af pligt for det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg til at aftale principper for tillidsrepræsentanters vilkår. Denne pligt fremgik tidligere af Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse.
10. Bortfald af tidligere § 16, stk. 9, om pligt til drøftelse af væsentlige ændringer i udligningsordningen vedr. barsels- og adoptionsorlov i det øverste samarbejdsudvalg.
11. Bortfald af tidligere § 17, stk. 3, der beskrev retningslinjer, der skal indgås i hht. Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne.
12. Implementering af protokollat af 26. maj 2010 vedr. ændringer om udpegning af opmand i voldgiftssager. (§§ 26, stk. 2, 27, stk. 4, 28, stk. 7 og 29, stk. 6.

Specielt vedr. den i 2005 foretagne implementering 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 medarbejderinddragelse 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 Sundhedskartellet 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.

Afsnit A. Tillidsrepræsentanter

§ 1. Valg af tillidsrepræsentanter

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

- selvstændig ledelsesret
- beslutnings- eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser
- 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.

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.

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.

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

Stk. 5

Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst ½ års tilknytning til kommunen. Elever og lærlinge er ikke valgbar. 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.

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 valgbar. Stk. 5, 2.-4. punktum kan ikke fraviges, hvilket indebærer, at det fastholdes, at EUD-elever ikke er valgbar, samt at bestemmelserne om anmeldelse af valg og indsigelse mod valg ikke kan fraviges.

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 iblandt, 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 overenskomstgruppe holdes bedst muligt orienteret.

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.

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, fællestillidsrepræsentant 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 fællestillidsrepræsentanter

Stk. 1

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

Stk. 2

Den enkelte personaleorganisationens 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 beskrivelsen klart fremgå hvilke opgaver, der varetages af fællestillidsrepræsentanten, og hvilke opgaver der henhører under de enkelte tillidsrepræsentanternes 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.

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

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 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 8.

For så vidt angår arbejdsmiljørepræsentanter henvises til bilag 9.

§ 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 kørslens 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.

§ 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 institutio-

nens stedlige repræsentant.

Bemærkning:

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

1. Kommunalbestyrelsen 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 eventuelt at stille forslag over for kommunalbestyrelsen om ordninger, der vil kunne mildne virkningen af afskedigelsen. Kommunaldirektøren giver tilladelse til, at mødet afholdes, og han stiller et mødelokale på rådhuset til rådighed.
2. En fysioterapeut afskediges. Da lokale forhandlinger om afskedigelsens berettigelse ikke fører til enighed, anmoder Danske Fysioterapeuter om en forhandling med KL. Ved mødet deltager, ud over en repræsentant for KL og Danske Fysioterapeuter, en repræsentant for kommunen, Danske Fysioterapeuters regionsformand samt tillidsrepræsentanten. Mødet foregår i KL's hus i København.
3. Ergoterapeut-tillidsrepræsentanterne 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. Tillidsrepræsentanterne anmoder deres respektive ledere om tilladelse til at afholde mødet. Tilladelsen gives, og kommunen er - på grund af manglende mødelokale - indforstået med, at mødet afholdes på Ergoterapeutforeningens lokale kontor.
4. På grund af gentagne fejludbetalinger til sygeplejerskerne anmoder sygeplejerskernes tillidsrepræsentant sin leder om tilladelse til at drøfte problemerne med formanden for den lokale kreds. Til mødet er også inviteret en repræsentant for Dansk Sygeplejeråd (centralt).

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 § 8.

§ 9. Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v. (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.

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.

Forudsat at medarbejderrepræsentanten har indleveret dokumentation for afholdelse af tjenestefri med løn skal kommunen fremsende refusionsopgørelse hurtigst muligt og senest 1. april det efterfølgende år.

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 Tillidsrepræsentanter m.fl." De beløb, der indbetales til fonden, anvendes til finansiering af personaleorganisationernes udgifter ved uddannelse af kommunalt ansatte tillidsrepræsentanter m.fl. Udgifter til arbejdsmiljørepræsentanternes 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:

A. Bestemmelser om størrelse af (amts)kommunernes indbetaling fastsættes ved aftale mellem Amtsrådsforeningen, KL og Sundhedskartellet, jf. bilag 11.

Vedtægterne for AKUT-fonden fastsættes ved aftale mellem Amtsrådsforeningen, KL og KTO, jf. bilag 10.

Sundhedskartellets medlemsorganisationers andel af AKUT-midler udbetales fra KTO.

B. Denne bestemmelse giver organisationerne en mulighed for, men ikke en pligt til, at finansiere sikkerhedsrepræsentanternes deltagelse i sådanne kurser med AKUT-midler.

C. 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:

1. Kost & Ernæringsforbundet indkalder kommunens tillidsrepræsentanter til møde med henblik på at drøfte undtagelse af overenskomstkraav.
2. Jordemoderforeningen indkalder de i kommunen valgte tillidsrepræsentanter til møder vedrørende hovedbestyrelsens startegi for anvendelse af decentral løn.

Stk. 4

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

Bestemmelserne 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, hverv 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, arbejdsmiljørepræsentanter samt for medlemmer af personaleorganisationernes hovedbestyrelser, bestyrelser, afdelingsbestyrelser o.lign.

Bemærkning:

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

Denne bestemmelse giver organisationerne en mulighed for, men ikke en pligt til, at finansiere sikkerhedsrepræsentanternes deltagelse i sådanne kurser med AKUT-midler.

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.

Bemærkning:

Det forudsættes herved, at de lokalemæssige 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
- § 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. 2, 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.

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.

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.

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.

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.
- 2) Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afskedigelsen af en tillidsrepræsentanten ske med et opsigelsesvarsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af, dog mindst 6 måneder.

Bemærkning:

Bestemmelsen vedr. afskedigelse begrundet i arbejdsmangel gælder ikke for suppleanter for tillidsrepræsentanter samt for medarbejderrepræsentanter og suppleanter for medarbejderrepræsentanter, der ikke er tillidsrepræsentanter. For disse gælder at en afskedigelse begrundet i arbejdsmangel kan ske med det varsel, der følger af den overenskomst eller aftale vedkommende er omfattet af, dog mindst 35 dages varsel til udgangen af en måned.

Stk. 5

I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrunder 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.

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.

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 Lønningsnævn, er nu omfattet af bestemmelserne om samarbejde og samarbejdsudvalg m.v.

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 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 14 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 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 tilgodese 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.
- 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 medarbejdere 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.

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 rationaliseringsforanstaltninger og arbejdsomlægninger 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:

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.

Der henvises til § 15a, oversigt over det øverste samarbejdsudvalgs obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler m.v. (bilag 3) samt oversigt over opgaver for øvrige samarbejdsudvalg og over forhandlinger/aftaler om enkeltpersoners eller gruppers vilkår i relation til generelle (ramme)aftaler m.v. (bilag 4).

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 medbestemmelsesorgan. 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

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

Stk. 3

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. 4

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. 5

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

Stk. 6

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

§ 15a. Det øverste samarbejdsudvalgs opgaver

Stk. 1

Det øverste samarbejdsudvalg forhandler og indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i henhold til bestemmelserne heri.

Stk. 2

Det øverste samarbejdsudvalg har en række obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler. Opgaverne fremgår af bilag 3.

