

Bilag til rapporten:

“Tillidsrepræsentanten – i spændingsfeltet mellem ledelse, kollegaer og fagforening – En undersøgelse af hvorfor socialpædagogernes tillidsrepræsentanter forlader tillidshvervet”

Projektgruppe:

Mikkel Feldstedt Brandrup, Esben Noël Hjort, Jeppe Hammer Larsen og Jens Peter Houe.

Vejleder: Søren Juul.

Socialvidenskab, RUC, SV1-SV2, 2006-2007.

Oversigt:

1. SL's projektforslag i RUC's Videnskabsbutik.
2. Interviewguide til de seks kvalitative interviews.
3. Spørgeramme til fokusgruppeinterview.
4. 'Regler for tillidsrepræsentanter i det amts- og primær kommunale område' aftalt mellem DSL (Danske Socialpædagogers Landsforbund) og Foreningen af Kommuner i Københavns Amt, ikrafttrædelse d. 1.4.1977
5. Gældende tillidsmandsregler: 'Tillidsrepræsentanternes valg, arbejde og klubvirksomhed' aftalt mellem SL og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) af februar 2006.
6. TR-vilkårprotokollatet fra d. 24.5.2005, "Protokollat vedrørende (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse", aftalt mellem KTO og arbejdsgiverne: Amtsrådsforeningen, Kommunernes Landsforening, Københavns kommune og Frederiksberg kommune.
7. Protokollat om TR-beskyttelse ved hvervets ophør i forbindelse med strukturreformen af 24. maj 2005

Bilag 1. SL's projektforslag i RUC's Videnskabsbutik.

Nr. 26064 - Undersøgelse af tillidsrepræsentanternes motivation i tillidshvervet

Kort projektbeskrivelse:

Formålet med projektet er at undersøge hvilke faktorer der påvirker tillidsrepræsentanternes motivation i hvervet og hvilke støtteforanstaltninger Socialpædagogernes Landsforbund (SL) kan anvende for at styrke tillidsrepræsentanterne i hvervet.

Uddybende projektbeskrivelse:

Socialpædagogernes Landsforbund (SL) har ca. 1.200 tillidsrepræsentanter. Antallet af tillidsrepræsentanter har ligget nogenlunde konstant de seneste år. Der udskiftes / nyvælges ca. 200 tillidsrepræsentanter årligt. Den gennemsnitlige anciennitet i TR-hvervet er ca. 3,78 år og dækker over store lokale variationer.

Der er flere ulemper forbundet med den forholdsvis hyppige udskiftning af tillidsrepræsentanter. Dels forsvinder meget viden og erfaring hver gang der foretages et nyvalg. Dels er det forbundet med store omkostninger, at uddanne 200 nye tillidsrepræsentanter hvert år.

SL har et ønske om, at vores tillidsrepræsentanter skal forblive længere tid i hvervet. Ved en længere funktionsperiode i TR-hvervet, vil den enkelte tillidsrepræsentant opnå større erfaring og "myndighed", til gavn for arbejdspladsen. Og hvis færre nyvælges hvert år, skal SL binde færre ressourcer i basisuddannelse af nyvalgte, og kan omprioritere flere af vores ressourcer på løbende kompetenceudvikling for alle tillidsrepræsentanter.

Derfor ønsker vi at der gennemføres et undersøgelsesprojekt, hvor baggrunden for tillidsrepræsentanternes motivation belyses. Hvad er det der gør, at nogle tillidsrepræsentanter holder ved i årevis? Hvad kan SL gøre for at få andre til at blive længere tid i hvervet? Hvilke forhold har indflydelse på, om en tillidsrepræsentant stopper efter få år?

Tillidsrepræsentanter på offentlige arbejdspladser har i de senere år fået en nøgleposition på arbejdspladsen, og er ofte tildelt en temmelig omfattende forhandlingskompetence. Den øgede formelle kompetence kræver, at tillidsrepræsentanten er både vidende og handlende i hvervet. Tillidsrepræsentanten skal kunne matche en institutionsleder i alle lokale samarbejds- og forhandlingsrelationer, på et arbejdsmarked med stigende kompleksitet i opgaveløsningen, og større grad af decentral aftaleindgåelse.

Siden 2002 har Socialpædagogernes Landsforbund styrket sin indsats i forhold til tillidsrepræsentanterne. Nye midler og metoder i kommunikation, kursusvirksomhed, netværk og faglig sparring er taget i brug - alle med det mål, at styrke tillidsrepræsentantens kompetencer. I 2005 er der vedtaget deklARATIONER for SL's service på TR-området.

SL har ikke noget klart billede af, hvordan disse tiltag påvirker tillidsrepræsentanternes motivation og styrker hendes læring og kompetenceudvikling. Og vi ingen undersøgelser af, hvad vi yderligere skal gøre for at motivere tillidsrepræsentanter til at blive i hvervet i længere tid.

Et undersøgelsesprojekt af motivationen i TR-hvervet skal være med til at udpege "blinde plette" og forhold, som SL kan påvirke for at forbedre vilkårene for tillidsrepræsentanterne.

Vi forestiller os at undersøgelsesmetoden i projektet vil omfatte en kombination af spørgeskemaer og interviews. Vi har ingen forhåndspræferencer på et bestemt produkt eller en bestemt formidlingsform for projektet.

Kontaktoplysninger for projektet:

TR-konsulent Laila Larsen ll@sl.dk og TR-konsulent Kim Karlsen kik@sl.dk

Socialpædagogernes Landsforbund, Brolæggerstræde 9, 1211 København K

Telefon 33 96 28 00 - web: www.sl.dk

Beskrivelse af Socialpædagogernes Landsforbund:

Socialpædagogernes Landsforbund er et 25 år gammelt LO-forbund med ca. 33.000 medlemmer, som er ansat på offentlige og private socialpædagogiske arbejdspladser.

Arbejdspladserne repræsenterer en bred vifte af socialpædagogiske tilbud til børn og voksne med fysiske og psykiske funktionsnedsættelser, børn og unge med sociale- og adfærdsmæssige problemer, sindslidende, stof- og alkoholafhængige, volds- og kriseramte kvinder og børn, domsanbragte, hjemløse, etniske minoriteter, ældre og demente, samt andre af samfundets svageste medborgere.

Tillidsrepræsentanterne i SL får delegeret forhandlingskompetence efter beslutning i den lokale SL-kreds (10 kredse pr. 1. januar 2007). Kurser for tillidsrepræsentanter udbydes af forbundets centrale sekretariat. Møder, netværk, introduktions- og udviklingssamtaler for tillidsrepræsentanter tilbydes af de lokale SL-kredse.

Henvend dig til Videnskabsbutikken, hvis du er interesseret i dette projektemne.

Bilag 2. Interviewguide til de seks kvalitative interviews.

Indledende orientering af interviewpersonen

Vi er en gruppe fra RUC som skriver et projekt, hvor vi vil undersøge, hvordan det er at være tillidsrepræsentant indenfor det socialpædagogiske hverv. Selvom det er SL, der har stillet os opgaven, så er det ikke sådan, at det du siger videregives til SL. Du vil være anonym i den endelige rapport, vi laver til SL. Det vi er interesseret i, er at høre hvordan du oplever det at være tillidsrepræsentant, og der er altså ikke nogen rigtige eller forkerte svar. Vi ønsker blot at undersøge, hvad der motiverer og hvad der demotiverer tillidsrepræsentanter. I sidste ende har vi en ambition om at kunne opstille nogle forslag, der kan være med til at forbedre forholdene hos tillidsrepræsentanterne og hos socialpædagerne generelt – og vi er glade for at du vil bruge din tid til at hjælpe os med at finde frem til nogle af de problemstillinger, der præger jeres hverdag.

Indledende spørgsmål (korte præcise svar):
Hvad hedder du?
Hvor gammel er du?
Hvor længe har du været socialpædagog?
Hvad er din uddannelse?
Beskriv din arbejdsplads?
Hvor længe har du været tillidsrepræsentant?
Hvorfor blev du tillidsrepræsentant? – hvad motiverede dig til at blive TR?
Hvad er din funktion/rolle som tillidsrepræsentant?
Hvad er godt og hvad er skidt ved at være socialpædagog?

Forskerspørgsmål:	Spørgsmål:
Familie. Hvilken betydning har den familiemæssige opbakning og anerkendelse for den enkelte tillidsrepræsentants motivation?	Er du gift, samboende eller single?
	Har du hjemmeboende børn?
	Hvilke overvejelser gjorde du dig i forhold til din familie, da du skulle vælge at blive tillidsrepræsentant?
	Var familien med på råd?
	Oplevede du støtte eller modstand hjemmefra, da du valgte at blive tillidsrepræsentant? I tilfælde af modstand, hvad brokkede familien sig over?
	Har det ændret sig med tiden?
	Kommer du fra en familie med fagforeningstraditioner?
	Hvordan forholder dine venner sig til det at du er/var tillidsrepræsentant?
	Hvordan (blev) påvirkes dine fritidsinteresser og forhold til venner af dit tillidshverv?
	Hvordan påvirker det din familie, at du er tillidsrepræsentant?

	Oplever du en konflikt mellem tillidshvervet og familien?
Kollegaer. Hvad betyder en god/dårlig relation mellem tillidsrepræsentanten og kollegaerne for den enkelte tillidsrepræsentants motivation? (solidaritet, gensidig anerkendelse)	Kan/kunne du godt lide at være tillidsrepræsentant?
	Er det en central del af din selvforståelse/identitet at du er/var tillidsrepræsentant?
	Hvad er en tillidsrepræsentants vigtigste funktion i dine øjne?
	Kan du fortælle om en konkret situation, hvor du som tillidsrepræsentant spillede en betydningsfuld rolle i forbindelse med arbejdspladsen?
	Hvordan påvirker(ed) din rolle som tillidsrepræsentant din hverdag på din arbejdsplads?
	Hvordan er dit forhold til dine kollegaer?
	Har det ændret sig efter du blev tillidsrepræsentant?
	Var der kampvalg da du blev valgt til TR?
	Føler du, at du har opbakning fra dine kollegaer i forhold til dit hverv? Hvordan/ikke?
	Føler du at dine kollegaer sætter pris på dig som tillidsrepræsentant?
	Oplever du, at man som medarbejder i dag står mere alene med sine problemer i forhold til tidligere?
	Bruger dine kollegaer dig? Nok?
	Hvordan ser dine kollegaer på medlemskab af en fagforening? Forstår de vigtigheden?
	Har synet på medlemskab af en fagforening ændret sig?
	Er folk tilfredse med, eller endda stolte over, at være medlem af SL?
	Vil du stille op som tillidsrepræsentant igen?
Ledelsen. Hvad betyder en god/dårlig relation mellem tillidsrepræsentanten og ledelsen for den enkelte tillidsrepræsentants motivation? (solidaritet)	Hvordan vil du beskrive dit forhold til ledelsen?
	Hvad er/var din funktion i forhold til ledelsen?
	Føler du ledelsen anerkender dit arbejde? Hvordan?/hvordan ikke?
	Hvordan opfatter du din rolle i spændingsfeltet mellem kollegaer og ledelse?
	Hvor meget tid bruger du på kontakt til ledelsen i forhold til kontakt til dine kollegaer?
	Hvem føler du dig tættest på – ledelsen eller kollegaerne?

	Har din funktion ændret sig i takt med Ny Løn (nyt lønsystem)?
	Har din funktion ændret sig i forbindelse med kommunalreformen?
	Synes du TR-hvervet, i den tid du har været tillidsrepræsentant, har ændret sig i forhold til ledelsen?
	Kunne du se dig selv som pædagogisk leder en dag? – Havde dette indflydelse på, at du valgte at blive tillidsrepræsentant?
	Modtager du funktionstillæg for dit tillidsrepræsentantarbejde?
	Hvis ja, hvor meget?
	Hvis ja, Har dette en betydning for din motivation til at forblive i tillidshvervet?
	Hvis nej, Har dette en betydning for din motivation til at forblive i tillidshvervet?
SL. Hvordan er relationen mellem SL og den enkelte tillidsrepræsentant? Hvad betyder en god/dårlig relation mellem tillidsrepræsentanten og SL for den enkelte tillidsrepræsentants motivation? (SL/ solidaritet)	Hvordan er dit forhold til SL-organisationen?
	Hvordan blev du uddannet af SL til at blive tillidsrepræsentant?
	Har SLs uddannelse og opbakning rustet dig til at varetage tillidsrepræsentants-funktionen?
	Føler du dig som en del af SL? Føler du, at du står stærkere, i og med du er en del af SL?
	Holder SL det de lover?
	Hvor meget bruger du SL?
	Fungerer kommunikationen ml. dig og SL?
	Føler du, at SL anerkender dit arbejde?
	Føler du, at alle tillidsrepræsentanter har lige adgang til SL og bliver respekteret lige meget?
	Hvad kan SL gøre bedre i deres service til tillidsrepræsentanterne?
	Gør du brug af de andre tillidsrepræsentanter i dit daglige arbejde som tillidsrepræsentant, f.eks. i TR-netværk? Hvor? Hvorfor? Hvorfor ikke?
Neoliberale strømninger. Hvordan påvirker de neo-liberale samfundstendenser det socialpædagogiske arbejdsfelt og tillidsrepræsentantens hverv og selvforhold? (det senmoderne kapitalistiske samfund, neoliberalisme, identitet, status,)	<u>Genkender du nogle af følgende tendenser:</u>
	Skiftende arbejdstider?
	Selvstyrende grupper?
	Mange jobskift?
	Vikarer?
	Hvad betyder disse tendenser for dig som tillidsrepræsentant?

	Hvordan oplever du, at tillidsrepræsentanter og fagforeninger bliver fremstillet i den offentlige debat?
	Hvilken betydning har den offentlige debat om fagforeninger og tillidsrepræsentanter, for den status tillidsrepræsentanthvervet generelt har i folks bevidsthed?
	Hvilke problemer slås nutidens socialpædagoger med?
	Stress?
	Mangel på anerkendelse?
	Løn?
	Nedskæringer?
	Psykisk arbejdsmiljø?
	Fysisk arbejdsmiljø? Vold?
	Fysiske arbejdsmiljø-problemer?
	Tid til familien?
	Hvordan opfatter du, at ”samfundet” ser på din rolle som socialpædagog?
	Har synet på socialpædagoger i din optik ændret sig over tid?
Køn. Hvilken rolle spillet den enkelte tillidsrepræsentants køn i relation til tillidshvervet og det socialpædagogiske arbejdsfelt? (køn, solidaritet)	Føler du, at det har betydning, at der er en overvægt af kvinder i det socialpædagogiske hverv?
	Oplever du en kønsdiskrimination?
	Oplever du, at dit køn har været en hindring, en styrke eller har det ikke nogen betydning?
Afsluttende.	Overvejer du at stoppe som tillidsrepræsentant? / hvorfor stoppede du som tillidsrepræsentant?
	Noget du gerne vil tilføje eller spørge os om?
	Tusind tak for din deltagelse! (Husk vin-gaven!)

Bilag 3. Spørgeramme til fokusgruppeinterview.

Fokusgruppeinterview med tidligere SL-tillidsrepræsentanter, d. 18.12.2007, kl. 10.30-15.30

Program

Hovedemne: Hvorfor stopper SL's tillidsrepræsentanter?

Kl. 10.30-10.45

Vi præsenterer os selv og projektet: Baggrunden for hvorfor vi har inviteret dem:

(Henvis også til den udsendte invitation. Se også s. 59 i B. Halkiers bog)

TR i tal

Der er cirka 1200 valgte tillidsrepræsentanter i SL.

Hver tillidsrepræsentant er valgt for gennemsnitligt 23 medlemmer, men tallet dækker over meget store forskelle. Cirka hver tredje SL'er har ingen tillidsrepræsentant, typisk fordi arbejdspladsen er for lille til at have sin egen.

Den gennemsnitlige anciennitet som tillidsrepræsentant er i perioden 2002–2005 steget fra 2,86 år til 3,56 år.

Den længste anciennitet er i Storstrøms amtskreds med 4,66 år, efterfulgt af Vejle amtskreds med 4,15 år og Århus amtskreds med 4,09 år.

Hvert år nyvælges cirka 250 tillidsrepræsentanter i SL, og knapt hver anden af dem forlader posten igen inden for blot to år. SL forventer at bruge 15,5 mio. kr. på tillidsrepræsentanternes kompetenceudvikling i 2006.

Heraf går 5 mio. kr. til at uddanne nyvalgte tillidsrepræsentanter.

3,5 mio. kr. går til efteruddannelse af tillidsrepræsentanter, der har afsluttet basisuddannelsen. 1,2 mio. bruges til lokale introduktions- og udviklingssamtaler for tillidsrepræsentanter. 5,8 mio. bruges til lokale møder og andre TR-aktiviteter i amtskredsene.

Nogle spørgsmål fra deltagerne? Dernæst præsenterer vi **programmet** for dagen.

Kl. 10.45-12.30:

1. Præsenter venligst jer selv:

Navn, alder, tidligere og nuværende arbejdsområde og sted og familieforhold:

2. Hvad er en god tillidsrepræsentant? – skriv nogle stikord op.

Bagefter præsenteres/spørges der ind til stikordene, og en diskussion om hvad en god tillidsrepræsentant er begynder.

3. Hvorfor startede du som TR?

- Fx: var det i forbindelse med en konkret sag, fagforeningstraditioner i familien etc. ?

4. I skal nu diskutere emnet, **Hvorfor stopper SL's tillidsrepræsentanter?** indtil I har fundet **mindst 10 årsager til, at SL's tillidsrepræsentanter stopper:**

- Hvad er årsagerne til at den gennemsnitlige anciennitet som tillidsrepræsentant kun er 3,5 år? -
Hvad gør det svært at være tillidsrepræsentant?

I skal diskutere det indtil det står klart for jer. I skal ikke holde jer tilbage – skyd løs, og tag gerne udgangspunkt i jeres egen historie!

(De skal være aktive og vi skrive ordene op på papir) .

5. På baggrund af diskussionen, skal I nu i fællesskab prøve at **rangordne de årsager** og kritikpunkter, I har fundet frem til:

- Hvad er de største problemer?

Vi vil skrive dem op på tavlen her, så I i fællesskab kan få diskuteret en rækkefølge.

(Rangordningen foregår på tavle med papirlapper og magneter.) – JP rangordner

I er velkomne til at føre diskussionen videre i frokostpausen, og så følger vi op på det i anden halvdel.

Kl. 12.30-13.30: **Frokostpause og hygge**

Kl. 13.30-15.00/15.30 - Opsamling på kritikfasen. Er der kommet flere ting på bordet?