Stk. 3

Det øverste samarbejdsudvalg skal hvert andet år (med mindre der lokalt er enighed om en anden periode) som led i den strategiske planlægning af medindflydelses- og medbestemmelsesarbejdet gennemføre en strategisk drøftelse af, hvilke indsatsområder og opgaver, som de lokale parter er enige om er særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med i perioden.

Bemærkning:

Inspiration til indsatsområder og opgaver kan bl.a. hentes i de generelle (ramme)aftaler.

Stk. 4

Det øverste samarbejdsudvalg fastlægger på baggrund af den strategiske drøftelse i hht. stk. 3 en strategiplan.

Bemærkning:

Formålet med en periodevis fastlæggelse af strategiplan er, at dagsordenen i det øverste samarbejdsudvalg til enhver tid afspejler de aktuelle arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som er særligt væsentlige i kommunen.

Den strategiske drøftelse og fastlæggelse af strategiplan er et supplement til det øverste samarbejdsudvalgs opgaver, jf. stk. 1-4.

Det øverste samarbejdsudvalg kan vælge at lade én eller flere af de opgaver, som følger af stk. 1, indgå i strategiplanen. Det øverste samarbejdsudvalg kan i øvrigt hente inspiration i de generelle (ramme)aftaler.

Som en del af strategiplanen kan det øverste samarbejdsudvalg f.eks. fastlægge en tidsplan for arbejdet med indsatsområderne og opgaverne, nedsætte arbejdsgrupper og/eller beskrive den videre kommunikation i forhold til samarbejdssystemet.

Stk. 5

Den strategiske drøftelse og fastlæggelse af strategiplan ændrer ikke ved de grundlæggende bestemmelser vedrørende medindflydelse og medbestemmelse, jf. aftalens afsnit B.

Bemærkning:

Det vil således i uændret omfang være muligt løbende at få emner på det øverste samarbejdsudvalgs dagsorden, selvom disse ikke måtte være fastlagt i strategiplanen.

Stk. 6

Hvis en af parterne vægrer sig ved at indgå i reelle strategiske drøftelser og samarbejde om fastlæggelse af en strategiplan, kan den anden part anmode KL og Sundhedskartellet om at bistå ved en fornyet drøftelse med henblik på fastlæggelse af en strategiplan.

§ 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.

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 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.

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.

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 arbejdstilrettelæggelse og ansættelsesvilkår, som omstillinger, udbud mv. indebærer, jf. stk. 7. Der henvises desuden til protokollat vedrørende medarbejdernes inddragelse og medvirken i forbindelse med udlicitering mv., jf. bilag 5.

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 arbejds tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomheds-overdragelse træffes af kommunalbestyrelsen efter en forudgående forhandling med medarbejdernes 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.

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 teknologi-

udvalg.

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
 - 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.

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 mv., jf. bilag 5.

§ 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,
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 15: Rammebestemmelser om medarbejdernes medvirken ved ansættelse/forfremmelse i Københavns Kommune

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 protokollet, at økonomiudvalget har „godkendt“ retningslinjerne. Såfremt økonomiudvalget ikke kan acceptere retningslinjerne må det pålægges den leder, der har kompetencen, at opsig de aftalte retningslinjer.

Stk. 3

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. 4

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. 5

Hver af parterne kan opsig 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.

Stk. 5a

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 m.v., 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 der til protokollat vedrørende medarbejdernes inddragelse og medvirken i forbindelse med udlicitering mv., jf. bilag 5.

§ 18. Information fra samarbejdsudvalget

Stk. 1

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

Stk. 2

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

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.

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.

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 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 samarbejdsudval-

get.

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.

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.

Stk. 9

Medlemmer af samarbejdsudvalget oppebærer befordringsgodtgørelse efter de for tje-

nestemænd gældende regler.

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.

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.

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 repræsenteres 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 hovedsamarbejdsudvalg. 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.

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 bestemmelser, 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 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.

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.

Afsnit C. Parternes opgave/håndtering af uoverensstemmelser samt ikrafttræden.

§ 26. Parternes håndtering af uoverensstemmelser vedrørende 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 Sundhedskartellet.

stk. 2

Parterne peger i forening på en opmand og retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

Bemærkning:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.

Stk. 3

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

Bemærkning:

§ 26 omhandler de centrale parters 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.

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 Sundhedskartellet.

Stk. 4

Parterne peger i forening på en opmand og retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

Bemærkning:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.

Stk. 5

Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne og kan således ikke indbringes for den kommunale tjenestemandret, 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 af nødvendig og tilstrækkelig uddannelse og information. Parterne fungerer endvidere som informations- og debatforum vedrørende den generelle teknologiske udvikling inden for KLS 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.

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.

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 Sundhedskartellet og 2 vælges af KL. Parterne peger i forening på en opmand og retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

Bemærkning:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.

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:

Anmodningen fremsættes på det niveau, der bliver berørt af den manglende overholdelse af forpligtelsen.

§ 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 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:

Såfremt sagen er opstået på lokalt niveau, kan sagen af begge parter eller af den anden part i samarbejdsudvalget indsendes til det øverste samarbejdsudvalg, såfremt der ikke er taget skridt til at opfylde forpligtelserne inden for 1 måned. Det øverste samarbejdsudvalg skal herefter tage stilling til sagen.

Såfremt sagen ikke kan bilægges i det øverste samarbejdsudvalg, kan sagen indsendes til de centrale parter af begge eller af den anden part i det øverste samarbejdsudvalg.

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 spørgsmålet 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 Sundhedskartellet. 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 Sundhedskartellet. Parterne peger i forening på en opmand og retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

Bemærkning:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.

Stk. 7

Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne og kan således ikke indbringes for den kommunale tjenestemandsråd, 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 eventuel 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.

§ 30. Ikrafttræden

Stk. 1.

Denne aftale træder i kraft den 1. april 2011 og kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013.

Stk. 2

Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg af 2. marts 2011 mellem KL og Sundhedskartellet, ophæves og erstattes af nærværende aftale.

København, den 9. november 2012

Før KL
Michael Ziegler / Marianne Brinch-Fischer

Før Sundhedskartellet
Grete Christensen / Helle Varming

Bilag 1. Informationer og meddelelser fra Kommunernes Samarbejdsnævn

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 heldagsbeskæftigede, 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.

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 afspadsering 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 afspadsering, 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 afspadsering 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 retningslinjer for arbejdsforhold og personaleforhold.

Retningslinjer, 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 (*§ 17, stk. 5 i 2008-aftalen*):

- a. Beslutningen om de pågældende retningslinjer skal være truffet i enighed mellem parterne, jf. § 17 stk. 2 (*§ 17, stk. 4 i 2008-aftalen*).
 - b. Indholdet af beslutningen skal henhøre under den pågældende ledelses ansvars- og kompetenceområde, jf. § 15 stk. 2 (*§ 15, stk. 3 i 2008-aftalen*).
1. Ledelsen må derfor - så vidt muligt - forud for samarbejdsudvalgets behandling af forslag til retningslinjer gøre sig klart og tilkendegive, om fastlæggelsen af disse retningslinjer henhører eller ikke henhører under ledelsens ansvars- og kom-

petenceområde.