6. Med udgangspunkt i de 10 årsager til at SL's tillidsrepræsentanter stopper, som i formulerede i fællesskab før pausen, skal I nu diskutere og **finde mindst 10 mulige løsninger på:**

- Hvad kan der gøres for, at SL's tillidsrepræsentanter forbliver længere tid i hvervet?
- Hvad skal SL gøre bedre? (Frikøb, TR-netværk etc.)

- Hvad kan kollegaerne gøre bedre?
- Hvad kan det omkringliggende samfund gøre bedre? Det kan fx være politikere, medier og mennesker I omgås til daglig – hvad kan de gøre bedre?

I skal diskutere det indtil det står klart for jer. I skal ikke holde jer tilbage – skyd løs! (ligesom før pausen).

7. På baggrund af diskussionen, skal I nu i fællesskab prøve at **rangordne de løsninger**, I har fundet frem til: - Hvad er vigtigst at få ændret, hvis SL's tillidsrepræsentanter skal forblive længere tid i hvervet?

Vi vil skrive rangordningen op på tavlen her, så I i fællesskab kan få diskuteret en rækkefølge.

8. Afslutning: - Hvordan har det været at deltage i fokusgruppen?
Tusind tak for jeres deltagelse! (Husk vin-gaven!)

Hvis I kommer i tanke om noget, I ville have sagt, kan vi kontaktes på email: jphoue@ruc.dk

KH. Mikkel, Esben, Jeppe og Jens Peter.

Fokusgruppeinterviewet afholdes torsdag d. 18.12.2007, kl. 10.30-15.30 i den nye kreds Lillebælt's lokaler. Adresse:

SL Fyn - Kreds Lillebælt

Danmarksgade 16

5000 Odense C

Tlf: 66 11 08 74

Fax: 65 90 66 53

Email: fyn@sl.dk

Åbningstider: Mandag lukket. Tirsdag, Onsdag, Torsdag og Fredag åbent fra 10.00 til 14.00 for både telefoniske og personlige henvendelser.

Bilag 4. (Kopier er vedlagt til dette papir).

'Regler for tillidsrepræsentanter i det amts- og primær kommunale område' aftalt mellem DSL (Danske Socialpædagogers Landsforbund) og Foreningen af Kommuner i Københavns Amt, ikrafttrædelse d. 1.4.1977

Bilag 5. Gældende tillidsmandsregler: 'Tillidsrepræsentanternes valg, arbejde og klubvirksomhed' aftalt mellem SL og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) af februar 2006.

Aft. 01/04 2005. Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i i Københavns Kommune pr. 1. april 2005

Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i i Københavns Kommune pr. 1. april 2005 (med KTO/KFF's kommentarer)
af 1. april 2005
Amtsrådsforeningen

KL

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO)

Indledning

AFTALE OM TR/SU KTO'S KOMMENTARER

Der er indgået en ny aftale mellem Københavns Kommune og KTO om tillidsrepræsentanter (TR), samarbejde og samarbejdsudvalg i Københavns Kommune.

I aftalen er indarbejdet følgende ændringer som følge af KTO-forliget af 19. februar 2005:

- 1) Præcisering af forskellen mellem regler og retningslinjer
- 2) Implementering af den europæiske aftale om stress (bilag 6)
- 3) Den hidtidige hjemmel til aflønning af tillidsrepræsentanter er tilknyttet denne aftale (bilag 4)
- 4) Præcisering af den gældende forhandlingsret for organisationerne til at forhandle TR-vilkår, jf. protokollat herom (bilag 2)
- 5) Tillidsrepræsentanternes ret til oplysninger om godkendt over- og merarbejde
- 6) Protokollat om TR-beskyttelse ved hvervets ophør i forbindelse med strukturreformen (bilag 5)
- 7) Godtgørelse til tjenestemandsansatte tillidsrepræsentanter, der afskediges uden at der foreligger tvingende årsager
- 8) Implementering af EU-direktiv om Information og Høring.

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

Med virkning fra den 23. marts 2005 er 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.

I Københavns Kommune har der i mange år været tradition for at inddrage medarbejdere. I nærværende aftale 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 de hidtidige regler, 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.
- Udvidet beskyttelse af medarbejderrepræsentanter i Københavns Kommune.

Københavns Kommune og KTO er enige om, at aftalen med de tilføjede præciseringer og ændringer opfylder direktivets bestemmelser.

Parterne skal samtidig henlede opmærksomheden på, at lov L17/2005 gælder såfremt andre selvejende institutioner end de der direkte er omfattet af TR- og samarbejdsreglerne i denne aftale ikke via aftale er omfattet af reglerne heri.

Generelt om denne aftale

Aftalen består af afsnit A: Tillidsrepræsentanter, afsnit B: Samarbejde og samarbejdsudvalg, afsnit C: Parternes opgaver og håndtering af uoverensstemmelser samt ikrafttræden, og afsnit D: Ansættelse/forfremmelse.

Alle gældende regler er samlet i denne udgivelse, der indeholder:

- Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i Københavns Kommune, (afsnit A, BC og D)
- Protokollat vedrørende tjenestefrihed til tillidsrepræsentantuddannelse (Bilag 1)
- Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse (Bilag 2)
- Protokollat om medarbejderen inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering (Bilag 3)
- Aflønning af tillidsrepræsentanter (Bilag 4)
- Protokollat om TR-beskyttelse ved hvervets ophør i forbindelse med strukturreformen (Bilag 5)
- Protokollat om indsats mod arbejdsbetinget stress (Bilag 6)
- Oversigt over rammeaftaler, der udfyldes i hovedsamarbejdsudvalget (Bilag 7)

Af aftalens afsnit A fremgår bl.a., at de enkelte forvaltninger kan indgå aftale med de(n) pågældende organisation(er) om at fravige de ellers gældende TR-bestemmelser. Der kan bl.a. indgås aftale om en ny TR-struktur, om arbejdsfordelingen mellem TR, fælles-TR og eventuelle suppleanter, således at arbejdsopgaver og uddannelses- og informationsbehov følges ad, og om lønvilkår for TR. Det er i §§ 1-11 angivet, hvilke bestemmelser, der kan fraviges. De grundlæggende bestemmelser om TR's virksomhed og pligter kan ikke fraviges, ligesom der heller ikke kan ændres i de særlige regler om TR-beskyttelse.

Aftalerne gælder for hele Københavns Kommune, herunder personalegrupper med ansættelse ved de selvejende institutioner, som har indgået driftsoverenskomst med kommunen, og som er forpligtet til at følge løn- og ansættelsesvilkår, der er godkendt af Kommunernes Lønningsnævn.

Afsnit A: Tillidsrepræsentantregler

§ 1. Valg af tillidsrepræsentant

AFTALE OM TR/SU KTO'S KOMMENTARER

Stk. 1

Ved tillidsrepræsentant forstås alene en person, der repræsenterer mindst 5 medarbejdere ved en institution. Ved medarbejdere forstås både fuldtids- og deltidsansatte. Ansættelsesgraden betyder i denne sammenhæng intet. Også elever og lærlinge, medregnes ved afgørelsen af, om en gruppe omfatter mindst 5 medarbejdere.

Stk. 2

Det kan mellem lokale afdelinger (sektioner, klubber) af personaleorganisationerne og forvaltningen aftales, at to eller flere overenskomstgrupper på en institution indgår i valgforbund og tilsammen vælger én tillidsrepræsentant, som repræsenterer mindst 5 medarbejdere. De overenskomstgrupper, der tilsammen kan vælge én tillidsrepræsentant i henhold til stk. 2, behøver ikke nødvendigvis at være medlemmer af den samme personaleorganisation. Der skal altid indgås en aftale med forvaltningen/institutionen om valgforbundet, men hvis valgfællesskabet omfatter medlemmer af flere organisationer, forudsættes desuden organisationernes godkendelse heraf.

Stk. 3

Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst ½ års ansættelse i kommunen eller ved selvejende institutioner mv., som kommunen har indgået driftsoverenskomst med. Valget anmeldes af pågældendes organisation over for forvaltningen. Denne bekræfter anmeldelsen over for organisationen inden 14 dage og underretter den lokale ledelse om det anmeldte tillidsrepræsentantvalg, idet der dog under særlige forhold kan optages drøftelse af valget mellem forvaltningen og organisationen. Aftalen finder også anvendelse på de selvejende institutioner, som har indgået driftsoverenskomst med Københavns Kommune, og som er forpligtiget til at følge løn- og ansættelsesvilkår, der er godkendt af Kommunernes Lønningsnævn.

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

Bemærkning:

En institution er eksempelvis en dag- eller døgninstitution, en skole, et plejehjem, en afdeling, administrationen af en institution o.lign.

Ved afgørelsen af, om en afdeling eller lignende kan betragtes som en institution, indgår en vurdering af, om der kan oprettes samarbejdsudvalg, om der i ledelsesfunktionen indgår selvstændig ledelsesret, beslutnings- eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser, selvstændigt budget- og regnskabsansvar.

I det omfang, der er indgået et p rotokollat 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 en tillidsrepræsentant, jf. reglen om at tillidsrepræsentanten skal repræsentere mindst fem medarbejdere.

Medarbejdere, der beskæftiges i jobtræning og særligt tilrettelagte jobtræningsforløb, indgår i valggrundlaget inden for den enkelte overenskomstgruppe. Elever i lønnet praktik indgår også i valggrundlaget. Personaleorganisationerne påser, at reglerne for valg og anmeldelse af tillidsrepræsentanter overholdes. Hvis der på en institution til stadighed beskæftiges ansatte i midlertidige stillinger (f.eks. ansatte i jobtræning eller særligt tilrettelagte jobtræningsforløb), medregnes disse ligeledes ved afgørelsen af, om medarbejdergruppen udgør mindst 5.

Ansatte i jobtræning mv., har valget fra ansættelsesdatoen og er - efter ½ års ansættelse - tillige valgare.

På arbejdspladser, der er oprettet med arbejdsmarkedspolitiske formål, kan der ikke vælges tillidsrepræsentanter af de personalegrupper, hvor alle beskæftigede er ansat i "ikke-ordinære" stillinger. At en midlertidigt beskæftiget vælges som tillidsrepræsentant, ændrer ikke ved det forhold, at ansættelsen ophører uden varsel til det aftalte tidspunkt. I disse situationer er kommunen heller ikke omfattet af en særlig forhandlingspligt.

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

Stk. 4

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

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

Stk. 5

Bestemmelserne i stk. 1, stk. 2, stk. 3, 1. punktum og stk. 4 kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11.

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

Bemærkning:

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 fem medarbejdere til at vælge en tillidsrepræsentant samt til at ændre i adgangen til at kunne vælge tillidsrepræsentant på tværs af grupper inden for institutionen.

Fravigelsesmuligheden i stk. 3, 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 valgbare. Stk. 3, 2. og 3. punktum kan ikke fraviges, hvilket indebærer, at det fastholdes, at EUD-elever ikke er valgbare, samt at bestemmelserne om anmeldelse af valg og indsigelse mod valg ikke kan fraviges.

Muligheden for at fravige formuleringen i stk. 4 indebærer, at længden af valgperioden for tillidsrepræsentanten frit kan aftales. 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 AFTALE OM TR/SU KTO'S KOMMENTARER

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Tillidsrepræsentanten skal holdes bedst muligt orienteret ved bl.a. forestående afskedigelser af personale og om ansættelse af personale inden for den pågældende medarbejdergruppe. I bemærkningen til § 2 stk. 3 er det tydeliggjort, at alle oplysninger af interesse for tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion i forbindelse med ansættelser og afskedigelser uopfordret skal tilgå tillidsrepræsentanten.

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

At tillidsrepræsentanten skal holdes "bedst muligt orienteret" 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. Hvis de relevante oplysninger ikke automatisk tilgår tillidsrepræsentanten, skal de udleveres på tillidsrepræsentantens begæring. Relevante oplysninger kan f.eks. være kopier af arbejds-, aktivitets- og mødeplaner, lønoplysninger mv., som har sammenhæng med overenskomsten og de lokale aftaler.

Bemærkning:

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

Stk. 5

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

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.

§ 3. Valg af fællestillidsrepræsentanter

AFTALE OM TR/SU KTO'S KOMMENTARER

Stk. 1

På større arbejdspladser kan det mellem organisationerne og forvaltningerne aftales, at der vælges en fællestillidsrepræsentant til at varetage og forhandle fælles spørgsmål for de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer. Der træffes samtidig aftale om hvilke tillidsrepræsentantspørgsmål, fællestillidsrepræsentanten skal varetage. Der er mulighed for at vælge fællestillidsrepræsentant på 3 typer valggrundlag:

- 1) En fællestillidsrepræsentant for flere grupper fra flere personaleorganisationer (stk. 1).
- 2) En fællestillidsrepræsentant for én gruppe med flere tillidsrepræsentanter (stk. 4).
- 3) En fællestillidsrepræsentant for flere grupper fra samme personaleorganisation (stk. 4).

Stk. 2

Fællestillidsrepræsentanten vælges af og blandt tillidsrepræsentanterne i pågældende område. Selv om det i bestemmelsen er angivet, at valg af fællestillidsrepræsentant kan aftales mellem forvaltningen/institutionen og personaleorganisationernes lokale afdelinger (sektioner, klubber), understreges det, at de fleste personaleorganisationers love indebærer, at adgangen til at indgå sådanne aftaler skal godkendes af personaleorganisationens hovedbestyrelse eller lignende kompetent organ.

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

Stk. 3

Fællestillidsrepræsentanten kan ikke varetage spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner inden for deres respektive område, medmindre ledelsen og de berørte tillidsrepræsentanter bliver enige om det.

Stk. 4

Det kan mellem en personaleorganisations lokale afdeling (sektor, klub) og forvaltningen/institutionen aftales, at der vælges en fællestillidsrepræsentant, der repræsenterer enten en gruppe, som har valgt mere end én tillidsrepræsentant, eller flere grupper, der hører til under samme personaleorganisation. Det aftales samtidig, hvilke spørgsmål der skal varetages af fællestillidsrepræsentanten. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes skriftligt af personaleorganisationen over for forvaltningen.

Stk. 5

Bestemmelserne i stk. 1, stk. 2, stk. 3 og stk. 4, 1. og 2. punktum, kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11. De centrale bestemmelser om begrænsninger i mulighederne for at vælge fællestillidsrepræsentant kan fraviges i en lokal aftale.

§ 4. Valg af suppleant (stedfortræder)

AFTALE OM TR/SU KTO'S KOMMENTARER

Stk. 1

Der kan vælges 1 suppleant (stedfortræder) for hver tillidsrepræsentant samt for fællestillidsrepræsentanten. Suppleanten må opfylde de samme krav som tillidsrepræsentanten, og valget anmeldes på samme måde, jfr. § 1. Ved valg af suppleant for en tillidsrepræsentant eller en fællestillidsrepræsentant gælder samme betingelser som for valg af tillidsrepræsentant henholdsvis fællestillidsrepræsentant med hensyn til:

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

Stk. 2

Under tillidsrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i tillidsrepræsentantens rettigheder og pligter efter nærværende regler. Suppleanten er kun omfattet af bestemmelserne i øvrigt, såfremt suppleanten fungerer som (fælles)tillidsrepræsentant.

Stk. 3

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11. Det er således muligt i den lokale aftale, at udvide suppleanternes rettigheder, herunder f.eks. at TR-beskyttelsen også skal omfatte suppleanter.

Bemærkning:

Fravigelsesmulighederne indebærer bl.a., at der er frihed til lokalt at indgå aftale om en ny struktur for suppleanter, herunder f.eks. at suppleanter kan omfattes af bestemmelserne i § 12.

§ 5. Tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejde

AFTALE OM TR/SU KTO'S KOMMENTARER

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. Af protokollatet vedrørende vilkår for (fælles) tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse, som er optaget som bilag 2 til aftalen, fremgår nu en generel bestemmelse om, at der i HSU i hver af de 7 forvaltninger skal indgås aftale om principper for tillidsrepræsentanternes vilkår på baggrund af omfanget af tillidsrepræsentanternes forhandlings- og aftalekompetence og øvrige opgaver.

Disse principper skal danne grundlag for en forhandling med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældende personaleorganisation(er). HSU kan ikke gennemføre denne opgave på organisationernes vegne.

Gennem forhandlingen med organisationerne skal det sikres:

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

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

Stk. 2

Eventuelle tvivlsspørgsmål afgøres ved forhandling mellem forvaltningen og organisationen.

Stk. 3

Bestemmelserne i stk. 1 og stk. 2, kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11. Dog skal der fortsat være mulighed for, at tillidsrepræsentanten kan forlade arbejdet for at udføre sit hverv i akut opståede situationer. Opmærksomheden henledes på, at det ved indgåelsen af en lokal aftale vil være naturligt at der samtidig tages stilling til hvorledes "Protokollatet vedrørende vilkår for (fælles) tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse" skal udmøntes i forhold til de tillidsrepræsentanter, den lokale aftale omfatter.

Bemærkning:

Fravigelsesmuligheden indebærer bl.a., at der lokalt kan indgås aftale om tidsvilkår for tillidsrepræsentanter. Protokollatet vil herefter være at betragte som udfyldt og dermed bortfaldet.

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

§ 6. Tillidsrepræsentantens løn under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet

AFTALE OM TR/SU KTO'S KOMMENTARER

Stk. 1

Hvis der af forvaltningen/institutionen lægges beslag på en medarbejder i dennes egenskab af tillidsrepræsentant, ydes der medarbejderen samme løn eller tilsvarende frihed uden lønafkortning, som vedkommende ville have opnået, hvis denne i det pågældende tidsrum havde været beskæftiget med sit sædvanlige arbejde. Til det "normale" tillidsrepræsentantarbejde, som honoreres i overensstemmelse med § 6, hører bl.a.:

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

Stk. 2

Såfremt tillidsrepræsentanten arbejder i holdskifte, og forvaltningen/institutionen lægger beslag på pågældende uden for dennes ved skiftehold fastlagte arbejdstid, ydes til time- og ugelønnede også betaling (men ikke overarbejdstillæg). For månedslønnet personale ydes dog tilsvarende frihed med løn. Ved indkaldelse til møde o.lign. på forud fastlagte fridage ydes tilsvarende betaling eller frihed med løn.

Stk. 3

Ved henvendelse inden for arbejdstiden i spørgsmål, der angår institutionen og medarbejderne, fra en tillidsrepræsentant til institutionen eller til forvaltningen, ydes løn som anført i stk. 1.

Tilsvarende gælder, såfremt forholdene gør en henvendelse fra tillidsrepræsentanten nødvendig uden for pågældendes normale arbejdstid.

Stk. 4

Hvis det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, skal der forud træffes aftale herom med institutionen. I disse tilfælde ydes der frihed med løn som anført i stk. 1 og 2.

Stk. 5

Hvis tillidsrepræsentanten i en akut situation ikke kan træffe forudgående aftale, må der ved først givne lejlighed ske orientering om fraværet over for institutionen.

Stk. 6

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

Bemærkning:

Fravigelsesmuligheden i § 6 indebærer bl.a., at der lokalt kan indgås aftale om hvilke lønvilkår, der skal gælde i relation til tillidsrepræsentanthvervet. Det er f.eks. muligt at fravige bestemmelsen om, at der i henhold til stk. 1 ikke kan ske overarbejdsbetaling.

For så vidt angår hjemmel til aflønning af tillidsrepræsentanter henvises til bilag 4.

Opmærksomheden henledes endvidere på, at den hidtidige hjemmel til, at der udover kvalifikationsløn også kan aftales funktionsløn til tillidsrepræsentanter er overført til denne aftale.

Bestemmelserne om løn til tillidsrepræsentanter er vedlagt som bilag 4. Det understreges i den forbindelse, at aftaler om aflønning af tillidsrepræsentanter er omfattet af den enkelte organisations aftaleret.

§ 7. Transportgodtgørelse

AFTALE OM TR/SU KTO'S KOMMENTARER

Stk. 1

Hvis et tillidsrepræsentantområde omfatter flere adskilte arbejdssteder, ydes der tillidsrepræsentanten transportgodtgørelse ved hvervets udførelse efter de i kommunen gældende regler. Det samme gælder, hvis tillidsrepræsentanten af institutionens eller forvaltningens ledelse tilkaldes uden for sin normale arbejdstid. Hvis ledelsen tilkalder tillidsrepræsentanten uden for dennes normale arbejdstid, ydes der også transportgodtgørelse til transport mellem hjem og arbejde.

Stk. 2

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

§ 8. Tillidsrepræsentantens løn under mødevirksomhed

AFTALE OM TR/SU KTO'S KOMMENTARER

Stk. 1

Der ydes tjenestefrihed med sædvanlig løn, jfr. § 6, til tillidsrepræsentanten ved deltagelse i de forhandlingsberettigede organisationers faglige møder, f.eks. bestyrelsesmøder, hovedbestyrelsesmøder, forretningsudvalgsmøder mv. samt ved deltagelse i tillidsrepræsentantmøder, som organisationerne - med ledelsens tilslutning - finder det hensigtsmæssigt at afholde.

Stk. 2

Bestemmelserne i stk. 1 kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11. Der kan f.eks. aftales mulighed for overarbejdsbetaling, § 6.

Desuden henvises til de særlige muligheder for at aftale funktions- og kvalifikationsløn til tillidsrepræsentanter, jf. vedlagte bilag 4.

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

AFTALE OM TR/SU KTO'S KOMMENTARER

Stk. 1

Der ydes frihed uden løntab til tillidsrepræsentanten til faglig uddannelse etableret af Københavns Kommune eller institutionen, ved deltagelse i virksomhedskonferencer o.lign. samt i forbindelse med faglig eller social orientering af den gruppe, pågældende er tillidsrepræsentant for.

Stk. 2

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

Stk. 3

Københavns Kommune indbetaler et årligt bidrag ('UTK'-bidrag) til lønmodtagerorganisationer, der har personale i Københavns Kommune. Med virkning fra 1. januar 1996 er der etableret en frivillig arbejdsskadeforsikring for tillidsrepræsentanter, når disse kommer til skade i forbindelse med udførelsen af følgende ulønnede aktiviteter:

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

Bemærkning:

Udover tillidsrepræsentanter omfatter tjenestefriheden iht. § 9, stk. 2 også suppleanter for tillidsrepræsentanter samt medlemmer af de forhandlingsberettigede organisationers hovedbestyrelser, bestyrelser, afdelingsbestyrelser o.lign.

Omfanget af tjenestefrihed (stk. 2) og størrelse og administration af det årlige bidrag (stk. 3) fremgår af bilag 1. Forsikringen er subsidiær til arbejdsgiverens arbejdsskadeforsikring samt til en eventuel frivillig arbejdsskadeforsikring, som er tegnet af den pågældende tillidsrepræsentants forbund/organisation.

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

§ 10. Anvisning af fælleslokale

AFTALE OM TR/SU KTO'S KOMMENTARER

Stk. 1

På større arbejdspladser skal der så vidt muligt anvises tillidsrepræsentanterne et passende fælles lokale, der anvendes til bestridelse af særlige tillidsrepræsentantopgaver. Lokalet skal indeholde de nødvendige kontormæssige faciliteter, herunder telefon. Opmærksomheden henledes på, at der i en lokal aftale kan indgå særlige rettigheder for (fælles)tillidsrepræsentanter til lokaleadgang og teknisk udstyr.

Desuden henvises til protokollatet (bilag 2) om (fælles)tillidsrepræsentanters vilkår, hvorefter det bl.a. skal sikres, at tillidsrepræsentanten har mulighed for via tilgængeligt udstyr på arbejdspladsen - fx IT-udstyr og internetopkobling - at kunne varetage sine arbejdspladsrelaterede tillidsrepræsentantopgaver forsvarligt.

Stk. 2

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

§ 11. Fravigelse af centrale bestemmelser ved lokal aftale AFTALE OM TR/SU KTO'S KOMMENTARER

Stk. 1

Den enkelte forvaltning og repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) kan indgå en lokal aftale, som fraviger følgende bestemmelser: Det vil således være muligt for de lokale parter at lade næsten alle elementer i de centrale TR-regler indgå i forhandlingen, dog ikke indholdet af TR-beskyttelsen og besk yttelsen af tillidsrepræsentanter.

- § 1, stk. 1-2, stk.3, 1. punktum og stk. 5
- § 2, stk. 3 og 4
- § 3, stk. 1-3, stk. 4, 1. og 2. punktum
- § 4, stk. 1 og 2
- § 5, stk. 1
- § 6, stk. 1-5
- § 7, stk. 1
- § 8, stk. 1
- § 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'. I den lokale aftale kan f.eks. indgå løn, tid, fysiske vilkår, antal, suppleanternes TR-beskyttelse, kompetence, uddannelsesmuligheder og økonomiske incitament.

Stk. 2

Bestemmelserne i § 1, stk. 3, 2. - 3. punktum, § 2, stk. 1 og 2, § 1, 3. punktum, § 3, stk. 4, 3. punktum, § 9, stk. 1 - 3 samt §§ 12 - 30 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 forvaltningen eller en eller flere (lokale) repræsentanter fra en eller flere forhandlingsberettigede organisationer anmoder herom. Begge parter skal på anmodning oplyse, hvem der repræsenterer parterne i forhandlingerne. Proceduren vil være følgende:

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

Anmodningen kan evt. omfatte en flerhed af organisationer.

Bemærkning:

En lokal aftale indgås med forvaltningen som aftalepart. Dette udelukker ikke muligheden for, at en aftale kun omfatter dele af forvaltningen.

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.

Bemærkning:

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

§ 12. Afskedigelse

AFTALE OM TR/SU KTO'S KOMMENTARER

Stk. 1

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

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

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

Omfattet af den særlige tillidsrepræsentantbeskyttelse er:

- Tillidsrepræsentanter,
- Samarbejdsudvalgsmedlemmer (medarbejderrepræsentanter),
- Sikkerhedsrepræsentanter.

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

Det er ikke muligt at aftale en indskrænket TR-beskyttelse.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på, at der er indgået et særligt protokollat om TR-beskyttelse ved hvervets ophør i forbindelse med strukturreformen, jf. bilag 5. Protokollatet gælder for perioden 1. januar 2007 - 31. december 2008. Af protokollatet fremgår, at TR, der ophører med hvervet som følge af strukturreformen pr. 1. januar 2007, er beskyttet i holdhold til § 12 et år efter fratræden, der sker i perioden 1. januar 2006 til 31. december 2007. Der henvises desuden til parternes fælles forståelse af protokollatet (bilag 5A).

Stk. 2

Inden en tillidsrepræsentant afskediges - eller eventuelt omflyttes - skal sagen være forhandlet mellem den ansættende myndighed og den personaleorganisation, som tillidsrepræsentanten er anmeldt af. Den ansættende myndighed kan kræve forhandlingen afholdt indenfor en frist af 3 uger efter, at organisationen har modtaget meddelelsen om den påtænkte opsigelse. Hvis afskedigelsen af en tillidsrepræsentant afgives, uden at der er givet organisationen mulighed for at forhandle den påtænkte afskedigelse, er den ugyldig, og afskedigelses proceduren må gå om.

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

Stk. 3

Hvis personaleorganisationen skønner, at den påtænkte afskedigelse eller evt. omflytning 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 Økonomiforvaltningen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst/aftale. Forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelse af forhandlingsbegæringen. Forhandlingen har opsættende virkning for den påtænkte opsigelse eller omflytning. Hvis organisationen agter eller overvejer at indbringe spørgsmålet om afskedigelse af en tillidsrepræsentant til forhandling mellem overenskomstens parter, bør dette angives i et referat af den lokale forhandling. Opmærksomheden henledes på, at personaleorganisationen, for ikke at fortabe retten til en central forhandling af den påtænkte opsigelse, inden 14 dage efter den lokale forhandling skriftligt skal fremsætte begæring om central forhandling over for kommunen. Det er i reglerne præciseret, at forhandlingen om den påtænkte afskedigelse har opsættende virkning. Opsigelse kan således først afgives, når alle forhandlingsmuligheder er udtømte, dvs. først efter at en central forhandling er endt resultatløst. Opsigelse kan endvidere afgives, hvis organisationen - enten direkte eller ved ikke at forhandle/begære forhandling inden for de fastsatte frister - tilkendegiver ikke at ville benytte sig af forhandlingsretten.

Stk. 4

Såfremt en tillidsrepræsentant afskediges af en for pågældende ikke tilregnelig årsag, gives længste vedtægtsmæssigt eller overenskomstmæssigt fastsatte opsigelsesvarsel for gruppen, dog mindst med 5 måneders varsel til udgangen af en måned. Hvis pågældende på tidspunktet for opsigelsen har fungeret som tillidsrepræsentant i en sammenhængende periode på mindst 5 år skal afsked dog ske med mindst 6 måneders varsel til udgangen af en måned.

Stk. 5

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

Stk. 6

I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrundet bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 2, 3 og 4. I sådanne tilfælde skal den ansættende myndighed 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 Økonomiforvaltningen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst.

Stk. 7

Spørgsmål om afskedigelsens/forflyttelsens 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. Voldgiftsbehandling efter stk. 7 kan kun iværksættes, hvis alle forhandlingsmuligheder, jf. stk. 2 og 3 (henholdsvis stk. 6) har været afprøvet. I konsekvens heraf skal 3 måneders fristen for begæring af voldgiftsbehandling regnes fra afholdelse af den centrale forhandling mellem overenskomstens parter.

For tjenestemænds vedkommende ydes tilsvarende godtgørelse som i overenskomsten for tilsvarende personalegruppe. Denne nye bestemmelse ligestiller tjenestemandsansatte tillidsrepræsentanter med OK-ansatte.

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

Begæring om voldgiftsbehandling forudsætter, at forhandling efter stk. 2 og 3, respektive stk. 6 har fundet sted. Denne begæring må fremsættes skriftligt senest 3 måneder efter den senest afholdte forhandling.

Stk. 8

Ved afskedigelse af en prøveansat tjenestemand, der er valgt som tillidsrepræsentant, finder stk. 1-7 ikke anvendelse. For prøveansatte tjenestemænd findes særlige procedureforskrifter i tjenestemandsvedtægten og i aftalen om prøvetidens længde for tjenestemænd.

Stk. 9

Enhver uenighed om forståelsen af reglerne i nærværende afsnit A vil være at behandle i overensstemmelse med § 26.

Afsnit B: Samarbejde og samarbejdsudvalg

§ 13. Samarbejde og samarbejdsudvalg

AFTALE OM TR/SU KTO'S KOMMENTARER

Stk. 1

Rammerne for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere fastlægges i samarbejdsudvalg.

Stk. 2

Samarbejdsudvalgets formål er

- at virke for at engagere medarbejderne i det daglige samarbejde,
- at tilskynde til samarbejde om at fremme og sikre institutionens effektivitet,
- at arbejde for at tilvejebringe og bevare gode og rolige arbejds- og beskæftigelsesforhold,
- at øge medarbejdernes tryghed og trivsel.

Stk. 3

Samarbejdsudvalget har et ansvar for, at der skabes et forpligtende samarbejde på alle niveauer, hvor alle parter har indflydelse på og tager medansvar for arbejdspladsens fremtid.

Stk. 4

Samarbejdsudvalget skal periodisk vurdere om den hidtil valgte arbejdsform er den rette eller kan forbedres, samt om organiseringen af samarbejdet virker tilfredsstillende, og i modsat fald tage initiativ til en ændring.

Stk. 5

Ledelsen skal udøves på en sådan måde, at den tilskynder til samarbejde om at sikre institutionens effektivitet og arbejdstilfredshed, og der bør tilstræbes den videst mulige delegering af ansvar og kompetence til den enkelte medarbejder eller gruppe af medarbejdere, således at de ansatte får mulighed for at være medbestemmende ved udformningen af deres egen arbejdsituation, samt for at øve indflydelse i beslutningsprocessen i institutionerne. Ledelsesmetoder efter disse principper skal anvendes gennem alle led i institutionernes interne organisation. Ledelsesretten er hos forvaltningen, og den administrerende direktør har den daglige ledelse af forvaltningens administration.

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

Stk. 6

Samarbejde om indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi på alle kommunens arbejdspladser finder sted inden for rammerne af nærværende aftale. Det er i stk. 6 præciseret, at teknologispørgsmål er omfattet af denne aftale. Årsagen til dette er, at der tidligere har været indgået en særskilt teknologiaftale. Der er i aftalen en række særbestemmelser vedrørende indførelse og brug af ny eller ændring af bestående teknologi, som indebærer, at medarbejdernes medbestemmelse på teknologiområdet er større end på øvrige områder.

Bemærkning:

Der vil iht. § 17 kunne fastsættes principper for specielle forhold, der har sammenhæng med indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi i kommunens institutioner.

Ved behandling af de til samarbejdsudvalget henlagte opgaver skal udvalget respektere gældende love, vedtægter, kommunalbestyrelsens beslutninger, administrative bestemmelser samt kollektive overenskomster og aftaler.

Institutionens ledelse og personaleorganisationerne skal hver for sig bestræbe sig for i videst muligt omfang at delegerer ansvar og beføjelser til henholdsvis ledelsens repræsentanter og personalerepræsentanterne i samarbejdsudvalget.

Den ret ledelsen har til at lede og fordele arbejdet skal udøves i overensstemmelse med gældende love, vedtægter, kommunalbestyrelsens beslutninger, aftaler, kollektive overenskomster. Ledelsen skal ske i samarbejde med medarbejderne og tillidsrepræsentanterne i overensstemmelse med nærværende bestemmelser.

Selvejende dag- og døgninstitutioner, som har indgået driftsoverenskomst med Københavns kommune, og som er forpligtet til at følge løn- og ansættelsesvilkår, der er godkendt af Kommunernes Lønningsnævn, er omfattet af bestemmelserne om samarbejde og samarbejdsudvalg mv. Aftalen finder også anvendelse på selvejende dag- og døgninstitutioner, som har indgået driftsoverenskomst med kommunen, og som er omfattet af det kommunale løntilsyn. På disse institutioner skal der samarbejdes i henhold til reglerne, herunder oprettes samarbejdsudvalg, hvis der er mere end 25 beskæftigede i institutionen.

Det skal desuden sikres, at medarbejderne på disse selvejende institutioner kan få indflydelse på drøftelser og retningslinier mv., som vedrører institutionen (f.eks. budgetforhold) og som finder sted / fastlægges i et (hoved) samarbejdsudvalg i forvaltningen. Denne indflydelse kan bl.a. ske ved at institutionens medarbejdere repræsenteres i det pågældende (hoved)samarbejdsudvalg, ved at repræsentanter for institutionens medarbejdere inviteres til at deltage i (hoved)samarbejdsudvalget, når punktet skal behandles, ved en skriftlig høring af institutionens medarbejdere eller ved, at der afholdes særlige møder for (repræsentanter for) institutionens medarbejdere.

Medarbejderrepræsentanterne på alle institutioner, hvor der er oprettet samarbejdsudvalg, har de samme rettigheder og pligter, herunder også adgangen til at deltage i SU-uddannelsen.

§ 14. Oprettelse af samarbejdsudvalg AFTALE OM TR/SU KTO'S KOMMENTARER

Stk. 1

Inden for kommunens institutioner skal oprettes samarbejdsudvalg efter nedenstående regler, når der i institutionen er beskæftiget mindst 25 medarbejdere. Oprettelse af samarbejdsudvalg skal finde sted, når en institution eller en del heraf med en selvstændig ledelseskompetence har mindst 25 medarbejdere.

Grundlaget for en vurdering af, hvor der skal oprettes samarbejdsudvalg, bør være en organisationsplan for forvaltningen, som også beskriver de forskellige ledelsesniveauer og den kompetence, der er knyttet til dem.

Stk. 2

En forvaltning kan have samarbejdsudvalg på tre niveauer: hovedsamarbejdsudvalg, afdelingssamarbejdsudvalg og lokalsamarbejdsudvalg, således at forvaltningens organisatoriske opbygning følges på en naturlig måde. Hvor forvaltningens struktur gør det hensigtsmæssigt, kan

der med koordinationsudvalget samtykke oprettes et centralsamarbejdsudvalg. I sådant tilfælde overgår hovedudvalgets beføjelser som højeste udvalg til centralsamarbejdsudvalget.

Stk. 3

Afdelings- og lokaludvalg skal oprettes, når der i en afdeling til stadighed er beskæftiget 25 medarbejdere eller flere. Sådanne udvalg behandler de i §§ 16 og 17 nævnte spørgsmål i det omfang disse alene vedrører udvalgets område. Samarbejdsstrukturen bør afspejle ledelsesstrukturen i forvaltningen, og der skal således i henhold til § 14, stk. 3 oprettes et afdelingssamarbejdsudvalg for hele institutionen, hvis der er flere lokale samarbejdsudvalg - uanset om det har været et krav at oprette disse eller ej.

Der er store forskelle på opbygningen af de enkelte forvaltningens organisation.
Der er oprettet hovedsamarbejdsudvalg på forvaltningsniveauet.

Bemærkning:

Bestemmelsen indebærer, at oprettelse af samarbejdsudvalg følger ledelseskompetencen, dvs. at hvor der er en ledelseskompetence med hensyn til arbejds- og personaleforhold og der er beskæftiget 25 medarbejdere, skal der oprettes et samarbejdsudvalg. Jf. desuden stk. 4, hvorefter der i institutioner, hvor der beskæftiges mindre end 25 medarbejdere, oprettes der samarbejdsudvalg såfremt ledelsen eller personaleorganisationerne stiller forslag herom.