Det fremhæves, at ledelsen på begæring af personalerepræsentanterne har pligt til at redegøre for, hvilke grænser der gælder for ledelseskompetencen, jf. § 15 stk. 5 (§ 15, stk. 6 i 2008-aftalen). I de tilfælde, hvor fastlæggelsen af retningslinjer således er omfattet af vedkommende ledelses ansvars- og kompetenceområde, vil retningslinjer, 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 retningslinjer, 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 (§ 15, stk. 4 i 2008-aftalen) forudsat, at forslag til retningslinjer om et eller flere af de arbejds- og personaleforhold, som er nævnt i § 17, kan drøftes i et samarbejdsudvalg, uanset at disse retningslinjer ligger udenfor den pågældende ledelses beslutningsret. Også i denne situation skal enighed tilstræbes, jf. § 17 stk. 2 (§ 17, stk. 4 i 2008-aftalen). Såfremt der i et samarbejdsudvalg, der ikke er kompetent til at aftale retningslinjer, konstateres enighed om et forslag til retningslinjer, skal forslaget - med samarbejdsudvalgets bemærkninger - ad tjenestevejen fremsendes til den instans, der har kompetence til at træffe afgørelsen.
3. Aftalte retningslinjer udformes skriftligt, jf. nærmere § 17 stk. 3 (§ 17, stk. 5 i 2008-aftalen). Frigørelse fra sådanne retningslinjer kan fra medarbejderrepræsentanternes eller fra ledelsesrepræsentanternes side ske med to måneders varsel, jf. nærmere § 17 stk. 4 (§ 17, stk. 6 i 2008-aftalen), 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 retningslinjer, må kommunalbestyrelsen/amtsrådet (økonomiudvalget) pålægge institutionens ledelse at opsig 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 udpegnings 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:

Offentligt Ansattes Organisationer (LO): Staunings Plads 1-3, 4. sal, 1607 København V.

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

Akademikernes Centralorganisation (AC): Nørre Voldgade 29, Postboks 2192, 1017

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.

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 medar-

bejderrepræsentanter 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 eksternt. 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. (*Red.: Materialet kan ikke længere rekvireres*)

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.

Såfremt deltagelse i samarbejdsudvalgsmøder vederlægges gennem afspadsering, 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

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. (*Red. Materialet kan ikke længere rekvireres*)

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.

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 udvalgs og administrations 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 med-

virker 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 udvalgs (herunder økonomiudvalgets) og kommunalbestyrelsens (amtsrådets) behandling af budgettet.

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 retningslinjer for arbejds- og personaleforhold

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

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 **retningslinjer** og er derfor ikke omfattet af de særlige bestemmelser om opsigelse af retningslinjer i aftalens § 17 stk. 4 (*§ 17, stk. 6 i 2008-aftalen*).

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

Nævnet skal derfor henlede samarbejdsudvalgenes opmærksomhed på, at kun retningslinjer fastsat efter reglernes § 17 er gyldige retningslinjer i aftalens forstand, idet begrebet "parter" (§ 17 stk. 2, 3 og 4 (*§ 17, stk. 4, 5 og 6 i 2008-aftalen*)) er parterne i det samarbejdsudvalg, der fastlægger retningslinjer - 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 "retningslinjer" i aftalens forstand skal være udformet skriftligt i form af referat fra et samarbejdsudvalgs-møde 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 (*§ 17, stk. 5 i*

2008-aftalen). Endelig skal samarbejdsnævnet henlede opmærksomheden på, at der i henhold til aftalens § 17 stk. 2 (§ 17, stk. 4 i 2008-aftalen) snarest muligt indledes forhandlinger om retningslinjer, 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 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 aftalens § 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 opsiges retningslinjer for arbejds- og personaleforhold

Kommunernes Samarbejdsnævns meddelelse nr. 27 har givet anledning til tvivl om samarbejdsudvalgenes kompetence til at fastsætte og opsiges retningslinjer for arbejds- og personaleforhold. Samarbejdsnævnet har derfor fundet det hensigtsmæssigt at udar-

bejde 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 effektiviteten blandt andet ved at give de ansatte mulighed for at være medbestemmende ved arbejdets tilrettelæggelse og udformning af deres egen arbejdsituation.

Kommunernes Samarbejdsnævn opfordrer derfor til, at der - for at fremme de ansattes mulighed for medbestemmelse - i samarbejdsudvalgene fastlægges retningslinjer, jf. aftalens § 17. Samarbejdsnævnet henleder samtidig opmærksomheden på aftalens § 17 stk. 2 (§ 17, stk. 4 i 2008-aftalen), hvorefter der skal forhandles om fastlæggelse af retningslinjer, når en af parterne fremsætter ønske herom, samt at der ved forhandlingerne skal udvises positiv forhandlingsvilje.

Forudsætninger for fastlæggelse af retningslinjer

Samarbejdsnævnet skal gøre opmærksom på, at retningslinjer i aftalens forstand skal være udformet skriftligt i form af referat fra et samarbejdsudvalgsmøde 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 (§ 17, stk. 5 i 2008-aftalen).

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

1. Retningslinjerne skal være fastlagt i enighed mellem parterne (jf. § 17 stk. 2 (§ 17, stk. 4 i 2008-aftalen)), og
2. Indholdet af beslutningen skal henhøre under den pågældende chefs (leders) ansvars- og kompetenceområde (jf. § 15 stk. 2 (§ 15, stk. 3 i 2008-aftalen)).

Retningslinjer er bindende

Når der således i enighed er fastlagt retningslinjer, der er omfattet af vedkommende chefs ansvars- og kompetenceområde, er retningslinjerne bindende for både medarbejderrepræsentanter og ledelse, herunder kommunalbestyrelsen/amtsrådet. Opsigelse af sådanne fastlagte retningslinjer kan efter aftalens § 17 stk. 4 (§ 17, stk. 6 i 2008-aftalen), alene ske med to måneders varsel. Inden opsigelse finder sted, skal der ved almindelig drøftelse i samarbejdsudvalget søges gennemført ændringer af de hidtidige retningslinjer på en måde, der er tilfredsstillende for parterne.

Samarbejdsudvalgets kompetence

I tilslutning til bestemmelsens § 15 stk. 2 (§ 15, stk. 3 i 2008-aftalen) om, at fastlæggelse af retningslinjer er begrænset til det ansvars- og kompetenceområde, der er knyttet til vedkommende ledelse, er der i aftalens § 15 stk. 5 (§ 15, stk. 6 i 2008-aftalen) indeholdt krav om, at ledelsen på begæring har pligt til i fornødent omfang at redegøre for, hvilke grænser der gælder for ledelseskompetencen. Ledelsen må derfor - så vidt muligt forud for samarbejdsudvalgets behandling af forslaget til retningslinjer - gøre sig klart og tilkendegive, om fastlæggelsen af de foreslåede retningslinjer henhører under ledelsens

ansvars- og kompetenceområde. Når fastlæggelse af retningslinjer ikke henhører under ledelsens ansvars- og kompetenceområde, fremsendes sagen i henhold til aftalens § 15 stk. 3 (§ 15, stk. 4 i 2008-aftalen) 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.

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 retningslinjer) til den kompetente instans.

Konsekvenser af forelæggelse for økonomiudvalget

Hvis der efter det foran anførte er tale om retningslinjer 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 retningslinjer (dette gælder uanset, om det måtte være protokolleret, at økonomiudvalget har "godkendt" retningslinjerne). Hvis økonomiudvalget tager afstand fra retningslinjerne, må det pålægges den chef, der har kompetencen at opsig de aftalte retningslinjer.

Lederen ønsker "tilslutning"

Uanset, at de foreslåede retningslinjer 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 retningslinjer. 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 retningslinjer skal ophæves

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

Økonomiudvalget beslutter af ændre kompetenceforholdene

Aftalens bestemmelser om fastsættelse af retningslinjer 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 retningslinjer følges.