Stk. 4

I institutioner, hvor der beskæftiges mindre end 25 medarbejdere, oprettes der samarbejdsudvalg såfremt ledelsen eller personaleorganisationerne stiller forslag herom. Hvor der ikke oprettes samarbejdsudvalg, skal ledelsen og medarbejderne finde frem til andre samarbejdsformer, der tilgodeser et samarbejdsudvalgs formål og arbejdsopgaver. Hvis der ikke oprettes samarbejdsudvalg på institutionen, skal man finde samarbejdsformer, der tilgodeser, at samarbejdet finder sted. Det kan f.eks. være systematiske møder mellem lederen og medarbejderne på institutionen.

Bemærkning:

Hvis der beskæftiges mindre end 25 medarbejdere på selvejende dag- og døgninstitutioner forudsættes enighed mellem ledelsen og personaleorganisationerne for at oprette samarbejdsudvalg.

Stk. 5

Når det findes formålstjenligt, kan der i samarbejde mellem ledelse og medarbejdere afholdes informationsmøder eller virksomhedskonferencer til drøftelse af særlige emner.

Stk. 6

I tilfælde af uenighed i hovedudvalget om oprettelse af samarbejdsudvalg forelægges spørgsmålet for koordinationsudvalget, jf. § 25.

Stk. 7

Hvor det skønnes formålstjenligt kan der oprettes tværgående udvalg mellem flere forvaltninger/institutioner til drøftelse af rent praktiske fællesproblemer. Disse tværgående udvalg har dog ikke et samarbejdsudvalgs beføjelser, og kan ikke erstatte et samarbejdsudvalg.

§ 15. Samarbejdsudvalgets opgaver AFTALE OM TR/SU KTO'S KOMMENTARER

Stk. 1

Samarbejdsudvalgets opgaver er:

·at modtage information og udøve medindflydelse på 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,

·at være medbestemmende ved fastlæggelse af principper for tilrettelæggelsen af institutionens arbejds- og personaleforhold, jf. § 17.

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

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

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

Bemærkning:

De (amts)kommunale arbejdsgiverparter og KTO har indgået en række rammeaftaler, som giver de lokale parter en række muligheder for på det personalepolitiske område at indgå aftaler tilpasset de lokale forhold. Det har været vigtigt for organisationerne, at der blev skabt et overblik over KTO-rammeaftalerne og en procedure for den lokale drøftelse heraf.

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

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

·Socialt kapitel

·Kompetenceudvikling

Der henvises desuden til bilag 7, som indeholder en oversigt over opgaver for hovedsamarbejdsudvalget i relation til generelle rammeaftaler mv.

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesorgan kan endvidere i drøftelsen inddrage øvrige emner, for eksempel:

·Kommunens overordnede lønpolitik, herunder resultatløn

·Seniorpolitik

·Tele- og hjemmearbejde

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

Det anbefales, at der i hovedsamarbejdsudvalgene i hver forvaltning foretages en sammenhængende personalepolitisk drøftelse i relation til disse emner.

Der henvises desuden til vedlagte oversigt (bilag 7) over opgaver for hovedsamarbejdsudvalget i relation til generelle (ramme)aftaler mv.

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/forvaltningens 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 principper for tilrettelæggelsen af institutionens arbejds- og personaleforhold er begrænset til det ansvars- og kompetenceområde, der er knyttet til vedkommende ledelse. Samarbejdsudvalgets beføjelser er en "afspejling" af den ledelseskompetence, der er på det område, som samarbejdsudvalget dækker. Det er derfor væsentligt, at man i samarbejdsudvalget gør sig overvejelser om, i hvilket omfang ledelseskompetencen er til stede. Ledelsen bør redegøre for, hvilke grænser der gælder for ledelseskompetencen på det pågældende område.

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

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

Stk. 3

Når Økonomiudvalget, de stående udvalg og Borgerrepræsentationen skal behandle sager vedrørende de i § 16, stk. 1, og § 17, stk. 1 nævnte anliggender, som ikke er et resultat af forhandlinger med én eller flere personaleorganisationer, skal de(t) berørte hovedsamarbejdsudvalg til brug for denne behandling afgive en udtalelse, således at Økonomiudvalget, de stående udvalg og Borgerrepræsentationen informeres også om samarbejdsudvalgets synspunkter. Det påhviler forvaltningens ledelse at tage initiativet til en sådan udtalelse så betids, at Økonomiudvalgets, de stående udvalgs og Borgerrepræsentationens beslutninger ikke forsinkes.

Stk. 4

Et hovedsamarbejdsudvalg kan beslutte, at dets formand og næstformand skal søge foretræde for de af Borgerrepræsentationen nedsatte udvalg, for over for disse at uddybe en i henhold til stk. 3 afgiven udtalelse.

Stk. 5

Det påhviler institutionens/forvaltningens ledelse at give samarbejdsudvalget information vedrørende institutionens/forvaltningens regnskabsmæssige og økonomiske stilling og forhold i øvrigt til bedømmelse af de vilkår, hvorunder dens arbejde udføres. Information skal gives i så god tid, at udvalgene har mulighed for at udøve de til dem henlagte beføjelser. Oplysninger kan ikke kræves om personlige forhold.

Stk. 6

Forvaltningen/institutionen skal snarest muligt informere samarbejdsudvalget om forslag, rejst i Økonomiudvalget, de stående udvalg og Borgerrepræsentationen, og beslutninger taget af politiske myndigheder vedrørende forvaltningen/institutionen.

Stk. 7

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.

§ 16. Samarbejdsudvalgets medindflydelse

AFTALE OM TR/SU KTO'S KOMMENTARER

Stk. 1

Samarbejdsudvalget har medindflydelse på spørgsmål i forbindelse med større rationaliseringsforanstaltninger og omlægninger i forvaltningen/institutionen samt strukturrationaliseringer, der berører de i forvaltningen/institutionen ansatte. Det påhviler forvaltningens/institutionens ledelse at fremkomme med de nødvendige informationer om sådanne foranstaltningers omfang og karakter på et så tidligt tidspunkt, at den enkelte medarbejderrepræsentant får mulighed for en drøftelse med de medarbejdere, pågældende repræsenterer. Informationen skal ske i en sådan form, at det bliver muligt for samarbejdsudvalget at foretage en grundig behandling af sagen og herved reelt at udøve sine beføjelser, forinden de pågældende foranstaltninger besluttet og iværksættes. I sådanne sager indtager medarbejdernes behov for tryghed en central plads, og det påhviler samarbejdsudvalget at behandle mulighederne for omplacering af eller eventuelt anden beskæftigelse for de medarbejdere, der berøres af ændringerne. Information og drøftelse er grundlaget for samarbejdsudvalgets arbejde.

Formålet med drøftelserne i samarbejdsudvalget er, at medarbejdernes synspunkter og forslag skal kunne indgå i grundlaget for ledelsens beslutninger. Det vil derfor altid være hensigtsmæssigt at overveje, i hvilket omfang en drøftelse bør følges op af, at samarbejdsudvalget fastlægger retningslinier på området.

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

konsekvenserne for arbejds- og personaleforholdene af budgetmæssige ændringer, med mindre informationerne fremlægges skriftligt i samarbejdsudvalget.

Den særlige informationsforpligtelse på en række områder, som ledelsen har i henhold til stk. 1, begrænser ikke den generelle forpligtelse til at informere om "alle væsentlige forhold af betydning for arbejds- og personaleforholdene".

Der er indgået et protokollat vedrørende procedurer for medarbejdernes inddragelse og medvirken i forbindelse med udlicitering m.v. Protokollatet er optaget som bilag 3 til aftalen, og er her trykt med KTO's kommentarer.

Bemærkning:

Med bestemmelsen om, at den enkelte medarbejderrepræsentant skal have mulighed for en drøftelse med de medarbejdere, pågældende repræsenterer, er tilsigtet, at den pågældende skal have en reel mulighed for at konsultere sit valggrundlag på en hensigtsmæssig måde.

Stk. 2

Det påhviler ledelsen og samarbejdsudvalget løbende igennem året at være opmærksom på og forberede behandlingen af forvaltningens/institutionens budget. Der skal derfor findes frem til en arbejdsform, som tidsmæssigt muliggør, at udvalget får medindflydelse på budgettet før fremsendelse til Økonomiudvalget.

Stk. 3

Såfremt der påtænkes væsentlige ændringer i udligningsordningen vedr. udgifter til barsels- og adoptionsorlov, skal forslag herom forlods drøftes i hovedsamarbejdsudvalget, jf. udligningsaftalens § 6, stk. 3.

Stk. 4

Ved medindflydelse forudsættes åbne drøftelser, der kan give samarbejdsudvalget gode muligheder for udveksling af synspunkter og forslag, der herefter indgår i grundlaget for ledelsens beslutninger.

Stk. 5

Det påhviler 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.

Bestemmelserne i § 16, stk. 5-7, med tilhørende bemærkninger er indarbejdet i aftalen som følge af EU-direktivet om information og høring af arbejdstagerne. Overtrædelse af disse bestemmelser behandles efter § 30.

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. 6. Der henvises desuden til protokollat vedrørende medarbejdernes inddragelse og medvirken i forbindelse med udlicitering mv., jf. bilag 3.

Stk. 6

Beslutninger, som i henhold til stk. 5, litra c, kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse træffes af kommunalbestyrelsen efter en forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i samarbejdsudvalget. Bestemmelsen i stk. 6 indebærer, at der om beslutninger i henhold til stk. 5 litra c skal gennemføres en forudgående forhandling - direkte med repræsentanter for kommunens politiske ledelse.

Stk. 7

For det tilfælde, at beslutninger, som nævnt i stk. 6, 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. Bestemmelsen i stk. 7 sikrer, at alle personalegrupper, der omfattes af beslutningen i henhold til stk. 5 litra c inden forhandlingen kan stille krav om at blive repræsenteret i den forudgående forhandling med kommunens politiske ledelse.

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. 6.

Stk. 8

For så vidt angår indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi påhviler det ledelsen at holde medarbejderne orienteret med oplysninger, der vedrører: Oplysningerne vedrørende indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi skal fremlægges skriftligt, uanset om det sker i samarbejdsudvalget eller i et nedsat teknologiudvalg.

1. den nye teknologis

- a. formål
- b. funktion
- c. udformning
- d. økonomi
- e. tidsplaner og
- f. eventuelle sammenhæng med andre systemer.

2. de påregnede konsekvenser heraf for

- a. arbejdsmiljøet
- b. arbejdets tilrettelæggelse og indhold
- c. personalebehov
- d. personaleanvendelse, herunder jobfordeling og
- e. uddannelse.

Der er således en særlig informationspligt på dette område.

Stk. 9

Oplysningerne skal i rimelig tilgængelig form fremlægges skriftligt til drøftelse i samarbejdsudvalget og/eller et i medfør af § 23 nedsat teknologiudvalg. Oplysningerne skal gives på en forståelig måde. Det vil således f.eks. normalt ikke være tilfredsstillende, at informationen alene gives i form af tekniske specifikationer eller lignende.

Stk. 10

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

Stk. 11

Det påhviler ledelsen af institutionen/forvaltningen 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. Der er en pligt til - i størst muligt omfang - at behandle mulighederne for at sikre medarbejdernes fortsatte beskæftigelse i forvaltningen/kommunen, hvor teknologi medfører ændret arbejdstilrettelæggelse.

Stk. 12

I den forbindelse skal behovet for omskoling og efteruddannelse klarlægges, og der skal i nødvendigt omfang aftales principper, jf. § 17, for gennemførelse af en sådan omskoling/efteruddannelse. Denne omskoling/efteruddannelse betales fuldt ud af institutionen/forvaltningen.

Stk. 13

I de tilfælde, hvor det ikke er muligt at tilbyde en medarbejder andet kvalificeret arbejde, skal der optages forhandling med den berørte organisation.

§ 17. Samarbejdsudvalgets medbestemmelse AFTALE OM TR/SU KTO'S KOMMENTARER

Stk. 1

For at sikre medarbejdernes medvirken til den mest hensigtsmæssige tilrettelæggelse af det daglige arbejde og deres behov for udvikling og tryghed, er samarbejdsudvalget medbestemmende ved fastlæggelse af principper for arbejds- og personaleforhold. Ved samarbejdsudvalgets medbestemmelse forstås, at udvalget fastlægger principper for arbejds- og personaleforhold.

Stk. 2

Samarbejdsudvalget er medbestemmende med hensyn til at fastlægge principper for f. eks.:

I. Arbejdsforhold, herunder

- placering af den daglige arbejdstid og pauser
- velfærdsforanstaltninger
- udarbejdelse af ordensregler
- arbejdstilrettelæggelse
- fastsættelse af arbejdsmetoder
- hensigtsmæssig udnyttelse af anlæg, maskiner og materialer
- brug og indretning af arbejdslokaler og rigtigt indrettede arbejdspladser
- forslagsvirksomhed

Man kan således i enighed beslutte, hvilke procedurer, fremgangsmåder m.v. der skal anvendes, i forbindelse med bl.a. de forhold, som er nævnt under stk. 2, punkt I og II. Det anbefales, at der ikke kun fastlægges principper for procedurer m.v., men også principper for, hvorledes forvaltningens personalepolitik skal tilrettelægges.

Oplistningen af arbejds- og personaleforhold i stk. 2, punkt I og II er ikke udtømmende.

II. Personaleforhold, herunder

- ansættelser, jf. afsnit D vedr. Ansættelse/Forfremmelse
- afskedigelse
- forfremmelser, jf. afsnit D vedr. Ansættelse/Forfremmelse
- efteruddannelse og intern uddannelse af medarbejdere
- omskoling og omplacering af medarbejdere
- udformning og gennemførelse af introduktionsprogram for nyansatte
- ligestilling mellem kønnene
- stillingsbeskrivelser
- personaleudvikling
- tildeling af studie- og rejselegater
- personalemæssige konsekvenser, hvis der anvendes udbud, udlicitering, etablering af selskabsdannelser.

Stk. 3

Medbestemmelsen udøves med de begrænsninger, der er anført i bemærkningerne til § 13.

Stk. 4

Medbestemmelsen er desuden begrænset til det ansvars- og kompetenceområde, som ledelsen har.

Stk. 5

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 principper, og er derfor ikke omfattet af denne aftale, herunder af de særlige bestemmelser om opsigelse, jf. stk. 9. Denne bestemmelse præciserer forskellen mellem ensidigt fastsatte regler og principper, fastlagt i samarbejdsudvalget.

Bemærkning:

Hvis der derimod er fastlagt principper i et samarbejdsudvalg, vil der fortsat være tale om principper 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 principper. Dette gælder, uanset om det måtte være protokolleret, at økonomiudvalget har "godkendt" principperne. Såfremt økonomiudvalget ikke kan acceptere principperne må det pålægges den leder, der har kompetencen, at opsiges de aftalte principper.

Stk. 6

Der skal aftales principper for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress, jf. vedlagte protokollat (bilag 6) om indsats mod arbejdsbetinget stress. Det forudsættes at indsatsen koordineres med sikkerhedsorganisationen. Bestemmelsens nærmere indhold belyses i bilag 6. Det er obligatorisk, at der skal aftales principper.

Stk. 7

I forhold, hvor samarbejdsudvalget er medbestemmende, er udvalgets medlemmer forpligtet til i videst muligt omfang at tilstræbe enighed. Kan enighed ikke opnås, kan medbestemmelsen udøves gennem afstemning, når mindst en fjerdedel af samarbejdsudvalgets medlemmer er enige heri. I tilfælde af stemmelighed forelægges sagen snarest for det højere liggende udvalg. Ved stemmelighed i hovedudvalget bortfalder sagen. Hver af parterne - dvs. ledelsen og medarbejderne - kan foreslå, at der fastlægges principper for et givet emne.

Stk. 8

De gennem medbestemmelsesretten truffne beslutninger medfører for både ledelse og personalerepræsentanter et medansvar, der forpligter til på arbejdspladsen at fremme gennemførelsen af de i samarbejdsudvalget truffne beslutninger. Aftalte principper, jf. stk. 1, skal formuleres skriftligt og indgå i mødereferatet eller som tillæg hertil, f.eks. med et særligt notat eller en udvalgsrapport, som er tiltrådt af parterne. Principperne skal udformes skriftligt, således at det er klart, hvad der er besluttet, og således at der kan informeres om de fastlagte principper til medarbejdere i institutionen og til forvaltningens organisation i øvrigt.

Stk. 9

Hver af parterne kan opsiges fastlagte principper med 2 måneders varsel, medmindre der er enighed om at fastsætte et andet varsel. Inden opsigelse finder sted, skal der søges gennemført ændringer af de hidtidige principper på en måde, der er tilfredsstillende for parterne. Der er ikke i forbindelse med opsigelse af principper krav om, at der skal være fastlagt nye principper på området, inden opsigelsen bliver effektiv.

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

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

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

Stk. 10

I samarbejdsudvalget og/ eller et nedsat teknologiudvalg skal der ved indførelse af ny samt ændring af bestående teknologi aftales principper for medarbejdernes deltagelse i projektgrupper m.v., der nedsættes i forbindelse med indførelsen, samt principper for medarbejdernes adgang til foreliggende dokumentation vedrørende konkrete teknologiprojekter. Med hensyn til indførelse af ny samt ændring af bestående teknologi er det et krav, at der aftales principper for medarbejdernes deltagelse i projektgrupper m.v.

Stk. 11

Samarbejde om indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi skal ske på en sådan måde, at der gives medarbejderne mulighed for at være medbestemmende ved arbejdets tilrettelæggelse og udformning af deres egen arbejdssituation og for at øve indflydelse i beslutningsprocesserne. Der lægges vægt på at tilgodese medarbejdernes behov for tryk.

§ 18. Orientering om samarbejdsudvalgets virksomhed AFTALE OM TR/SU KTO'S KOMMENTARER

Stk. 1

Samarbejdsudvalget skal sørge for, at samtlige medarbejdere fortløbende orienteres om udvalgets arbejde, blandt andet ved udsendelse af mødereferater. Information om samarbejdsudvalgets virksomhed kan f.eks. ske ved udsendelse af fyldestgørende og forståelige referater fra samarbejdsudvalgets møder til samtlige medarbejdere og/eller ved afholdelse af møder, hvor samarbejdsudvalgets medlemmer informerer om og drøfter udvalgets arbejde.

Desuden bør hver af parterne løbende sørge for en god information til sit eget "bagland". Samarbejdsudvalget bør med jævne mellemrum drøfte, om de anvendte informationsformer er tilfredsstillende, eller om ændringer er nødvendige.

Stk. 2

I særlige tilfælde bør der forud for udsendelse af mødereferat udsendes en kortfattet information om trufne beslutninger.

Stk. 3

Oplysninger, der af ledelsen gives som fortrolige, må ikke viderebringes.

§ 19. Uddannelse af samarbejdsudvalgets medlemmer AFTALE OM TR/SU KTO'S KOMMENTARER

Det påhviler samarbejdsudvalget, eventuelt med koordinationsudvalgets bistand, at arbejde for, at alle medlemmer og suppleanter af samarbejdsudvalg og kontaktudvalg får de fornødne uddannelsestilbud med henblik på at kunne deltage i konstruktive drøftelser om arbejdsforhold, effektivitetsspørgsmål, økonomiske spørgsmål og personale spørgsmål. Et samarbejdsudvalgsmedlem eller en suppleant bør have tilbudt et kursus for samarbejdsudvalgsmedlemmer inden for de første 6 måneder efter sin udpegning.

§ 20. Sammensætning af samarbejdsudvalg AFTALE OM TR/SU KTO'S KOMMENTARER

Stk. 1

Udvalgene sammensættes af lige mange ledelsesrepræsentanter og personalerepræsentanter.

Stk. 2

Antallet af repræsentanter fra hver side kan normalt ikke være færre end 3, og ikke flere end 7. Såfremt der er behov for en mere alsidig repræsentation i hovedudvalg og afdelingsudvalg, og der i udvalget er enighed derom, kan antallet af repræsentanter forøges, dog højest til 10 fra hver side. Skønnes der, for at udvalget kan opfylde sit formål, behov for yderligere udvidelse, må koordinationsudvalgets samtykke indhentes. Antallet af repræsentanter i afdelings- og lokaludvalg kan, såfremt der i hovedudvalget er enighed derom, nedsættes til 2 fra hver side. Der skal normalt være minimum 3 repræsentanter fra hver side i samarbejdsudvalget. Antallet af repræsentanter kan umiddelbart - med begrundelse om en mere alsidig repræsentation - forøges fra 7 til 10 fra hver side. Antallet kan derudover forøges på baggrund af en drøftelse og beslutning i koordinationsudvalget.

Stk. 3

Det bør tilstræbes, at udvalgenes sammensætning bliver så repræsentativ som mulig. Samarbejdsudvalgene skal være repræsentativt sammensat, således at alle relevante synspunkter kan komme frem. Så vidt muligt bør alle personaleorganisationer være repræsenteret i samarbejdsudvalget. Dernæst kan inddrages de enkelte personalegruppers størrelse ved vurdering af sammensætningen på medarbejdersiden.

Stk. 4

Antallet af repræsentanter i samarbejdsudvalget fastsættes ved aftale mellem ledelsen og personaleorganisationernes stedlige repræsentanter. Opnås der ikke enighed om antallet, forelægges spørgsmålet for højere udvalg, og hvis enighed ikke opnås i hovedudvalget, forelægges spørgsmålet for koordinationsudvalget.

Stk. 5

Repræsenteres medarbejderne af flere personaleorganisationer, fastsættes fordelingen af personalerepræsentanterne mellem organisationerne ved aftale mellem disse.

Stk. 6

Ledelsen vælger sine repræsentanter i samarbejdsudvalget blandt ansatte, som er fortrolige med arbejds- og driftsforholdene, og som har ledende stillinger. Den ansvarlige leder inden for området er obligatorisk medlem af udvalget.

Stk. 7

Personalets samarbejdsudvalgsrepræsentanter i hoved- og afdelingsudvalg udpeges af organisationerne 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.

Stk. 8

Samarbejdsudvalgsmedlemmer, der ikke er tillidsrepræsentanter, er beskyttet mod afskedigelse på samme måde som tillidsrepræsentanter. Denne bestemmelse er ny. Den er indført som følge af implementeringen af EU-direktivet om information og høring.

Hvis et samarbejdsudvalgsmedlem påtænkes afskediget/forflyttet, skal fremgangsmåden, som er beskrevet i § 12 følges. Hvis alle forhandlingsmuligheder har været afprøvet, kan sagen behandles ved en voldgift i henhold til aftalens § 26.

Stk. 9

Formand og næstformand, som udgør formandskabet, vælges af og blandt samarbejdsudvalgets medlemmer. Er formanden valgt blandt ledelsesrepræsentanterne, vælges næstformanden blandt personalerepræsentanterne og omvendt. Samarbejdsudvalget udpeger en sekretær, der ikke må være medlem af eller suppleant til samarbejdsudvalget.

Stk. 10

Efter samme retningslinier som for repræsentanterne vælges suppleanter. Suppleanten deltager i udvalgets møder ved repræsentantens forfald.

Stk. 11

Medlemmer og suppleanter vælges for 2 år ad gangen. Genvalg kan finde sted. Medlemskab af hovedudvalg, afdelingsudvalg og lokaludvalg ophører, hvis et medlem forlader henholdsvis institutionen, afdelingen eller det lokale område.

Såfremt grundlaget for et medlems valg ændres inden for 2 års perioden, kan nyvalg finde sted. Ved et medlems eller en suppleants afgang vælges efterfølgeren for den resterende funktionsperiode efter reglerne i stk. 1 og 2.

§ 21. Oprettelse af kontaktudvalg

AFTALE OM TR/SU KTO'S KOMMENTARER

Stk. 1

Såfremt samtlige personaleorganisationer efter foranstående regler ikke opnår repræsentation i samarbejdsudvalget, kan der oprettes et kontaktudvalg, bestående dels af samarbejdsudvalgets personalerepræsentanter og dels af en repræsentant for hver af de personaleorganisationer, der ikke er repræsenteret i samarbejdsudvalget. Hvis ikke alle personaleorganisationer kan blive direkte repræsenteret i samarbejdsudvalget, kan der oprettes et kontaktudvalg.

Specielt i forhold til HSU i hver af de syv forvaltninger er det vigtigt, at der oprettes kontaktudvalg, hvor alle personaleorganisationer kan være repræsenteret.

Sidstnævnte vælges som anført i § 20, stk. 7, 9 og 10.

Stk. 2

Kontaktudvalgets opgave er at virke vejledende og rådgivende for samarbejdsudvalgets personalerepræsentanter.

Stk. 3

Kontaktudvalget afholder møde forud for hvert møde i samarbejdsudvalget.

§ 22. Arbejdsform og afholdelse af møder

AFTALE OM TR/SU KTO'S KOMMENTARER

Stk. 1

Samarbejdsudvalgene afholder ordinært møde mindst en gang i kvartalet. Møder kan derudover afholdes:

a. efter bestemmelse af formand eller næstformand

b. efter anmodning fra mindst en tredjedel af samarbejdsudvalgets medlemmer med samtidig angivelse af hvilke emner, der ønskes behandlet.

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

Stk. 2

Udvalget indkaldes med mindst 14 dages varsel af formandskabet. Dagsorden for møderne udarbejdes af formandskabet, og tilstilles medlemmerne mindst 5 dage før mødet skal afholdes. Emner, som ønskes behandlet, må tilstilles formanden eller næstformanden så betids, at de vil kunne medtages på dagsordenen. Samarbejdsudvalgmøder kan ekstraordinært indkaldes med kortere varsel med angiven dagsorden. Det kan fremhæves, at formanden og næstformanden (lederen og en medarbejderrepræsentant) i fællesskab skal udarbejde dagsordenen til møder i samarbejdsudvalget.

Stk. 3

Inden én måned efter samarbejdsudvalgets møde udsendes et af formandskabet godkendt referat. Det påhviler de enkelte udvalg at fremsende referat af møderne til forvaltningen og koordinationsudvalget, jfr. § 25, og at holde disse orienteret i øvrigt.

Stk. 4

De med udvalgene forbundne omkostninger bestrides af forvaltningen/institutionen, som også stiller passende lokaler til rådighed til møderne.

Stk. 5

Møder i samarbejdsudvalg, underudvalg, kontaktudvalg og i tværgående udvalg bør fortrinsvis afholdes inden for institutionens normale arbejdstid. For deltagelse i møder uden for det enkelte medlems fastsatte arbejdstid ydes der tilsvarende frihed med løn; dog kan medlemmer af

kontaktudvalg alene få erstatningsfrihed for den del af kontaktudvalgsmøderne, som ligger inden for institutionens normale arbejdstid. Samarbejdsudvalgsmøder bør normalt afholdes i arbejdstiden. Hvis samarbejdsudvalgets medarbejderrepræsentanter deltager i møder, herunder i møder i udvalg nedsat af samarbejdsudvalget, som afholdes uden for pågældendes normale arbejdstid, ydes der medarbejderen samme løn eller tilsvarende frihed uden lønafkorting, som han/hun ville have opnået, hvis vedkommende i det pågældende tidsrum havde været beskæftiget med sit sædvanlige arbejde. Der henvises i øvrigt til § 6.

Der bør gives medarbejderrepræsentanterne tilsvarende mulighed som ledelsesrepræsentanterne for at drøfte spørgsmål, der er optaget på et møde i et samarbejdsudvalg, ved et formøde. Det må dog bero på en konkret vurdering af de punkter, der er optaget på dagsordenen for mødet, hvorvidt og i hvilket omfang der er behov for, at medarbejderrepræsentanterne holder formøde.

Stk. 6

Samarbejdsudvalget kan tilkalde sagkyndige ved behandling af specielle spørgsmål.

§ 23. Underudvalg

AFTALE OM TR/SU KTO'S KOMMENTARER

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Underudvalgene skal holde samarbejdsudvalget løbende orienteret om deres arbejde.

Stk. 4

Ved behandling af specielle spørgsmål kan underudvalget ligesom samarbejdsudvalget tilkalde sagkyndige.

Stk. 5

Ved indførelse af ny samt ændring af bestående teknologi - i forbindelse med det enkelte teknologiprojekt - nedsættes et særligt teknologiudvalg under vedkommende hovedsamarbejdsudvalg, såfremt medarbejderne fremsætter ønske herom. I teknologiudvalg repræsenteres den/de personalegruppe(r), der berøres af det enkelte teknologiprojekt.

Bemærkning:

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.

Teknologiudvalg skal nedsættes, også såfremt det alene er medarbejderne, der fremsætter ønske herom.

§ 24. Uoverensstemmelser

AFTALE OM TR/SU KTO'S KOMMENTARER

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 et lokal- eller afdelingssamarbejdsudvalg indhente bistand og vejledning fra vedkommende hovedudvalg. Hovedudvalget kan indhente bistand og vejledning fra koordinationsudvalget. Sådant vejledning skal indhentes, når en af parterne i samarbejdsudvalget fremsætter ønske herom.

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. 4

Uoverensstemmelser vedrørende samarbejdsudvalgets og/eller et nedsat teknologiudvalgs anvendelse af principper 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. Særligt med hensyn til indførelse og brug af ny eller ændring af bestående teknologi har hovedsamarbejdsudvalget, koordinationsudvalget og i sidste ende aftalens parter (jf. § 28) en særlig kompetence til at behandle uoverensstemmelser om principper på dette område.

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

Stk. 5

Beslutninger, der i enighed træffes af koordinationsudvalget i de sager, der indbringes for dette, er bindende for såvel ledelsen som medarbejderne.

Stk. 6

Såfremt der ikke kan opnås enighed i koordinationsudvalget om uoverensstemmelser vedrørende nærværende afsnits bestemmelser kan sagen indbringes for de centrale aftalparter.

Stk. 7

Såfremt enighed ikke kan opnås i koordinationsudvalget i sager om uoverensstemmelser vedrørende anvendelsen af principper angående teknologi, indbringes sagen for de centrale aftaleparter og eventuelt efterfølgende for en teknologivoldgiftsret.

§ 25. Koordinationsudvalg

AFTALE OM TR/SU KTO'S KOMMENTARER

Stk. 1

Der nedsættes et koordinationsudvalg på 16 medlemmer. Heraf udpeges 8 af personaleorganisationerne, medens Økonomiudvalget udpeger 8 som kommunens repræsentanter. For hvert af udvalgets medlemmer udpeges på samme måde en suppleant. Økonomiudvalget udpeger koordinationsudvalgets formand blandt kommunens repræsentanter. Koordinationsudvalgets 2 parter er repræsentanter fra økonomiudvalget og repræsentanter udpeget af personaleorganisationerne (KFF).

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 fremme den til samarbejdsudvalgenes arbejde henhørende forslagsvirksomhed og udarbejde forslag til generelle regler herfor, herunder også vedrørende størrelsen af dusører,
4. at fortolke bestemmelserne i nærværende afsnit B,
5. at behandle uoverensstemmelser vedrørende dette afsnits bestemmelser,
6. at behandle uoverensstemmelser om principper vedrørende indførelse og brug af ny eller ændring af bestående teknologi,
7. at registrere alle aftaler om samarbejdsudvalg,
8. at udarbejde forslag til konferencer, kurser og uddannelse vedrørende samarbejdsudvalgenes arbejdsopgaver.

Koordinationsudvalget har en række opgaver, der er rettet mod samarbejdsudvalgene i forvaltningerne. Koordinationsudvalget skal således bl.a. bidrage til, at samarbejdsudvalgene fungerer både formelt og reelt. Koordinationsudvalget har i øvrigt ikke de samme opgaver som samarbejdsudvalg. Der kan bl.a. ikke i koordinationsudvalget fastlægges principper for arbejds- og personaleforhold.

Stk. 3

Til løsning af de i stk. 2 nævnte opgaver og til støtte for koordinationsudvalget etableres et sekretariat, som forestås af en sekretær. Sekretariatet, hvori indgår 1 repræsentant for hver af de to grupper, varetager under ansvar over for koordinationsudvalget de daglige opgaver og tilrettelægger dets arbejde. De med sekretariatet forbundne omkostninger afholdes af kommunen.

Stk. 4

Koordinationsudvalget udarbejder forretningsorden for sekretariatets virksomhed og opgaver.

Stk. 5

Koordinationsudvalget udpeger en sekretær, der ikke samtidig kan være medlem af udvalget.

Stk. 6

Koordinationsudvalget kan ved behandlingen af specielle spørgsmål tilkalde særlige sagkyndige.

Afsnit C. Parternes opgaver og håndtering af uoverensstemmelser samt ikrafttræden

§ 26. Aftaleparternes håndtering af uoverensstemmelser vedr. afsnit A

AFTALE OM TR/SU KTO'S KOMMENTARER

Stk. 1

Uoverensstemmelser om fortolkning af afsnit A om tillidsrepræsentantregler afgøres ved en voldgift, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af Københavns kommune og 2 af KTO. KTO's bestyrelse har besluttet, at KTO's medlemmer af voldgiftsretten vil blive udpeget således, at det sikres, at den involverede personaleorganisation altid er repræsenteret i voldgiftsretten.

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

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

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 27. Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået i henhold til § 11

AFTALE OM TR/SU KTO'S KOMMENTARER

Stk. 1

Uoverensstemmelser om lokale aftaler i henhold til § 11, som ikke kan løses lokalt, kan indbringes for Økonomiforvaltningen og den/de relevante forhandlingsberettigede organisation(er), som søger uoverensstemmelserne bilagt ved mægling. Såfremt der opstår uoverensstemmelser om en lokal TR-aftale, kan sagen, efter forudgående mægling, indbringes for en voldgift.

Proceduren vil i første omgang være følgende:

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

Stk. 2

Såfremt uoverensstemmelserne som nævnt i stk. 1 ikke kan løses ved mægling, overgår sagen til Økonomiforvaltningen 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. To medlemmer vælges af Økonomiforvaltningen og to af KTO.

Stk. 4

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

Stk. 5

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

§ 28. Aftaleparternes opgaver og håndtering af uoverensstemmelser vedr. afsnit B AFTALE OM TR/SU KTO'S KOMMENTARER

Stk. 1

De centrale aftaleparter 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. Parterne skal herunder:

- a. bidrage til den generelle vejledningsvirksomhed i forbindelse med indførelse af ny teknologi,
- b. drøfte det generelle behov for efteruddannelse i forbindelse med indførelse af ny teknologi/ændring af bestående teknologi inden for kommunen,
- c. drøfte andre generelle personalepolitiske og personaleadministrative spørgsmål, der udspringer af indførelsen af ny teknologi,
- d. følge igangværende teknologivurderingsprojekter af interesse for kommunen og eventuelt foreslå nye projekter iværksat,
- e. efter anmodning afgive udtalelse til teknologivoldgiftsretten i forbindelse med klager over manglende overholdelse af teknologiaftaler, jf. afsnit B, § 24 stk. 7.

Stk. 2

Parterne bistår med fortolkningen af bestemmelserne i afsnit B, i sager 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 institutionerne 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 og suppleanter af samarbejdsudvalgene.

§ 29. Teknologivoldgiftsret

AFTALE OM TR/SU KTO'S KOMMENTARER

Såfremt enighed om samarbejdsudvalgets og/eller teknologiudvalgets anvendelse af principper for indførelse og brug af ny eller ændring af bestående teknologi ikke kan opnås blandt parterne, indbringes spørgsmålet for en teknologivoldgiftsret. Teknologivoldgiftsretten består af 4 medlemmer, hvoraf 2 vælges af KTO, og 2 vælges af Økonomiudvalget, samt en opmand, der udpeges af voldgiftsrettens medlemmer. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmand, anmodes Arbejdsrettens formand om at udpege denne. Teknologivoldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse, som er bindende for såvel ledelsen som medarbejderne.

§ 30. Håndhævelse af forpligtelserne i § 16, stk. 5 - 7

AFTALE OM TR/SU KTO'S KOMMENTARER

Stk. 1

Såfremt en af parterne ikke overholder sin forpligtelse i henhold til § 16, stk. 5 - 7 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.

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:

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. 5 - 7 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. 5 - 7 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 Københavns Kommune og KTO. Sagen kan herefter afgøres ved en voldgift. Begæring om voldgiftsbehandling skal fremsættes skriftligt senest 3 måneder efter, at det er konstateret, at sagen ikke kan løses ved bistand af de centrale parter. Svarskrift afgives herefter senest 3 måneder fra modtagelsen af klageskriftet.

Bemærkning:

Såfremt parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 16, stk. 5 - 7 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 Københavns Kommune og 2 af KTO. De centrale parter vælger i forening en formand for voldgiftsretten. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget, udpeges voldgiftsrettens formand af Arbejdsretten.

Stk. 7

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

Stk. 8

Voldgiftsretten kan idømme en godtgørelse.

Stk. 9

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

Bemærkning:

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

Stk. 10

Bestemmelserne i § 30 finder anvendelse på sager, hvor parterne fra d. 23. marts 2005 eller senere ikke har overholdt sine forpligtelser i henhold til § 16, stk. 5 - 7.

§ 31. Ikrafttræden

AFTALE OM TR/SU KTO'S KOMMENTARER

Stk. 1

Denne aftale træder i kraft den 1. april 2005 og kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2008.