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

tenceforhold.

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.

(Red.: Rapporten kan ikke længere rekvireres)

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 eksternat. Det har ved tilrettelægningsen 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 retningslinjer.

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.

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. (Red.: Rapporten kan ikke længere rekvireres)

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.

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, Amtrådsforeningens 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 Amtrådsforeningen 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 (*§ 13, stk. 2 i 2008-aftalen*)).

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 motiverede medarbejdere, som kan udvikle sig fagligt og ressourcemæssigt med arbejdspladsen.

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 retningslinjer 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 arbejdssituation.

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 igangsættes udviklingsaktiviteter, som generelt sigter mod at forebygge problemer på det psykosociale område".

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. (Red.: Rapporten kan ikke længere rekvireres)

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 informationsskrivelse 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 m.v.

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

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 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

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) inddgår 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).

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 m.v." 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.

Honorar

Honoraret fastsættes til kr. 3.355,39 (grundbeløb pr. 31.3.2000) pr. undervisningsdag á 7,4 timer (pr. 1.4.2000 kr. 3417,66 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 nødvendigvis 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.

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

I krafttræden

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.

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 retningslinjer
- 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 retningslinjer) samt om rammeaftalens regler for medbestemmelse og partssamarbejde
- bestemmelserne om medarbejderinddragelse er udvidet med, at der i den årlige drøftelse med henblik på retningslinjer for oprettelse af tilskudsjob indgår drøftelse af retningslinjer og konsekvenser for personale- og arbejdsvilkår for de øvrige ansatte og
- der opfordres til, at retningslinjer drøftes ude på arbejdspladserne.

Drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg om fastlæggelse af retningslinjer 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. Retningslinjer udformes skriftligt, og de er bindende for både ledelses- og medarbejderrepræsentanter.

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

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

I dette bilag er indeholdt bemærkninger om indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi. Bemærkningerne er en videreførsel 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.

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 tidlige som muligt i forbindelse med det konkret 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 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 retningslinier 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. Oversigt over det øverste samarbejdsudvalgs obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler m.v.

Det øverste samarbejdsudvalg har i henhold til en række generelle (ramme)aftaler følgende opgaver:

	Beskrivelse af opgaven	Aftalehjemmel
A	Aftale retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmålinger.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 3, stk. 2
B	I tilknytning til kommunens budgetbehandling skal ledelsen redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder eventuelle konsekvenser i forhold til sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 5
C	Aftale retningslinjer for sygefraværssamtaler	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 7, stk. 4
D	Sikring af, at der i kommunen aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, § 9
E	Sikring af, at der aftales retningslinjer for den samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane på arbejdspladsen (også fra 3. person), dvs. drøfte og fastlægge i hvilket omfang retningslinjer skal fastsættes lokalt af det enkelte samarbejdsudvalg eller centralt af det øverste samarbejdsudvalg.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, § 10, og vejledning til trivselsaftalen om indsats mod vold, mobning og chikane
F	Overvågning og revidering af de vedtagne retningslinjer i henhold til opgave E med henblik på at sikre, at retningslinjerne er effektive både i forhold til at forebygge problemer og til at håndtere sagerne, når de opstår.	Protokollat til aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne om indsats mod vold, mobning og chikane på arbejdspladsen
G	Aftale retningslinje for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige samt en drøftelse med henblik på at fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår og at sikre, at fortrængning eller udstødelse af allerede ansatte ikke finder sted.	Rammeaftale om socialt kapitel, § 3
H	Regelmæssig evaluering af anvendelsen af MUS i kommunen.	Aftale om kompetenceudvikling, § 4, stk. 2
I	Aftale af retningslinjer for sundhed. Retningslin-	Aftale om trivsel og sundhed på

	Beskrivelse af opgaven	Aftalehjemmel
	jerne skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer.	arbejdspladserne, § 4, stk. 1
J	Anvendelse af de lokalt afsatte AKUT-forsøgsmidler sker efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i det øverste samarbejdsudvalg.	Protokollat om bidrag til AKUT-fonden

Ovenstående opgaver er obligatoriske og kan derfor ikke fraviges ved lokal aftale.

Følgende bestemmelser er efter overenskomstforhandlingerne i 2011 ikke længere obligatoriske for hovedudvalget, men er ændret til opgaver, der efter aftale kan varetages:

- Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan efter drøftelse fastlægge, fra hvilken aldersgruppe tilbudspligten indtræder. Udvalget kan ligeledes efter drøftelse fastlægge retningslinjer for indholdet i seniorsamtalen. (Bemærkningen i Rammeaftale om seniorpolitik til § 3, stk. 2)
- Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan inden for rammerne af stk. 3 drøfte, hvorledes tjenestestedet nærmere kan defineres. Kommunen kan på baggrund af drøftelsen fastlægge, at tjenestestedet udstrækkes til at omfatte fx hele kommunen, en forvaltningsgren eller samtlige plejehjem i kommunen. (Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal, § 3, stk. 4)
- Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte rammer og principper for oplærings- og integrationsforløbene eventuelt med henblik på at fastlægge generelle retningslinjer. (Aftale om integrations- og oplæringsstillinger, § 4, stk. 1)
- Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet. (Aftale om kompetenceudvikling, § 4, stk. 1)
- Der kan i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg aftales principper for tillidsrepræsentanters vilkår på baggrund af omfanget af tillidsrepræsentantens forhandlings- og aftalekompetence og øvrige opgaver.

Hvis det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg har aftalt principper for tillidsrepræsentanters vilkår, danner disse grundlag for forhandlingen med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r). (Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse, bemærkningen til punkt 2)

- Sundhedsfremmeinitiativernes effekt og anvendelse kan drøftes og evalueres i medindflydelses- og samarbejdssystemet. (Aftalen om trivsel og sundhed på arbejdspladsen § 4, stk. 2)

Bilag 4. Oversigt over opgaver for øvrige samarbejdsudvalg og over forhandling/aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår i relation til generelle (ramme)aftaler mv.

Det øverste samarbejdsudvalgs opgaver i henhold til en række generelle (ramme)aftaler fremgår af bilag 2.

I henhold til en række generelle (ramme)aftaler har øvrige samarbejdsudvalg endvidere en række opgaver, jf. nedenfor.

Kompetencen til forhandling og aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår i hht. en række generelle (ramme)aftaler ligger ikke hos MED-systemet, men hos de(n) (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation, jf. nedenfor.

Tværgående drøftelse/forhandling i lokale MED-udvalg for alle medarbejdere	Forhandling/aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår	Aftalehjemmel
<ul style="list-style-type: none"> • Såfremt det på den enkelte arbejdsplads/institution beslutes, 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 integrations- og oplæringsstillinger
<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 MED-udvalg. • Skal aftale retningslinjer for udarbejdelse af handlingsplaner, hvis der konstateres problemer i arbejdspladsvurderingen (APV). Såfremt arbejdsmiljøarbejdet ikke varetages af MED-udvalget drøftes handlingsplaner i arbejdsmiljøudvalget. • Skal, afhængig af beslutning i 		Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne

Tværgående drøftelse/forhandling i lokale MED-udvalg for alle medarbejdere	Forhandling/aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår	Aftalehjemmel
<p>hovedudvalget, aftale retningslinjer for arbejdspladssens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Skal, afhængig af beslutning i hovedudvalget, aftale retningslinjer for arbejdspladssens 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. 		
	<ul style="list-style-type: none"> • Aftale indgås mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er). 	Rammeaftale om seniorpolitik
<ul style="list-style-type: none"> • Såfremt det på den enkelte arbejdsplads/institution besluttet, 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. 	Rammeaftale om socialt kapital
<ul style="list-style-type: none"> • Drøfte de overordnede mål for kompetenceudviklingsindsatsen på arbejdspladsen. • Drøfte sammenhængen mel- 	<ul style="list-style-type: none"> • På den enkelte arbejdsplads opstilles der udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere. 	Aftale om kompetenceudvikling

Tværgående drøftelse/forhandling i lokale MED-udvalg for alle medarbejdere	Forhandling/aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår	Aftalehjemmel
<p>lem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Drøfte hvordan arbejdet med kompetenceudvikling evalueres. 		
	<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. 	<p>Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Der skal ske en forhandling om tillidsrepræsentanters vilkår med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældendes overenskomstgruppe(r). <p>Såfremt der i hovedudvalget er vedtaget overordnede principper for TR-vilkår, skal disse principper danne grundlag for forhandlingen.</p>	<p>Protokollat vedr. vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse</p>

Bilag 5. Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering

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:

- Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (i det følgende kaldet MED-rammeaftalen)
- Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg (i det følgende kaldet TR/SU-aftalen)

2. Begreber

Når der i protokollatet står ”medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg”, menes der både 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 og samarbejdsudvalg nedsat i henhold til TR/SU-aftalen..

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 kommunen har lavet en intern målestok for, hvad omkostningerne ved opgavevaretagelsen var før udbudsforretningen. Kontrolbud anvendes endvidere som betegnelse for den situation, at den udbydende institution selv afgiver et egentligt tilbud på den udbudte opgave.

3. Formål og procedure

Der skal i alle kommuner, der har indgået en lokal aftale iht. MED-rammeaftalen være aftalt en retningslinje for proceduren for drøftelse af omstilling, herunder udbud, jf. MED-rammeaftalens §8, stk 3.

Omstillingsprojekter, herunder projekter der indebærer eventuelt udbud eller udlicitering af opgaver, får ofte vidtrækkende konsekvenser for berørte medarbejders arbejds- og personaleforhold.

Medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget skal derfor i god tid inden der træffes beslutning i 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 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 skal indgå i den sagsfremstilling, der danner grundlag for kommunens behandling af omstillingsprojekter i udvalg og i kommunalbestyrelse.

Hvis der, efter en eventuel forudgående foreløbig vurdering, arbejdes videre med omstillingsprojektet med henblik på en beslutning, er det vigtigt, at relevante medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg også inddrages i det videre arbejde.

Denne inddragelse og konsekvenserne heraf er ikke til hinder for, at kommunen fortsat arbejder med at tilvejebringe det fornødne beslutningsgrundlag.

Beslutninger om en omstilling, der kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse træffes af kommunalbestyrelsen efter en forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i MED-udvalget, jf. MED-rammeaftalens §7, stk. 5 hhv. samarbejdsudvalget, jf. TR/SU-aftalens § 16, stk. 7.

Der er i henhold til MED-rammeaftalens §7, stk. 6 hhv. TR/SU-aftalens § 16, stk. 8 mulighed for at medarbejdergrupper, der ikke selv er repræsenteret i udvalget kan få mulighed for at deltage i disse forhandlinger.

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.

4. Organisering

Medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget kan nedsætte projektgrupper som led i en løbende intern omstillingsproces i institutionen.

Ved større omstillingsprojekter vil det være naturligt at supplere behandlingen i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget med nedsættelse af en projektgruppe med deltagelse af repræsentanter for ledelse og alle berørte medarbejdere.

Medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget 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 direkte involverede medarbejdergrup-

per 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.

Projektgruppens arbejde tilrettelægges på en sådan måde, at både direkte og indirekte berørte medarbejdere inddrages i drøftelserne.

Projektgruppen bør gennemgå alle relevante forhold omkring institutionens egen opgaveløsning som grundlag for beslutning om omstilling.

Nedenfor er anført en række forhold, der i øvrigt 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. 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.
- 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.
- Arbejdsmiljøforhold.
- 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 retningslinjer 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 retningslinjer om personalemæssige konsekvenser af større ændringer i organisationen. Jf. i øvrigt MED-rammeaftalens § 8, stk. 1 hhv. TR/SU-aftalens § 17, stk. 1.

c. Efter beslutning om omstilling

Hvis det politisk besluttet, 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 medbestemmelsesudvalget 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 retningslinjer efter MED-rammeaftalens § 8, stk. 1 / TR/SU-aftalens § 17, 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 medbestemmelsesudvalget /projektgruppens videre drøftelser:

- Kravspecifikation i udbudsmaterialet, fx opgavebeskrivelse, kvalitetssikring, - mål samt kontrol og opfølgning.
- Betingelser for og tilrettelæggelse af udarbejdelsen af kontroltilbud.
- Personalets løn-, arbejds- og ansættelsesforhold i forbindelse med udlicitering, herunder rammer for overførsel af personale.
- Kontrakt- og ansættelsesvilkår ved den fremtidige opgavevaretagelse.
- Konsekvenser hvis opgaven efter udbud skal varetages i kommunens eget regi, f.eks. hvis kommunen vinder udbuddet.

6. Tvister

Tvister vedrørende de regelsæt, der er henvist til i dette protokollat, behandles efter bestemmelserne i MED-rammeaftalen hhv. TR/SU-aftalen.

København, den 21. december 2011

For KL

Michael Ziegler / Johnny Kristensen

For Sundhedskartellet

Grete Christensen / Helle Varming

Bilag 6. Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanternes 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 ske en forhandling om tillidsrepræsentanternes vilkår med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældendes overenskomstgruppe(r).

Bemærkning:

Der kan i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg aftales principper for tillidsrepræsentanternes vilkår på baggrund af omfanget af tillidsrepræsentantens forhandlings- og aftalekompetence og øvrige opgaver.

Hvis det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg har aftalt principper for tillidsrepræsentanternes vilkår, danner disse grundlag for forhandlingen med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r).

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.

Parterne er enige om at understrege vigtigheden af, at tillidsrepræsentanternes kompetenceudvikling sikres.

Tillidsrepræsentantens kompetenceudvikling og faglige ajourføring kan finde sted ikke blot i form af såvel eksterne som interne kurser, men også i form af sammensætning af opgaver (hvor omfanget er tilpasset tillidsrepræsentanthvervets omfang), som den pågældende skal varetage samtidig med tillidsrepræsentanthvervet.

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.

Bemærkning til punkt 2:

Med henblik på forventningsafklaring kan den nyvalgte tillidsrepræsentant og dennes leder afholde en forventnings- og afklaringsamtale om balancen mellem tidsanvendelse i forbindelse med tillidsrepræsentanthvervet og pågældendes arbejde.

København, den 21. december 2011

For KL

Michael Ziegler / Johnny Kristensen

For Sundhedskartellet

Grete Christensen / Helle Varming

Bilag 7. De centrale parter fælles vejledning om indgåelse af lokale TR-aftaler

Nye muligheder

Der er vide rammer for indholdet af de lokale aftaler for tillidsrepræsentanter (TR) og kun ganske få begrænsninger. En række grundlæggende rettigheder for og krav til TR'erne er det dog ikke muligt at fravige.