Stk. 2

Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i Københavns Kommune af 18. november 2002 ophæves.

København, den 31. maj 2005.

For

Københavns Kommune

Jan Tønners / Jørgen Tejlgaard Pedersen

For

Kommunale Tjenestemænd

og Overenskomstansatte

Dennis Kristensen / Jørgen Holst

For

Københavns og Frederiksbergs

Fællesrepræsentation

Jan Trojaborg / Allan Hauge Nielsen

Afsnit D: Ansættelse/forfremmelse

Rammebestemmelser om medarbejdernes medvirken ved ansættelse/forfremmelse i Københavns Kommune

AFTALE OM TR/SU KTO'S KOMMENTARER

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 ansættelsesprocedure" bemærkes, at bedømmelsen af ansøgerne bl.a. kan omfatte ansøgernes

- kundskaber, herunder gennemgået relevant uddannelse samt mundtlig og skriftlig fremstillingsevne
- arbejdsevne og indsats, herunder initiativ, selvstændighed og ansvarsfølelse
- sikkerhed i arbejdets udførelse, herunder arbejdets kvalitet
- samarbejdsevne
- egnethed for den bestemte stilling, der søges, herunder lederegenskaber og evne til at omstille sig til nye opgaver.

Der bør tilstræbes et så ensartet bedømmelsesgrundlag som muligt.

Det betyder bl.a., at der for ansøgere, der ikke allerede er ansat i Københavns Kommune, så vidt muligt bør foreligge relevante skriftlige udtalelser/anbefalinger. Der foreligger også den mulighed at fremskaffe ønskede oplysninger gennem en samtale med ansøgerne.

Rammebestemmelser om medarbejdernes medvirken ved ansættelse/forfremmelse i Københavns Kommune

Formål

AFTALE OM TR/SU KTO'S KOMMENTARER

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 ansøjerne og udvælgelse af bedst egnede.

Deltagerne i bedømmelsesarbejdet skal gives adgang til alle foreliggende oplysninger om ansøjerne, herunder eventuelle personalebedømmelseskemaer og for tjenestemænd den i tjenestemandsvedtægtens § 8, stk. 1, anførte skriftlige bedømmelse.

Generelle bestemmelser

Deltagelse i bedømmelsesarbejdet sker under respekt af Borgerrepræsentationens og Økonomiudvalgets vedtagelser om ansættelseskompetencen.

Deltagerne i bedømmelsesarbejdet er rådgivere for den indstillende og ansættende instans. Til brug for denne udarbejdes for hver sag en indstilling indeholdende resultatet af bedømmelsesarbejdet, herunder indholdet af eventuelt indtagne særstandpunkter.

Bilag 1

Protokollat om UTK mv.

KØBENHAVNS KOMMUNEKOMMUNALE TJENESTEMÆND OG
OVERENSKOMSTANSATTE

Protokollat vedrørende tjenestefrihed til tillidsrepræsentantuddannelse, der arrangeres af organisationerne, jf. tillidsrepræsentantreglernes § 9, stk. 2, samt bidrag til organisationernes omkostninger ved afholdelse af tillidsrepræsentantuddannelse, jf. tillidsrepræsentantreglernes § 9, stk. 3, jf. ligeledes § 16, stk. 2 - 4 i rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse.

I. Tjenestefrihed til tillidsrepræsentantuddannelse

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

7.Organisationerne fremsender snarest muligt, og senest 14 dage før kursets påbegyndelse blanketten i 3 eksemplarer til pågældende institution.

II. Bidrag til organisationernes omkostninger vedr. tillidsrepræsentantuddannelse

1.Københavns Kommune indbetaler et bidrag, der anvendes til personaleorganisationernes udgifter ved tillidsrepræsentanternes deltagelse i den i henhold til den i "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i Københavns Kommune", afsnit A § 9, stk.2, omhandlede tillidsrepræsentantuddannelse. Jf. ligeledes § 16, stk. 2 - 4 i rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse.

2.Af bidraget udredes endvidere udgifter ved tegning af ulykkesforsikring, der dækker personskader, der opstår i forbindelse med tillidsrepræsentanternes og suppleanternes deltagelse i aktiviteter, der er omfattet af ovennævnte aftales §§ 8 og 9 eller rammeaftalens § 16, stk. 1 og 2.

3.Bidraget udgør pr. 31.3.2005 på helårsbasis 8.682.184 kr.

4.Indbetalingen af bidraget, der dækker et kalenderår, foretages halvårsvis pr. 1.4. og 1.10.

5.Bidraget reguleres i aftale-/overenskomstperioden 2005-2008 således:

a)Med virkning pr. 1.4.2005 udgør bidraget på helårsbasis 8.974.842 kr.

b)Med virkning pr. 1.4.2006 udgør bidraget på helårsbasis 9.365.052 kr.

c)Med virkning pr. 1.4.2007 udgør bidraget på helårsbasis 9.495.123 kr.

6.Den enkelte organisations andel af det årlige bidrag beregnes på grundlag af den af FLD senest udarbejdede oversigt over organisationernes medlemstal. Organisationerne forestår selv fordelingen af bidraget til den enkelte organisation.

7.Ved organisationernes redegørelse for anvendelsen af de tildelte bidrag anvendes en godkendt formular, der attesteres af en revisor og fremsendes til det under pkt. 6 anførte udvalg.

8.Administrationen varetages af et udvalg bestående af 2 repræsentanter for Københavns kommune og 3 repræsentanter 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. Bidrag til kurser ved Københavns Kommunes Kursuscenter

Da en række af de udbudte kurser ved Københavns Kommunes Kursuscenter bl.a. henvender sig til tillidsrepræsentanter, jf. tillidsrepræsentantreglernes § 9, stk.1, indbetales pr. 31.3.2005 et årligt beløb på 665.087 kr. til Københavns Kommunes Kursuscenter.

Pr. 1.4.2005 reguleres beløbet til 687.506 kr.

Pr. 1.4.2006 reguleres beløbet til 717.397 kr.

Pr. 1.4.2007 reguleres beløbet til 727.361 kr.

København den 5. april 2005.

For

Københavns Kommune:

Jan Tønners / Jørgen Tejlgaard Pedersen

For

Kommunale Tjenestemænd og

Overenskomstansatte:

Jørgen Holst

Bilag 2.

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 i (amts)kommunens øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg indgås aftale om principper for tillidsrepræsentanternes vilkår på baggrund af omfanget af tillidsrepræsentantens forhandlings- og aftalekompetence og øvrige opgaver.

Disse principper skal danne grundlag for en forhandling med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r). Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan ikke gennemføre denne opgave på organisationernes vegne. Det skal gennem forhandlingen sikres:

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

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

3. Spørgsmålet om særlige uddannelsesaktiviteter for tillidsrepræsentanten, herunder faglig efteruddannelse under hvervet og i forbindelse med hvervets ophør drøftes, idet varigheden af hvervet og omfanget af tillidsrepræsentantens opgaver indgår i vurderingen af behovet for og omfanget af eventuel (efter)uddannelse.

4. I den udstrækning, tillidsrepræsentanter ud over hvervet som tillidsrepræsentant også varetager bredere opgaver for sine kolleger i (amts)kommunen, kan det yderligere drøftes, om der skal etableres et frikøb fra den faglige organisations side.

København, den 24. maj 2005.

For KL

Kjeld Hansen / Johnny Kristensen

For Amtsrådsforeningen

Signe Friberg Nielsen / Per Korshøj

For København Kommune

Jan Tønners / Jørgen Tejlgaard Pedersen

For Frederiksberg Kommune

Lisbeth Haagensen

For Kommunale Tjenestemænd

og Overenskomstansatte
Dennis Kristensen / Jørgen Holst
Bilag 2A.

Vejledning om udfyldelse af "Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse"

KTO og Københavns og Frederiksbergs Fællesrepræsentation (KFF) har udarbejdet nedenstående vejledning om udfyldelse af protokollatet om TR-vilkår.

Protokollatet om TR-vilkår blev første gang indgået i 1997. Det er herefter blevet forbedret i 1999, i 2002 og senest ved OK-fornyelsen i 2005. Det er obligatorisk, at der i det øverste medindflydelses og medbestemmelsesudvalg i samtlige (amts)kommuner - og hermed også i Københavns Kommune - skal indgås aftaler om principper for tillidsrepræsentanternes vilkår på baggrund af omfanget af forhandlings- og aftalekompetence og øvrige vilkår.

Af protokollatet fremgår bl.a.:

- HSU i hver af de syv forvaltninger skal indgå en aftale om principper for tillidsrepræsentanternes vilkår.
- Med baggrund i den aftale, som indgås i det øverste medbestemmelsesudvalg skal forvaltningen forhandle med de lokale faglige organisationer om tillidsrepræsentanternes forhold.
- Indholdsmæssigt er det fastslået, at det skal sikres at tillidsrepræsentanten har mulighed for at varetage sine opgaver via tilgængeligt udstyr på arbejdspladsen - f.eks. IT-udstyr og internetopkobling.

I Københavns Kommune er det HSU i hver af de syv forvaltninger, der indgår aftale om principper. Disse principper gælder for alle, der ikke indgår en lokal TR-aftale, hvor der tages højde for de elementer, der indgår i TR-vilkårsprotokollatet.

De aftalte principper skal danne baggrund for en forhandling mellem forvaltningen og repræsentanter for de enkelte overenskomstgrupper. HSU kan ikke gennemføre denne opgave på organisationernes vegne. Ved disse forhandlinger skal sikres en række forhold vedrørende TR's arbejde og vilkår, herunder:

- Den nødvendige arbejdstilrettelæggelse og normeringsmæssige hensyn.
- Afklaring af hvor megen tid, der anvendes til hvervet.
- Mulighed for kontakt med de medarbejdere, som tillidsrepræsentanten repræsenterer.
- Mulighed for via tilgængeligt udstyr at varetage opgaverne.

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.

Medbestemmelsesudvalget (HSU)

Den første opgave ved udfyldelse af TR-vilkårsprotokollatet ligger i Københavns Kommune hos HSU i hver af de syv forvaltninger.

Det fremgår af protokollatet, at der i HSU skal indgås aftale om principper for tillidsrepræsentanternes vilkår på baggrund af omfanget af tillidsrepræsentantens forhandlings- og aftalekompetence og øvrige opgaver.

Der kan være forskellige vilkår for forskellige tillidsrepræsentanter, og der kan desuden være forskellige behov hos de forskellige personalegrupper. F. eks. er nogle grupper fuldt ud dækket ind ved en præcisering af, at der skal afsættes "den nødvendige tid", medens andre har brug for, at et vist minimum af fast tid indregnes i den enkelte tillidsrepræsentants samlede arbejdstid.

Principaftalen skal i sin helhed tage højde for de emner, der efterfølgende skal udfyldes gennem en forhandling med de (lokale) forhandlingsberettigede organisationer, dvs.

arbejdstilrettelæggelse/normeringsmæssige hensyn, TR's tidsanvendelse, TR's kontakt til medlemmerne og mulighed for IT udstyr og internetopkobling. Det understreges, at HSU ikke kan gennemføre denne opgave på organisationernes vegne.

Eksempler på principper kunne være:

- at der i forbindelse med tillidsrepræsentantens fravær (i forbindelse med TR-arbejdet) skal sikres vikardækning for tillidsrepræsentanter,
- at der tildeles alle tillidsrepræsentanter et fast ugentligt timetal, der som minimum udgør vedkommendes tid til tillidsrepræsentant arbejdet, idet det samtidig præciseres, at tillidsrepræsentanten har den nødvendige tid,
- at tillidsrepræsentanter, som repræsenterer store grupper, særligt skal tilgodeses i forbindelse med afsættelse af tid til TR -arbejdet,
- at tillidsrepræsentanter, som dækker større geografiske afstande skal have tidsmæssig kompensation til kørsel,
- at tillidsrepræsentanter, der dækker flere små arbejdspladser skal have særlig tidskompensation,
- at alle tillidsrepræsentanter skal have mulighed for en mailadresse samt Internet adgang på eget arbejdssted,
- at tidskompensationen til TR indregnes i normeringsgrundlaget,
- at der sker den nødvendige arbejdstilrettelæggelse, så tillidsrepræsentanten reelt kan anvende den tid, der er nødvendig for en forsvarlig udførelse af TR-arbejdet.

Kontakt med baglandet

Det skal kraftigt understreges, at inden HSU aftaler principperne bør repræsentanterne på lønmodtagersiden være opmærksomme på betydningen af, at de inddrager og holder tæt kontakt til dem, som ikke er direkte repræsenteret i HSU.

Dette kan f.eks. ske via kontaktudvalget, jf. TR/SU-aftalens § 21, hvoraf fremgår: "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."

Den faglige organisation

Med baggrund i de principper, som HSU har aftalt, skal forvaltningerne forhandle med (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer. Ved disse forhandlinger skal sikres:

- Den nødvendige arbejdstilrettelæggelse og normeringsmæssige hensyn.
- Afklaring af hvor megen tid, der anvendes til hvervet.
- Mulighed for kontakt med de medarbejdere, som tillidsrepræsentanten repræsenterer.
- Mulighed for via tilgængeligt udstyr at varetage opgaverne.

Der gøres opmærksom på, at der ved udfyldelsen af TR-vilkårsprotokollatet i henhold til denne procedure er indført en forhandlingsret for organisationerne, men der er ikke tale om en egentlig aftaleret.

Det er imidlertid præciseret, at såfremt 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.

Bliver man enige om en aftale kan den f.eks. indeholde:

- bestemmelser om vikardækning,
- bestemmelser om hvor mange timer ugentligt, der er afsat til den enkelte tillidsrepræsentant (husk at der herudover skal være mulighed for "nødvendig tid" i forbindelse med akut opståede situationer),

- en konkretisering af, hvordan og hvornår tillidsrepræsentanten har IT adgang,
- den nødvendige tid til varetagelse af forhandlings- og aftalekompetencen i lønspørgsmål,
- hvor meget tid der afsættes til tillidsrepræsentanter, der dækker flere små arbejdspladser,
- hvordan der afsættes tid til at tillidsrepræsentanten kan dække kolleger, som arbejder på skiftende arbejdssteder eller geografisk er placeret andet sted end tillidsrepræsentanten.

Hvis der ikke kan opnås enighed om en aftale, kan man altid forlange af arbejdsgiverne, at de redegør for, hvorledes de agter at udmønte de principper, der er aftalt i HSU.

Ud over en konkretisering af de principper, som fastlægges af HSU, har den faglige organisation også mulighed for i henhold til protokollatet at forhandle,

- spørgsmålet om særlige uddannelsesaktiviteter, og
- faglig efteruddannelse for tillidsrepræsentanten.

Endvidere er der i protokollatet nævnt muligheden for at drøfte et egentligt frikøb fra den faglige organisations side.

Lønspørgsmål

Spørgsmål om funktions- og kvalifikationsløn til TR indgår ikke automatisk i de forhandlinger, der skal gennemføres i henhold til TR-vilkårsprotokollatet. Bestemmelserne om løn til tillidsrepræsentanter fremgår af det særlige protokollat, der er vedlagt som bilag 4 til aftalen. Det understreges iden forbindelse, at aftaler om aflønning af tillidsrepræsentanter er omfattet af den enkelte organisations aftaleret.

Ingen tvisteløsning i det fagretlige system

Man skal være opmærksom på, at når man alene indgår en "aftale" om tillidsrepræsentanternes vilkår i henhold til "protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse", kan organisationen ikke anvende det fagretlige system i forbindelse med senere brud eller fortolkningsproblemer med aftalen.

Det er derimod tilfældet, hvis man indgår en lokal TR-aftale, hvori elementerne fra TR-vilkårsprotokollatet er indarbejdet.

Bilag 3.

Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering

Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering

Indgået mellem KL, Amtsrådsforeningen,

Københavns Kommune,

Frederiksberg Kommune og KTO

med KTO's kommentarer

Indledning

PROTOKOLLATET KTO'S KOMMENTARER

I forbindelse med den generelle overenskomstfornyelse pr. 1. april 1997 indgik KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere et protokollat vedrørende procedurer for medarbejdernes inddragelse og medvirken i forbindelse med udlicitering mv. Protokollatet erstattede meddelelse nr. 36 fra Kommunernes Samarbejdsnævn om samarbejdsudvalgets rolle i forbindelse med udbud og udlicitering

Protokollatet blev gennemskrevet af parterne i forbindelse med KTO-forliget 1999 med det formål at gøre protokollatet mere brugervenligt. Der var således ikke tilsigtet indholdsmæssige ændringer

af protokollatet. Protokollatet fik samtidig titlen "Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering".

Ved OK-2002 er der i protokollatet tilføjet en bemærkning, hvori det præciseres, hvad der er hensigten med en tidlig inddragelse af medarbejderne. Medarbejderne skal bl.a. gives den fornødne tid til at drøfte de arbejds- og personalemæssige konsekvenser ved udbud, herunder forberede drøftelsen.

Protokollatet uddyber og forklarer de forpligtelser og rettigheder, der gælder i SU/MED-systemet, og tager udgangspunkt i gældende regler om medbestemmelse. Protokollatet omfatter omlægninger af den (amts)kommunale opgavevaretagelse generelt. Omlægninger, der kan være resultatet af mange forskellige former for rationaliserings- og effektiviseringstiltag. Det har således ikke alene relevans for udbudssituationer.

Protokollatet er inddelt i 6 afsnit. I afsnit 1 opregnes de gældende regelsæt for så vidt angår medarbejderinddragelse, som protokollatet supplerer og uddyber.

I afsnit 2 defineres centrale begreber, som anvendes i protokollatet.

Afsnit 3 beskriver formål og procedure ved inddragelse af medarbejderne i omstillingsprocesser.

I afsnit 4 peges der særligt på nedsættelse af en projektgruppe som en hensigtsmæssig måde at gennemføre medarbejderinddragelsen i forbindelse med større omstillingsprojekter.

Afsnit 5 indeholder en nærmere beskrivelse af projektgruppens arbejde. Afsnit 5 er inddelt i 3 underafsnit, A-C. Afsnit A understreger vigtigheden af, at samtlige medarbejdere løbende holdes orienteret om drøftelser og beslutninger i forbindelse med omstilling. Afsnit B omhandler indholdet og eventuelle konsekvenser af drøftelserne mellem ledelse og ansatte inden beslutning om omstilling, mens afsnit C omhandler drøftelserne efter politisk beslutning om omstilling, hvor særlig relevante forhold ved en udbuds/udliciteringssituation fremstår særskilt.

Afsnit 6 henviser til de tvisteløsningssystemer, der gælder i henhold til medbestemmelsesaftalerne, og som også gælder for protokollatet.