De nye muligheder indebærer, at der for eksempel kan aftales:

- betingelser for at kunne vælges til TR
- længde af valgperiode
- ny struktur for TR, FTR og suppleanter
- ny arbejdsfordeling mellem TR, FTR og suppleanter
- TR'ernes tidsforbrug
- TR'ernes lønvilkår
- vilkår for TR's deltagelse i kurser, hverv og møder samt omfanget af aktiviteterne

De lokale aftaler kan *ikke* fravige de generelle regler om:

- TR-beskyttelse
- TR's og FTR's grundlæggende arbejdsretlige rettigheder og pligter
- hvordan TR'ere skal anmeldes
- at elever og lærlinge ikke kan være TR
- at kommuner og amter har pligt til at indbetale til AKUT-fonden
- retstvbestemmelserne

Af § 17 i MED-rammeaftalen fremgår hvilke konkrete bestemmelser, der kan fraviges, og hvilke der ikke kan.

Før forhandlingerne går i gang

Initiativ til forhandlingerne

Først og fremmest skal der være et ønske hos en faglig organisation, en arbejdsgiver eller begge parter om at få en lokal TR-aftale. Det er tilstrækkeligt, at den ene part anmoder om en forhandling – så skal der forhandles.

Der er ingen problemer i, at flere organisationer forhandler samtidigt med en arbejdsgiver. Alle parter skal dog være enige om, at det er en god idé.

Niveau for forhandlinger og aftale

Næste skridt er at blive enige om, på hvilket niveau forhandlingerne skal foregå. Altså om der skal forhandles på det øverste niveau i (amts)kommunen eller længere nede i systemet. Og om aftalerne skal gælde for hele (amts)kommunen, på forvaltningsniveau eller eventuelt kun for enkelte arbejdspladser eller afdelinger.

Det er den øverste ledelse i amtet eller kommunen, der sammen med de(n) forhandlingsberettigede (faglige) organisation(er) aftaler, på hvilket niveau forhandlingerne skal foregå, og på hvilke områder aftalerne senere skal gælde.

Når parterne er enige om niveauet, kan de konkrete forhandlinger gå i gang. Er det ikke muligt at blive enige om niveauet (eller efterfølgende om indholdet i en lokal TR-aftale), er det fortsat de generelle TR-regler der gælder.

Mange muligheder for lokal TR-aftale

Der er flere forskellige måder at forhandle en lokal TR-aftale på.

Først og fremmest afhænger forhandlingerne af, hvad den lokale TR-aftale skal indeholde, og på hvilke punkter den skal fravige de generelle bestemmelser.

De konkrete forhandlinger kan også afhænge af, om der er indgået en MED-aftale eller ej, og om elementerne i det såkaldte TR-vilkårsprotokollat skal anvendes i forhold til den ønskede TR-aftale.

På de følgende sider er kort beskrevet, hvilken procedure der kan anvendes i forskellige situationer.

Lokale TR-aftalers samspil med MED-rammeaftalen og TR-SU-aftalen

De nye muligheder for at indgå lokale TR-aftalergælder både for MED-(amts)kommuner og for TR-SU-(amts)kommuner.

Lokale TR-aftaler i MED-(amts)kommuner

I (amts)kommuner med en lokal MED-aftale kan de lokale parter i princippet anvende de nye muligheder på to måder:

1. Der forhandles om en lokal TR-aftale uden opsigelse eller ændring af den eksisterende MED-aftale.
Da det alene er en lokal TR-aftale, der forhandles, berøres den lokale MED-aftale ikke.
2. Den eksisterende MED-aftale opsiges, eller der fremsættes forslag om ændring af aftalen.

Den lokale MED-aftale kan genforhandles således, at den lokale TR-aftale bliver inddraget i forhandlingerne. Det er vigtigt at være opmærksom på, at det som udgangspunkt ikke er de samme lønmodtagerrepræsentanter, der forhandler henholdsvis MED-aftaler og lokale TR-aftaler. Der vil derfor ofte skulle gennemføres to selvstændige typer forhandlinger.

Denne fremgangsmåde bør kun vælges, hvis en eller begge parter vurderer, at den lokale TR-aftale har afgørende betydning for det øvrige indhold i MED-aftalen.

Lokale TR-aftaler i TR-SU-(amts)kommuner

I TR-SU-(amts)kommuner er der også et par overvejelser, som det er værd at gøre sig. Vil parterne blot udnytte de lokale TR-aftalemuligheder – eller vil parterne benytte lejligheden til genoptage forhandlinger om en lokal MED-aftale?

Hvis parterne vil benytte lejligheden til at genoptage forhandlinger om en lokal MED-aftale, eller hvis der stadig forhandles om en lokal MED-aftale, skal parterne være opmærksomme på, at en lokal MED-aftale bliver forhandlet af et særligt forhandlingsorgan. Dette er nærmere beskrevet i ”Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse mv.” Ved en forhandling om en lokal TR-aftale er (amts)kommunens modpart derimod de (lokale) forhandlingsberettigede organisationer.

Da der i en lokal MED-aftale kan indgå spørgsmål om TR-vilkår mv., kan det være relevant at koordinere de to typer forhandlinger. Det, der i en lokal MED-aftale vedrører TR, vil være gældende, hvis der ikke indgås en lokal TR-aftale, eller hvis denne senere opsiges til bortfald.

De lokale parter bør i denne forbindelse være opmærksomme på, at det ikke er de samme parter der har kompetence til opsigelse af en lokal MED-aftale og en lokal TR-aftale. I de fleste tilfælde vil aftalerne desuden have forskellige opsigelsesfrister, og mens det af den lokale MED-aftale skal fremgå, hvilke regler, der gælder efter opsigelsen, er det altid de generelle TR-regler, der gælder efter bortfald af en lokal TR-aftale.

Lokal TR-aftale i samspil med TR-vilkårsprotokollatet

TR-vilkårsprotokollatet beskriver de vilkår og regler, der gælder for tillidsrepræsentanternes tidsforbrug til hvervet.

Forhandlinger om TR-vilkårsprotokollatet foregår således, at det er det øverste medindflydelses- og medbestemmelssudvalg (hovedudvalget/det centrale samarbejdsudvalg), der aftaler principperne for TR'ernes vilkår. Der skal forhandles og aftales principper.

Disse principper skal danne baggrund for en forhandling mellem (amts)kommunen og de enkelte overenskomstgrupper. Det øverste medindflydelses- og medbestemmelssudvalg kan ikke gennemføre denne opgave på organisationernes vegne. Ved disse forhandlinger skal der sikres en række forhold vedrørende TR's arbejde og vilkår.

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.

Hvis der ikke kan opnås enighed mellem parterne, er ledelsen forpligtet til at sikre forholdene.

Der er to måder at udarbejde en lokal TR-aftale i samspil med TR-vilkårsprotokollatet:

- Parterne kan forhandle en lokal TR-aftale, hvor TR-vilkårsprotokollatet bliver indarbejdet som del af den lokale TR-aftale. På den måde bliver der kun én samlet aftale at forholde sig til. Det giver overblik, når aftalen skal anvendes og for-

tolkes. Hvis der skulle opstå uenighed om fortolkningen af en sådan aftale, skal procedurene for tvisteløsning for lokale TR-aftaler følges.

- Parterne kan forhandle en lokal TR-aftale for sig og en aftale i henhold til TR-vilkårsprotokollatet for sig. Resultatet er to aftaler, som skal anvendes og fortolkes hver for sig. Hvis der skulle opstå uenighed om fortolkningen af en eller begge aftaler, har de to typer aftaler deres eget tvisteløsningssystem, som skal følges.

Lokale TR-aftaler og løntillæg til tillidsrepræsentanter

Også spørgsmål om funktions- og kvalifikationsløn kan indgå som en del af de nævnte aftaleformer. Funktions- og kvalifikationsløn til tillidsrepræsentanter forhandles i overensstemmelse med bestemmelserne i protokollatet om løn til tillidsrepræsentanter (bilag 7 til MED-rammeaftalen og bilag 9 til TR/SU-aftalen).

Det er i aftalen understreget, at Aftaler om aflønning af tillidsrepræsentanter er omfattet af den enkelte organisations aftaleret.

Overvejelser og mulige måder at gribe opgaven an

Det er en god idé at overveje følgende på forhånd:

- Hvis der er indgået en lokal MED-aftale, er der så nogle af de tidligere ufravigelige TR-bestemmelser, som parterne gerne vil fravige ved at indgå en lokal TR-aftale? Og er fravigelserne så væsentlige, at den lokale MED-aftale søges ændret?
- Hvis der ikke er indgået en lokal MED-aftale, vil parterne så blot benytte de nye lokale TR-aftalemuligheder – eller også benytte lejligheden til at genoptage forhandlinger om en lokal MED-aftale?
- Vil parterne forhandle en lokal TR-aftale og samtidig indarbejde elementerne i TR-vilkårsprotokollatet – eller foretrækkes de to ting forhandlet hver for sig?
- Ønsker parterne at inddrage spørgsmål om funktions- og kvalifikationsløn til tillidsrepræsentanter i forhandlingerne om en lokal TR-aftale?
- Er der andre elementer, f.eks. udfyldelse af generelle rammeaftaler, som parterne kunne tænke sig skulle indgå i en lokal ”TR-pakke” – eller foretrækker de at adskille de forskellige regelsæt?

Der er ikke kun tale om enten-eller muligheder, men om elementer, der kan anvendes hver for sig eller i kombination med hinanden.

Da der er mange lokale forhandlingsmuligheder, er der også mange måder at gribe processen an på. Hvis parterne på forhånd regner med at ville bruge alle de lokale forhandlingsmuligheder, kan opgaven f.eks. gribes således an:

1. Kontakt mellem forhandlingsparterne med henblik på ønske om forhandling af TR-spørgsmål.
2. Aftale om principper om TR-vilkår i øverste medindflydelses- og medbestemmel- sesorgan.

3. Drøftelse af niveau for forhandlinger og aftaleindgåelse mellem forhandlingsparterne.
4. Evt. forhandlinger på aftalte niveau(er).
5. Evt. aftaleindgåelse på aftalte niveau(er).

Hertil kan sideløbende eller efterfølgende evt. komme:

6. Forhandlinger/genforhandlinger om en lokal MED-aftale og evt. aftaleindgåelse.
7. Koordination med aftale i henhold til TR-vilkårsprotokollatet eller forhandlinger om udmøntning af TR-vilkårsprotokollatet.

Parterne kan også vælge andre måder at gribe processen an på. Det afgørende er, at det overvejes, hvad formålet med processen er, og at parterne tilrettelægger processen i overensstemmelse med formålet.

Husk, at det af den lokale TR-aftale klart skal fremgå hvilke af de generelle TR-bestemmelser, der erstattes af aftalen.

Uenighed om fortolkning af lokal TR-aftale

Opstår der uenighed om fortolkningen af en lokal TR-aftale, er det i første omgang de parter, som har indgået aftalen, der skal forsøge at finde en løsning.

Er aftalen indgået på forvaltningsniveau eller institutionsniveau, er det altså her, at fortolkningsproblemerne skal søges løst. Tilsvarende hvis TR-aftalen er blevet indgået på et højere niveau i (amts)kommunen. Så er det her, parterne i første omgang skal forsøge at rede trådene ud.

Er der forsat uenighed om fortolkningen, skal (amts)kommunens øverste ledelse og den forhandlingsberettigede organisation forsøge at blive enige om en fortolkning. Lykkes det heller ikke - eller har de allerede prøvet, fordi det er dem, der har indgået aftalen – sendes sagen videre til de centrale parter. Dvs. henholdsvis den relevante arbejdsgiverorganisation og den relevante forhandlingsberettigede organisations hovedkontor.

De centrale parter vil i første omgang forsøge at mægle. Hvis dette ikke lykkes, overtager de centrale parter sagen og søger at afgøre den. Sidste mulighed er, at sagen bliver afgjort ved en voldgift.

Ændring eller ophør af lokal TR-aftale

Der kan være flere gode grunde til, at den ene eller begge parter ønsker at opsiges eller ændre en lokal TR-aftale. Aftalen er måske formuleret for bredt, er blevet forældet eller har vist sig ikke at fungere efter hensigten.

Genforhandling kan ske både gennem en opsigelse og uden, at én eller begge parter opsiges den eksisterende aftale.

Hvis parterne genforhandler en lokal TR-aftale uden at opsiges den eksisterende TR-aftale, og parterne ender med ikke at blive enige om en ny TR-aftale, så er det fortsat

den gamle lokale TR-aftale, som gælder.

Hvis parterne genforhandler en lokal TR-aftale og opsiger den eksisterende TR-aftale, og parterne ender med ikke at blive enige om en ny TR-aftale, så bortfalder aftalen, og det er så de generelle TR-regler, som gælder.

En lokal TR-aftale kan naturligvis også opsiges uden genforhandling.

Opsigelsesfristen på en lokal TR-aftale er på mindst tre måneder. Parterne kan i den lokale TR-aftale aftale, at opsigelsesfristen skal være længere – men ikke kortere – end 3 måneder.

Det vil være en god idé, at den lokale aftale altid indeholder en opsigelsesbestemmelse.

Bilag 8. 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.

Bemærkning:

Tillægget bortfalder, når hvervet som tillidsrepræsentant ophører.

§ 2

For tillidsrepræsentanter vil der desuden kunne indgås aftale – herunder forhåndsaf-tale – 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 forhåndsaf-tale 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 dette protokollats § 1.

København, den 27. september 2010

For KL:

Michael Ziegler / Johnny Kristensen

For Sundhedskartellet:

Grete Christensen / Helle Varming

Bilag 9. Protokollat om forhandling om funktionsløn til arbejdsmiljørepræsentanter

Parterne er enige om, at arbejdsmiljørepræsentanten varetager en række vigtige funktioner i den lokale arbejdsmiljøorganisation, jf. lov om arbejdsmiljø.

Bemærkning:

Eksempelvis bidrag til planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet og til udarbejdelse af APV og påvirkning af den enkeltes adfærd til fremme af egen og andres sikkerhed og sundhed.

Parterne skal derfor henlede opmærksomheden på, at varetagelsen af arbejdsmiljøfunktioner og opgaver kan danne grundlag for en forhandling om ydelse af funktionsløn til arbejdsmiljørepræsentanten.