I nærværende version er protokollatets tekst gengivet i venstre spalte, mens KTO's kommentarer til protokollatet er anført i højre spalte.

1. Rammer

PROKOLLATET KTO'S KOMMENTARER

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. I afsnit 1 angives de bestemmelser i henholdsvis aftalen om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse, som protokollatet supplerer og uddyber.

Protokollatet omfatter samtlige (amts)kommunalt ansatte på alle fire arbejdsgiverområder, for hvem medindflydelses- og medbestemmelsesaftalerne gælder.

MED-rammeaftalens bestemmelser gælder i stedet for aftalen om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg (kaldt "de sammenskrevne aftaler"), når der er indgået en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Inddragelsen skal ske i overensstemmelse med: Medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg/ samarbejdsudvalg skal i henhold til gældende aftaler mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere involveres i rationaliserings- og omstillingsprocesser.

- Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg, §§ 15-17, særligt § 16, stk. 4 og 5, punkt 1, § 16, stk. 6 - 8 og § 17, stk. 1, 4 og 5, samt § 23, stk. 1, og tilsvarende bestemmelser i aftalen i Københavns Kommune (i det følgende kaldt de sammenskrevne aftaler) og
- Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (i det følgende kaldt MED-rammeaftalen), §§ 4 og 6-8 .

Både SU-aftalen og MED-rammeaftalen fastlægger en informationsforpligtelse for ledelsen. Hvis MED-rammeaftalen er gældende skal der endvidere aftales retningslinier for proceduren for drøftelse af større rationaliserings- og omstillingsprojekter.

Begge regelsæt muliggør, at der kan nedsættes særlige underudvalg til bestemte opgaver, herunder omstillingsforløb mv.

2. Begreber

PROTOKOLLATET KTO'S KOMMENTARER

Når der i protokollatet står "medindflydelses og medbestemmelsesudvalg" , menes der både samarbejdsudvalg, nedsat i henhold til de sammenskrevne aftaler, og medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg nedsat i henhold til en lokal aftale, som er indgået i henhold til MED-rammeaftalen, eller en anden organisering af samarbejdet, jf. den lokale aftale herom. I afsnit 2 defineres centrale begreber, som anvendes i protokollatet.

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. Protokollatet omfatter større omlægninger af den (amts)kommunale opgavevaretagelse. Omlægninger, der kan være resultatet af mange forskellige former for rationaliserings- og effektiviseringstiltag. Det har således ikke alene relevans for udbudssituationer.

Begrebet "kontrolbud" anvendes i protokollatet som betegnelse for flere situationer. Kontrolbud ses anvendt som udtryk for, at (amts)kommunen har lavet en intern målestok for, hvad omkostningerne ved opgavevaretagelsen var før udbudsforretningen. Kontrolbud anvendes endvidere som betegnelse for den situation, at den udbydende institution selv afgiver et egentligt tilbud på den udbudte opgave. Kontrolbuddets fremadrettede formål er at gøre beslutningstagerne i stand til at vurdere, om det kan betale sig at lade opgaven udføre af andre end udbyderen selv. Betegnelserne internt bud og eget bud bruges ofte om det samme fænomen.

En (amts)kommune har ikke pligt til at udfærdige et kontrolbud, når den udbyder en opgave i licitation. Imidlertid er der mange gode grunde til at gøre det, idet der fx i forbindelse med arbejdet

med udfærdigelsen af budet kan vise sig andre og mere hensigtsmæssige måder at løse opgaven på end dem, man hidtil har anvendt. Se også KTO's kommentarer side 90.

Et kontrolbud/internt bud/eget bud er alle betegnelser for (amts)kommunens bud og må ikke forveksles med medarbejdernes bud på eget arbejde. Skal medarbejderne overtage arbejdspladsen, forudsættes det bl.a., at de ansatte etablerer en virksomhed, som afgiver et bud på lige fod med andre (eksterne) leverandører.

3. Formål og procedure

PROTOKOLLATET KTO'S KOMMENTARER

Omstillingsprojekter, herunder projekter der indebærer eventuelt udbud eller udlicitering af opgaver, får ofte vidtrækkende konsekvenser for berørte medarbejderes arbejds- og personaleforhold. Afsnit 3 beskriver formål og procedure ved omstillingsprojekter og samarbejdsudvalgets inddragelse i omstillingsprocesser.

De konsekvenser, som rationaliseringsprojekter mv. kan have for de ansatte, kan fx dreje sig om væsentlige personalereduktioner, eller at ledelsesstrukturen ændres sådan, at arbejdsområdet, ansættelsesbetingelser og -vilkår også omdefineres.

Medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget skal derfor i god tid inden der træffes beslutning i (amts)kommunen informeres om og have mulighed for drøftelse af de arbejds- og personalemæssige konsekvenser, så medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i beslutningsgrundlaget for omstillingsprojekter. Drøftelserne i samarbejdsudvalg mv. må føres i så god tid og på en sådan måde, at medarbejdernes forslag, synspunkter og holdninger kan blive taget med i betragtning der, hvor den politiske beslutning om omstilling mv. skal træffes.

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. I bemærkningen er det understreget, at begrebet "i god tid" skal opfattes som den fornødne tid til, at medarbejderrepræsentanterne kan nå at drøfte de arbejds- og personalemæssige konsekvenser med de berørte medarbejdere.

Parterne skal henlede opmærksomheden på, at medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget har mulighed for at bede om sagkyndig vejledning/bistand.

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdernes synspunkter og forslag bør indgå i den sagsfremstilling, der danner grundlag for (amts)kommunens behandling af omstillingsprojekter i udvalg og i kommunalbestyrelse/ amtsråd. I bemærkningen er det endvidere understreget, at medarbejdernes synspunkter og forslag bør indgå i den sagsfremstilling, der danner grundlag for behandlingen af omstillingsprojekter i både de indstillende udvalg og i kommunalbestyrelsen/amtsrådet.

Inddragelse af medarbejderne i omstillingsprocesser sker bl.a. ved forelæggelse for og drøftelser i samarbejdsudvalget. Forpligtelsen til inddragelse af medarbejderne i omstillingsprocesser er

obligatorisk. Denne forpligtelse fremgår af § 16, stk. 1 og § 17, stk. 2 i aftalen om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg, og af § 8 i MED-rammeaftalen.

Ved iværksættelse af omstillingsprojekter påhviler det særligt ledelsen at inddrage medarbejderne i processen.

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

Denne inddragelse og konsekvenserne heraf er ikke til hinder for, at (amts)kommunen fortsat arbejder med at tilvejebringe det fornødne beslutningsgrundlag. Inddragelse af medarbejderne i processen er obligatorisk for tilvejebringelsen af det nødvendige beslutningsgrundlag. At der pågår drøftelser i samarbejdsudvalg mv. bevirker ikke, at (amts)kommunen i øvrigt er afskåret fra også på andre måder at indhente oplysninger mv., der er nødvendige for den endelige stillingtagen til, hvorvidt - og hvordan - omstillingsprojekter eventuelt bør gennemføres.

I (amts)kommuner, hvor MED-rammeaftalen anvendes, skal der aftales retningslinier bl.a. for proceduren for drøftelse af større rationaliserings- og omstillingsprojekter. Dette følger af MED-rammeaftalens § 8, stk. 2.

4. Organisering

PROTOKOLLATET KTO'S KOMMENTARER

Medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget kan nedsætte projektgrupper som led i en løbende intern omstillingsproces i institutionen. I afsnit 4 peges der særligt på nedsættelse af projektgrupper som en hensigtsmæssig måde at gennemføre medarbejderinddragelsen i forbindelse med større omstillingsprojekter.

Det følger af § 23, stk. 1 i aftalen om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg, og af MED-rammeaftalens § 4, stk. 1, at samarbejdsudvalget mv. kan nedsætte underudvalg enten på permanent eller på ad hoc basis

Ved større omstillingsprojekter, vil det være naturligt at nedsætte en projektgruppe med deltagelse af repræsentanter for ledelse og alle berørte medarbejdere. Protokollatet lægger i de konkrete tilfælde op til nedsættelse af projektgrupper på ad hoc basis. Herved skal det sikres, at de ansatte, som vil blive omfattet af projekterne, involveres i drøftelserne.

Medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget kan aftale retningslinjer for projektgruppens arbejde. Det kan fx være aftaler om, hvem der skal inddrages, hvordan der skal informeres og eventuelle rammer 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 medarbejdergrupper bør inddrages i arbejdet med udarbejdelse af kontrolbud, bortset fra de ovennævnte personer. I det omfang det i forbindelse med en udliciteringsproces besluttes, at der skal udfærdiges et egentligt kontrolbud vedrørende den

opgave, der udbydes, bevirker habilitetshensyn dels, at de personer, som udarbejder kontrolbuddet, ikke også fastlægger kravene i udbudsmaterialet. Dels tilsiger sådanne hensyn, at budet ikke udfærdiges af nogen, der senere skal være med til at vælge, hvem der fremtidigt skal løse opgaven.

5. Projektgruppens arbejde

PROTOKOLLATET KTO'S KOMMENTARER

I de situationer, hvor medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget beslutter ikke at nedsætte en projektgruppe, finder beskrivelsen af projektgruppens arbejde tillige anvendelse på medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget. Afsnit 5 beskriver projektgruppens arbejde.

Projektgruppen bør gennemgå alle relevante forhold omkring institutionens egen opgaveløsning som grundlag for beslutning om omstilling. Navnlig de medlemmer af projektgruppen, der til dagligt er beskæftiget ved den arbejdsplads, som omstillingsprojektet angår, må formodes at have en indsigt i den praktiske opgaveløsning det pågældende sted. Derfor vil disse projektgruppemedlemmer kunne fremføre synspunkter mv., der kan medvirke til at kvalificere beslutningsgrundlaget.

Projektgruppens arbejde tilrettelægges på en sådan måde, at både direkte og indirekte berørte medarbejdere inddrages i drøftelserne. Ikke alene ansatte, hvis ansættelsesforhold direkte berøres af en rationaliseringsproces mv., har interesse i at deltage i drøftelserne i samarbejdssystemet. Hvis f.eks. rengøringsområdet på én skole i kommunen skal rationaliseres, kan spørgsmål, der opstår i den forbindelse, have betydning for det administrative personale i kommunen og for alle ansatte ved kommunens skoler.

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. For så vidt angår særlige organisationsaftaler af betydning for protokollatets område, kan til eksempel nævnes § 1, stk. 3, i overenskomsten mellem KAD og Kommunernes Landsforening, om inddragelse af personalet, inden der træffes beslutning om afgivelse af et arbejdsområde i entreprise.

Nedenfor er anført en række forhold, der bør indgå i projektgruppens drøftelser om omstillingsprojekter. Oplistningen er ikke udtømmende, ligesom alle spørgsmål ikke er relevante for alle typer af omstilling. Afsnit A-C drejer sig om indholdet af de drøftelser og eventuelle konsekvenser heraf, der pågår mellem de ansatte og ledelsen. I afsnit A understreges vigtigheden af, at samtlige medarbejdere løbende holdes orienteret om drøftelser og beslutninger i forbindelse med omstilling. Afsnit B omhandler perioden inden beslutning om omstilling, herunder omstillingstype, mens afsnit C omhandler drøftelserne mellem ledelsen og de ansatte, efter det politisk er besluttet at iværksætte en omstilling.

A. Generelt

Det er vigtigt, at samtlige medarbejdere løbende holdes orienteret om drøftelser og beslutninger i forbindelse med omstilling. Åbenhed gennem løbende, grundig information og drøftelse vil give mulighed for at gennemføre en omstilling, hvor der tages videst mulige hensyn til medarbejdernes tryghed. (Amts)kommunen vil herved tillige kunne drage nytte af de ansattes viden om opgavernes udførelse. Det understreges, at der ikke er tale om en udtømmende opremsning af, hvilke spørgsmål

der kan være relevante for samarbejdsudvalget/projektgruppens drøftelser. Dette vil i høj grad afhænge af de lokale forhold. Der henvises i øvrigt til KTO-pjecerne: "Hvad kan medarbejderne gøre? - Udvikling, omstilling og udlicitering i amt eller kommune" (1999) og "Udlicitering, privatisering og kommunal selskabsdannelse - juridiske aspekter" (1997).

Desuden henvises til Københavns Kommunes udbudspolitik, der er optrykt som bilag 3A, jf. side 97.

B. Inden beslutning om omstilling

Følgende forhold bør indgå i drøftelserne: Forud for omstillingsprocessen bør der udarbejdes en beskrivelse af det arbejdsområde, der er målet for processen. Beskrivelsen vil bl.a. kunne tjene som sammenligningsgrundlag for de besparelser/meromkostninger, der følger af omlægningen, og som grundlag for et eventuelt udbudsmateriale, jf. pkt. C.

- Tilrettelæggelse af arbejdsopgaverne, herunder beskrivelse af den nuværende opgaveløsning og evt. fastlagte målsætninger herfor.
- Økonomi, herunder omkostninger ved nuværende og fremtidig opgavevaretagelse og følgeomkostninger.

For så vidt angår spørgsmål om økonomi i forbindelse med nuværende og fremtidig opgavevaretagelse er der tale om beregninger, prisfastsættelse, overslag mv., der kan indgå i de videre overvejelser. Beregningerne mv. kan ikke sidestilles med et kontrolbud.

Hvis en ekstern opgavevaretagelse, fx ved udlicitering er under overvejelse, bør omkostningerne ved udbud inddrages i beslutningsgrundlaget. For eksempel omkostninger til udbudsmateriale, annoncer, bedømmelse af tilbud og efterfølgende tilsyn og opfølgning.

- 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 retningslinier for hvilke personalepolitiske konsekvenser, der skal følge af de igangsatte initiativer. Dette kan eventuelt ske i form af en tilpasning eller revision af allerede eksisterende retningslinier om personalemæssige konsekvenser af større ændringer i organisationen. Projektgruppen kan foreslå samarbejdsudvalget at fastlægge retningslinier (principper) af såvel generel som speciel karakter.

Gruppen kan også foretage serviceeftersyn af allerede eksisterende retningslinier (principper) for personalepolitiske tiltag i forbindelse med rationaliseringer mv. Projektgruppens arbejde med at afklare personalepolitiske konsekvenser det sted, hvor omstillingsprojektet mv. eventuelt skal gennemføres, vil f.eks. kunne resultere i, at der peges på særlige behov for uddannelse af personalet.

C. Efter beslutning om omstilling

Hvis det politisk besluttes, at der skal finde omstilling af opgaver sted, kan de nedennævnte områder yderligere indgå i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget/projektgruppens videre drøftelser: Der henvises til KTO's kommentarer side 91 ad A. Generelt.

- Projektgruppens og medindflydelses- og medbestemmelsesudvalgets videre inddragelse i forløbet.
- Konsekvenser af en omstilling, herunder afledte virkninger for medarbejdere, der ikke direkte berøres.
- Betydningen af eventuelle jobgarantiordninger mv.
- Konsekvenser i forhold til fastlagte retningslinier efter de sammenskrevne aftalers § 17/MED-rammeaftalens § 8, stk. 1, med hensyn til omplacering, omskoling, efteruddannelse og lignende.
- Evt. rammer for opfølgning.

Hvis der skal finde udbud eller udlicitering sted kan nedennævnte områder endvidere indgå i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalgets/projektgruppens videre drøftelser:

- Kravspecifikation i udbudsmaterialet, fx opgavebeskrivelse, kvalitetssikring, -mål samt kontrol og opfølgning.
- Betingelser for og tilrettelæggelse af udarbejdelsen af kontroltilbud.
Der henvises til protokollatets tekst i afsnit 4 vedrørende habilitetsspørgsmål i forbindelse med udarbejdelse af kontrolbud samt til KTO's kommentarer hertil, side 90.
- Personalets løn-, arbejds- og ansættelsesforhold i forbindelse med udlicitering, herunder rammer for overførsel af personale.
Det følger af virksomhedsoverdragelsesloven, at lønmodtagerne umiddelbart fortsætter på uændrede løn- og ansættelsesvilkår hos erhververen af virksomheden i overenskomstperioden.
- Kontrakt- og ansættelsesvilkår ved den fremtidige opgavevaretagelse.
I Københavns Kommune skal leverandøren ved overtagelse af personale indgå i de kommunale kollektive overenskomster indtil overenskomsten udløber eller opsiges i overensstemmelse med overenskomstens opsigelsesbestemmelse. Hvis medarbejderne efter kommunens overenskomst får højere løn, end den der er aftalt efter leverandørens overenskomst, skal det overførte personale sikres den nuværende løn i hele kontraktperioden.
- Konsekvenser hvis opgaven efter udbud skal varetages i (amts)kommunens eget regi, f.eks. hvis (amts)kommunen vinder udbuddet.

6. Tvister

PROTOKOLLATET KTO'S KOMMENTARER

Tvister vedrørende de regelsæt, der er henvist til i dette protokollat, behandles efter bestemmelserne i de sammenskrevne aftaler eller i MED-rammeaftalen. Afsnit 6 omhandler reglerne for behandling af tvister vedrørende protokollat.

København, den 24. maj 2005. Eftersom protokollatet knytter sig til de gældende samarbejdsaftaler mv., og uddyber forpligtelserne til medinddragelse af de ansatte ifølge disse, er det også aftalernes regler om brud og fortolkning, der finder anvendelse ved uenighed om protokollatets indhold og virkning.

For

KL

Kjeld Hansen / Johnny Kristensen I henhold til de sammenskrevne aftaler har koordinationsudvalget i (amts)kommunen bl.a. til opgave at fortolke bestemmelserne og behandle uoverensstemmelser om dem. Fortolkning af bestemmelserne kan forelægges de centrale parter.

For

Amtsrådsforeningen

Signe Friberg Nielsen / Per Korshøj

For

Københavns Kommune

Jan Tønners / Jørgen Tejlgaard Pedersen I henhold til MED-rammeaftalen behandler (amts)kommunens hovedudvalg fortolkning af - og i øvrigt uoverensstemmelser om - reglerne og brud på retningslinier vedrørende proceduren for drøftelser på protokollatets område. Spørgsmål herom kan forelægges de centrale parter.

For

Frederiksberg Kommune

Lisbeth Haagensen Såfremt de centrale parter ikke kan blive enige, er der på MED-rammeaftalens område mulighed for at indbringe uoverensstemmelsen for en voldgift. Voldgiftsretten kan dog ikke beslutte, at en af parterne skal idømmes en bod eller en anden sanktion.

For

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Dennis Kristensen / Jørgen Holst

Bilag 3A.

Københavns Kommunes udbudspolitik

I det følgende gengives Københavns Kommunes udbudspolitik, som blev vedtaget af Borgerrepræsentationen 26. august 1999.

I tilknytning til udbudspolitikken har kommunen i samarbejde med de faglige organisationer (KFF) udarbejdet en grundig vejledning.