København, den 21. december 2011

For KL

Michael Ziegler / Johnny Kristensen

For Sundhedskartellet

Grete Christensen / Helle Varming

Bilag 10. 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. protokollat 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, 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, medmindre 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, Amdsrådsforeningen 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 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,
- 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 Amtsrådsforeningen¹

Signe Friberg Nielsen / Per Korshøj

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Dennis Kristensen / Jørgen Holst

¹ RLTN indtræder i stedet for Amtsrådsforeningen i denne aftale.

Bilag 11. Protokollat om bidrag til AKUT-fonden samt lokal forsøgsordning

1. Indbetaling til AKUT-fonden

Ved forlig af 28. februar 2011 mellem Sundhedskartellet 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 2011 forhøjes fra 33,9 øre til 34,6 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime
- pr. 1. april 2012 forhøjes fra 34,6 øre til 34,9 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 bidragsats i det pågældende overenskomstår.

Ved indbetalingen pr. 1. juli 2011 vil optællingsperioden til beregningen være 1. januar 2011 - 30. juni 2011 og bidragsatsen 34,6 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 overenskomstårene 2011 og 2012 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. Anvendelse af den lokale pulje sker efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i det øverste SU-MED-organ.

3. Den lokale pulje anvendes til lokale aktiviteter for tillidsrepræsentanter, der lokalt er enighed om:
 - a. opdatering af tillidsrepræsentanter i lokale forhold
 - b. introduktion af nye tillidsrepræsentanter i fx kommunens værdigrundlag, budgetprocedurer, styringsprincipper mv.
 - c. fælles udviklingsaktiviteter, seminarer, konferencer m.v. for tillidsrepræsentanter
 - d. øvrige aktiviteter for tillidsrepræsentanter
4. Midler fra ordningen kan ikke bruges til intern lønrefusion.
5. Senest den 1. maj 2013 skal de lokale parter i hver kommune indsende et regnskab til de centrale parter over anvendelsen af de i den foregående overenskomstperiode modtagne midler, jf. punkt 1. I regnskabet skal der redegøres for følgende:
 - Lokale AKUT-midler afsat i kommunen i perioden 1. april 2011 - 31. marts 2013
 - Forbrug af AKUT-midler
 - Uforbrugte AKUT-midler pr. 31. marts 2013
6. Regnskabet, jf. punkt 5, underskrives af formanden og næstformanden i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg.
7. Eventuelle uforbrugte midler pr. 31. marts 2013, jf. det lokale regnskab i hht. punkt 5, indbetales til AKUT-fonden pr. 1. maj 2013.
8. Parterne er enige om at evaluere forsøgsordningen.

Dette protokollat gælder ikke for Københavns og Frederiksberg kommuner.

København, den 21. december 2011

For KL

Michael Ziegler / Johnny Kristensen

For Sundhedskartellet

Grete Christensen / Helle Varming

Bilag 12. Protokollat for Københavns Kommune om tjenestefrihed til TR-uddannelse, bidrag til organisationernes omkostninger og lokal forsøgsordning

Protokollat for Københavns Kommune vedrørende tjenestefrihed til tillidsrepræsentantuddannelse, der arrangeres af organisationerne, jf. § 9A, stk. 2 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg, jf. ligeledes § 16, stk. 2 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, bidrag til organisationernes omkostninger ved afholdelse af tillidsrepræsentantuddannelse, jf. § 9A, stk. 3 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg, jf. ligeledes § 16, stk. 3 i Rammeaftale 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 tillidsrepræsentantuddannelse i henhold til § 9 A, stk. 2 og 3 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og § 16, stk. 2 - 4 i Rammeaftale 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 Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg §§ 8 og 9A eller Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 16, stk. 1 og 2.
3. Indbetaling af bidraget, der dækker et kalenderår, foretages halvårsvis pr. 1. april og 1. oktober.
4. Pr. 31. marts 2011 udgør bidraget på helårsbasis kr. 12.241.887.

Bidraget reguleres i aftale-/overenskomstperioden 2011-2013 således:
 - Pr. 1. april 2011 udgør bidraget på helårsbasis kr. 12.494.669
 - Pr. 1. april 2012 udgør bidraget på helårsbasis kr. 12.603.005
5. 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.
6. 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.
7. 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 2011 og 2012 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. Anvendelse af den lokale pulje sker efter aftale mellem Økonomiforvaltningen og Københavns og Frederiksbergs Fællesrepræsentation (KFF).

Den lokale pulje anvendes til lokale aktiviteter for tillidsrepræsentanter, der lokalt er enighed om:

- a. opdatering af tillidsrepræsentanter i lokale forhold
 - b. introduktion af nye tillidsrepræsentanter i fx kommunens værdigrundlag, budgetprocedurer, styringsprincipper mv.
 - c. fælles udviklingsaktiviteter, seminarer, konferencer m.v. for tillidsrepræsentanter
 - d. øvrige aktiviteter for tillidsrepræsentanter
3. Midler fra ordningen kan ikke bruges til intern lønrefusion.
 4. Senest den 1. maj 2013 skal de lokale parter indsende et regnskab til de centrale parter over anvendelsen af de i det foregående overenskomstår modtagne midler, jf. punkt 1. I regnskabet skal der redegøres for følgende:
 - Lokale midler afsat i kommunen i perioden 1. april 2011 - 31. marts 2013
 - Forbrug af midler
 - Uforbrugte midler pr. 31. marts 2013
 5. Regnskabet, jf. punkt 5, underskrives af Økonomiforvaltningen og Københavns og Frederiksbergs Fællesforvaltning (KFF).
 6. Eventuelle uforbrugte midler pr. 31. marts 2013, jf. det lokale regnskab i hht. punkt 5, indbetales til organisationspuljen, jf. afsnit II, pr. 1. maj 2013.
 7. Parterne er enige om at evaluere forsøgsordningen.

København, den 21. december 2011

For KL

Michael Ziegler / Johnny Kristensen

For Sundhedskartellet

Grete Christensen / Helle Varming

Bilag 13. Protokollat om oprettelse af centralt samarbejdsorgan i Københavns Kommune

Protokollat til hhv. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse og Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg

KL og Sundhedskartellet er enige om, at der i Københavns Kommune etableres et centralt samarbejdsorgan, der dækker hele kommunen jf. den lokale Aftale om oprettelse af centralt samarbejdsorgan i Københavns Kommune af 7. december 2010. Det centrale samarbejdsorgan er det øverste udvalg for samarbejde og udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i kommunen.

København, den 20. april 2011

Før KL:

Michael Ziegler / Johnny Kristensen

Før Sundhedskartellet:

Grete Christensen

Bilag 14. 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 1982² orienterede landsforeningen om mulighederne for oprettelse af samarbejdsudvalg på selvejende daginstitutioner, hvor- med 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 samarbejdsudvalg³ 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 anvendelse⁴.

Evan Jensen

O. Ingvartsen

² 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".

³ Er nu afløst af "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg".

⁴ 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 hvorom kommunalbestyrelsen vil modtage nærmere underretning".

Bilag 15. Rammebestemmelser om medarbejdernes medvirken ved ansættelse/forfremmelse i Københavns Kommune

Bemærkninger:

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 ansættelses-procedure" bemærkes, at bedømmelsen af ansøgerne bl.a. kan omfatte ansøgerens

- kundskaber, herunder gennemgået relevant uddannelse samt mundtlig og skriftlig fremstillingsevne
- arbejdssevne og indsats, herunder initiativ, selvstændighed og ansvarsfølelse
- sikkerhed i arbejdets udførelse, herunder arbejdets kvalitet
- samarbejdssevne
- 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.

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.