Vejledningen kan findes på KTO's hjemmeside på følgende adresse:

www.kto.dk/Udsendelser/Medlemsorganisationer/MO_emner/indhold_udlicitering.htm

1. Indledning og overordnet målsætning

Københavns Kommune har som mål at yde en service overfor borgere og virksomheder, som gør det attraktivt at bosætte sig og investere i byen. Kommunen skal være meget bevidst om kvaliteten i sine serviceydelser.

Formålet med at fastlægge en udbudspolitik er at sikre, at kommunens opgaver løses bedst muligt inden for de gældende økonomiske rammer. Et af midlerne til at opnå dette er at udsætte opgavevaretagelsen for konkurrence gennem udbud.

Det er et mål, at kommunens service pr. skattekrone er så høj som mulig, uanset om opgaverne varetages i kommunalt eller i privat regi.

Et bevidst og konsekvent arbejde med at etablere konkurrence sætter fokus på kvaliteten af den service kommunen yder og fremmer udviklingen af nye og bedre løsninger i et samspil mellem kommunen og private virksomheder. Et samspil der medvirker til at skabe valgmuligheder for borgerne.

Kommunen stiller høje krav til produktionen af ydelser, både hvor opgaverne varetages i kommunen, og hvor de udføres af private virksomheder for kommunen. Medarbejderne skal sikres et udfordrende og sundt arbejdsmiljø, hvad enten produktionen foregår internt eller eksternt.

Opgaveløsningen skal foregå på et miljømæssigt bæredygtigt grundlag uanset om opgaven løses eksternt eller internt. Ved udformning af kravsspecifikation og udvælgelses-/tildelingskriterier skal udvalgene således drage omsorg for, at de miljømæssige forhold er tilgodeset såvel i relation til produktionsforhold som i relation til materialevalg og drivmidler.

Kommunen har altid det overordnede ansvar for opgavens løsning i forhold til borgerne.

Forvaltningerne skal forpligte eksterne leverandører til at efterleve kommunens krav om, at brugeren mødes med respekt, ligeværdighed, dialog og tillid, jf. Københavns Kommunes værdigrundlag.

Ved udlicitering af en opgave overføres alene produktions- og personaleansvaret til en ekstern leverandør. Det overordnede beslutnings-, udformer- og finansieringsansvar ligger fortsat hos kommunen som bestiller. Ligeledes påhviler kontrol- og opfølgingsansvaret altid kommunen.

2. Overordnede rammer

Ledelsen har pligt til løbende at sikre, at opgaveløsningen herunder de opgaver der aktuelt udføres af eksterne leverandører foregår på den mest effektive måde såvel på kort som på lang sigt.

Overvejelser om udbud skal integreres i udvalgenes almindelige styring og planlægning af aktiviteter. I styring inddrages kvalitet og miljømæssige forhold.

Med jævne mellemrum gennemgås alle opgaver for at vurdere, om en opgave kan løses på en bedre måde. Ved opgaver forstås såvel den samlede opgave som den enkelte opgaves delkomponenter.

Under forudsætning af, at det er muligt at få opgaven - eller delopgaven - løst under konkurrencemæssige vilkår, og der er tvivl om hensigtsmæssigheden og effektiviteten i den kommunale opgaveløsning, sendes opgaven - eller delopgaven - i udbud.

Ved overvejelser om udbud / udlicitering er det afgørende at klargøre og præcisere, hvad formålet med udlicitering er. Det må således indgå i overvejelserne, om formålet bedst kan tilgodeses gennem en udlicitering i form af opgaveoverførsel til private leverandører, eller om mellemformer lige så godt eller bedre kan tilgodese formålet. Som eksempler på mellemformer kan nævnes mål- og rammestyret, virksomhedskontrakter med egen organisation, organisering efter bestiller- og udførermodellen (BUM) samt privatretlige selskabskonstruktioner. Udbudspolitikken skal således ses i sammenhæng med andre styringsformer.

Det anbefales, at ledelsen sikrer, at overvejelser om intern eller ekstern opgaveløsning kommer til at foreligge skriftlig. Dette kan være nyttigt, når løsningen af en opgave skal genovervejes. Endvidere skal det kunne begrundes, hvorfor den konkrete opgaveløsning er valgt.

Myndighedsopgaver

Myndighedsopgaver kan ikke udliciteres med mindre, der er givet særlig hjemmel i lov.

Det drejer sig eksempelvis om regeludstedelse, betjening af den politiske ledelse, forvaltning af konkrete retsakter, der pålægger borgere og virksomheder rettigheder og pligter så som udstedelse af byggetilladelser, miljøgodkendelse- og tilsyn mv.

I forbindelse med udførelsen af disse myndighedsopgaver gennemføres imidlertid en række støttefunktioner, som fx tekniske undersøgelser og konsulentundersøgelser. En del af disse vil kunne udføres eksternt.

Opgavers egnethed til udbud

Særlige hensyn kan medføre, at en opgave ikke er egnet til udbud. Forhold der kan inddrages i vurderingen heraf er bl.a.:

a) Strategiske hensyn

I nogle tilfælde vil strategiske hensyn gøre en opgave uegnet til udbud. Det kan f.eks. være vanskeligt eller u hensigtsmæssigt at skille en opgave fra myndighedsudførelsen. Kommunen kan også have en interesse i at fastholde en opgave med henblik på kompetenceopbygning og kompetenceudvikling i kommunen.

b) Bagatelgrænse

Der skal være et rimeligt forhold mellem den forventede besparelse og de omkostninger, der er forbundet med at gennemføre udbudsforretningen.

Opgaver kan derfor undtages fra udbud, hvor de samlede omkostninger ved at udbyde opgaven er større end den samlede forventede gevinst eller serviceforbedring.

c) Antal mulige leverandører

En væsentlig forudsætning for en vellykket udlicitering er, at tilstrækkeligt mange kvalificerede leverandører afgiver tilbud, således at der opstår en reel konkurrencesituation. Er der ikke et marked for opgavens løsning, bør forvaltningen ikke udbyde opgaven.

I de situationer, hvor der kun er en enkelt eller ganske få potentielle tilbudsgivere til en samlet opgavevaretagelse, kan forvaltningen overveje en opsplittning i delopgaver, så en reel konkurrence opnås.

I overvejelserne om udbud skal indgå forhold som leveringssikkerhed og den fremtidige konkurrencesituation, herunder muligheden for også at sikre reel konkurrence ved et fornyet udbud efter udløb af udliciteringsperioden.

3. Udførelse af opgaver for andre offentlige myndigheder

Kommunens forvaltninger kan udføre opgaver for andre offentlige myndigheder, i det omfang det findes hensigtsmæssigt og økonomisk er til gavn for kommunen, jf. Lov nr. 378 af 14. juni 1995. Når kommunen indgår aftale om at udføre opgaver for andre offentlige myndigheder, sker dette i lige konkurrence med øvrige leverandører på markedet. Kommunen har herved mulighed for at bevise effektiviteten i sin opgaveløsning og vise tillid til medarbejderne.

4. Tilrettelæggelse af udbudsforretningen

Den enkelte udbudsforretning skal tilrettelægges således, at konkurrencen fremmes mest muligt, herunder også mellem den offentlige og den private sektor.

Opmærksomheden henledes på, at EU's udbudsregler med fordel kan anvendes helt eller delvist, også selv om kommunen ved udbud af den konkrete opgave ikke vil være forpligtet hertil, idet kontraktsummen ligger under den relevante tærskelværdi. EU's udbudsregler er med til at sikre, at udbuddet foregår i lige og åben konkurrence.

Offentliggørelse af udbudsforretningen

Der tilstræbes altid størst mulig offentlighed og gennemsigtighed omkring gennemførelse af udbudsforretninger. Dette gælder både ved valg af udbudsform samt offentliggørelse ved annoncering.

Endelig skal borgernes mulighed for aktindsigt i relevant materiale imødekommes med mindre væsentlige hensyn gør sig gældende.

Specifikation af den udbudte opgave

Opgaverne udbydes med det politisk fastsatte serviceniveau, og udbudsmaterialet skal afspejle dette serviceniveau.

Ved enhver form for udbud skal det udbudsmateriale, som den udbydende forvaltning udleverer, indeholde en specifikation af den eller de udbudte opgaver, således at udbudsforretningen kan gennemføres under størst mulig og gennemsigtig konkurrence, og således at potentielle tilbudsgivere har en realistisk mulighed for at afgive tilbud. Specifikationen skal udformes således, at tilbudsgivere afgiver tilbud, der er sammenlignelige.

Specifikationen skal i videst muligt omfang indeholde oplysninger om omfanget og afgrænsningen af den eller de udbudte opgaver. Specifikationen skal endvidere så vidt muligt indeholde oplysninger om tekniske, kontraktmæssige, kvalitets- og kvantitetsmæssige krav, miljøforhold samt tidsfrister og kontraktperiodens længde. Der skal i den forbindelse så vidt muligt anvendes standardiserede krav, normer og specifikationer.

Udvælgelses- / tildelingskriterier

I de tilfælde hvor der er tale om et udbud med en prækvalifikationsfase, skal den udbydende forvaltning ved offentliggørelsen af udbudsforretningen anføre, hvilke udvælgelseskriterier der anvendes.

Det skal endvidere fremgå af offentliggørelsen, hvilket tildelingskriterie der er gældende for udbudsforretningen:

- Økonomisk mest fordelagtigt
- Laveste pris

Når kriteriet økonomisk mest fordelagtig anvendes, kan der lægges vægt på en række elementer ud over prisen eksempelvis kvalitet, teknisk værdi, arbejdsmiljøforhold, miljø, leveringsfrist, personaleforhold o.l.

Hvor der er politiske vedtagelser eller retningslinjer for specifikke områder, skal disse være en del af udbudsmaterialet.

Udbudsformer

Udbyder kan vælge mellem følgende udbudsformer:

- Offentligt udbud
- Begrænset udbud
- Udbud efter forhandling

Udbyder skal anvende den udbudsform, som er mest hensigtsmæssig ved udbud af den konkrete opgave under hensyn til konkurrenceaspektet. Udbud efter forhandling kan alene ske, når særlige betingelser er opfyldt.

5. Kontrolbud / kalkulationsregler

I de tilfælde hvor bestiller- og udførerfunktionen er adskilt, skal udførerfunktionen have mulighed for at byde på en udbudt opgave i konkurrence med private leverandører.

Hvor en institution udbyder en opgave den selv har udført skal der være mulighed for, at den afdeling eller arbejdsplads, som udliciteringen vedrører, kan udarbejde kontrolbud (eget bud). De direkte involverede medarbejdergrupper inddrages i arbejdet med udarbejdelse af kontrolbud.

De medarbejdere og ledere der medvirker ved udførelsen af udbudsopgaverne må på grund af inhabilitet ikke deltage i udarbejdelsen af kontrolbud.

Formålet med kontrolbud er at skabe et grundlag for vurderingen af, om en udbudt opgave løses bedst i eget regi eller i eksternt regi.

Det anbefales, at udbyder som udgangspunkt ikke tager hensyn til følgeomkostninger ved sammenligning mellem eksterne tilbud og et eventuelt internt kontrolbud.

Udbudsforretningen skal tilrettelægges således, at den ikke indebærer en konkurrenceforvridende fortrinsstilling for et eventuelt kontrolbud. Med hensyn til kalkulation af kontrolbud følges reglerne herom i Finansministeriets cirkulære nr. 42 af 1. marts 1994.

Viser det sig, ved sammenligning mellem de eksterne tilbud og kontrolbudget, at kontrolbuddet er henholdsvis billigere eller økonomisk mest fordelagtig, udarbejdes en kontrakt om udførelse af opgaven i eget regi i overensstemmelse med forvaltningens tilbud.

6. Personaleforhold

Anvendelsen af udbud /udlicitering skal ske under iagttagelse af de nødvendige personalepolitiske hensyn.

Københavns Kommune vil i alle situationer, hvor der overføres opgaver efter udbud anvende lov om virksomhedsoverdragelse, og dette skal tilkendes gives i udbudsmaterialet.

En særlig problematik opstår, hvor (en del af) en opgave udføres af tjenestemandsansat personale. Overgang til en privat leverandør er her frivillig, og det er et forhandlingsspørgsmål, hvordan sådanne situationer håndteres.

Der skal i udbudsmaterialet stilles krav til virksomhederne vedrørende personalemæssige forhold. Leverandøren skal ved overtagelse af personale indgå i de kommunale kollektive overenskomster indtil overenskomsten udløber eller opsiges i overensstemmelse med overenskomstens opsigelsesbestemmelse. Hvis medarbejderne efter kommunens overenskomst får højere løn, end den der er aftalt efter leverandørens overenskomst, skal det overførte personale sikres den nuværende løn i hele kontraktperioden.

Leverandøren skal forestå efter- og videreuddannelse af overtaget personale, elevuddannelse mv. svarende til kommune ns ansvar.

Leverandøren skal som en betingelse for at få opgaven påtage sig et socialt ansvar, hvis udstrækning er afstemt med opgavernes karakter og mængde. Ansvar skal modsvare kommunens tilsvarende opgaver i relation til skånejobs, fleksjobs, revalidering, jobtræning mv.

Leverandøren skal efterleve eller kunne dokumentere, at leverandøren efter en samlet vurdering kan modsvare Københavns Kommunes personalepolitikker, herunder det psykiske og fysiske arbejdsmiljø.

Medarbejdere, der i medfør af virksomhedsoverdragelsesloven overgår fra Københavns Kommune til ansættelse hos en privat leverandør, tilmeldes Tryghedsbanken i Københavns Kommune i overensstemmelse med gældende regler, såfremt pågældende afskediges på grund af arbejdsmangel (budgetmæssige indskrænkninger) hos leverandøren inden for en 5 årig periode.

Personaleinddragelse

Københavns Kommune har ved aftale i 1999 mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere fastlagt procedurer for medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering.

Aftalen er et supplement til de eksisterende samarbejdsudvalgs- og medindflydelsesregler. Samarbejds- og medindflydelsessystemet har en central rolle i forbindelse med omstilling af kommunens virksomhed, herunder ved overvejelse om udbud af opgaver.

Personalet i den institution som berøres af et udbud skal inddrages i processen. Inddragelse skal ske før, der tages endelig beslutning om at udbyde en opgave. Personalet skal have mulighed for at drøfte de arbejds- og personalemæssige konsekvenser, så medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i beslutningsgrundlaget for, om en opgave skal udbydes.

Når det er besluttet at udbyde en opgave anbefales det, at der nedsættes en projektgruppe med deltagelse af repræsentanter for ledelsen og alle berørte medarbejdere. Projektgruppen kan gennemgå relevante forhold omkring institutionens egen opgaveløsning. Projektgruppen kan endvidere drøfte kravspecifikation i udbudsmaterialet, betingelser for og tilrettelæggelse af udarbejdelsen af kontrolbud, personaleforhold o.l.

I de tilfælde hvor opgaveløsningen er opdelt efter bestiller - og udførermodellen, skal den bestillende forvaltning informere om det påtænkte udbud og inddrage det berørte personale i såvel den udførende som den bestillende forvaltning.

Det er den bestillende forvaltnings ansvar at informere den udførende forvaltning om, at den pågældende opgave påtænkes udbudt. Den udførende forvaltning må herefter tage initiativ til at inddrage samarbejdsudvalget. Den bestillende forvaltning skal medvirke i informationsprocessen i det omfang, det lader sig gøre.

7. Brugerindflydelse, kontrol og opfølgning

Brugernes oplevelse af kvalitet er afgørende for om en udlicitering er vellykket. Det er således vigtigt, at brugerne har viden om det fastsatte serviceniveau og sikres indsigt i opgavevaretagelsen. Der skal i kontraktperioden løbende foretages opfølgning / kontrol i relation til kontrakten.

Kontrollen skal foretages i relation til leverandøren, uanset om denne er ekstern eller intern. Der skal stilles krav om, at leverandøren etablerer selvkontrol i kontraktperioden.

Det skal tilstræbes, at kontrollen foregår i et samarbejde og i en konstruktiv dialog med leverandøren.

Brugerne skal i videst muligt omfang inddrages i denne kontrol - /opfølgningsfase, fx via regelmæssige brugerundersøgelser. Den udbydende forvaltning skal allerede ved udarbejdelsen af udbudsmaterialet gøre sig overvejelser om indholdet af disse bruger-undersøgelser og tage stilling til, hvordan de skal anvendes i relation til leverandøren, herunder skabe mulighed for i fornødent omfang at ændre i ydelserne.

Forvaltningerne skal være opmærksomme på, at der kan opstå behov for at tage opgaven tilbage i kontraktperioden på grund af misligholdelse eller efter udløb af kontraktperioden ved risiko for monopoldannelse, eller fordi en kommunal opgavevaretagelse kan være billigere eller mere hensigtsmæssig.

Der skal ske en erfaringsopsamling med henblik på udnyttelse i kommunens opgaveløsning og udbudsforretninger i øvrigt.

8. Faglige kompetencer

Gennemførelse af en udbudsforretnings forskellige faser stiller krav til medarbejdernes kvalifikationer og kompetencer. Forvaltningerne skal sikre, at de fornødne kompetencer altid er til stede i organisationen. Dette kan f.eks gøres ved at foretage kompetenceafklaring og udarbejde uddannelsesplaner for de medarbejdere, der skal varetage disse funktioner.

9. Øvrige forhold

Leverandører skal opfylde Københavns Kommunes retningslinier vedrørende skyldneres deltagelse i kommunens udbud.

Der nedsættes en erfagruppe med repræsentanter fra kommunens forvaltninger og bydele, med henblik på formidling af indvundne erfaringer.

Til nærværende udbudspolitik udarbejdes en vejledning.

Bilag 4.

Aflønning af tillidsrepræsentanter

KOMMUNERNES LANDSFORENINGKOMMUNALE TJENESTEMÆND

AMTSRÅDSFORENINGEN OG OVERENSKOMSTANSATTE

KØBENHAVNS KOMMUNE

FREDERIKSBERG KOMMUNE

Aflønning af tillidsrepræsentanter

Parterne er enige om følgende:

For tillidsrepræsentanter vil der 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 forhånds aftale for vedkommende personalegruppe og for kvalifikationer, der erhverves ved udførelsen af hvervet som tillidsrepræsentant.

På baggrund af tillidsrepræsentanternes ændrede rolle indenfor aftalesystemet, der efter den skete decentralisering i langt højere grad baserer sig på lokale løsninger, kan der desuden lokalt efter en konkret vurdering indgås aftale om ydelse af funktionstillæg til tillidsrepræsentanter.

Aftaler om aflønning af tillidsrepræsentanter er omfattet af den enkelte organisations aftaleret.

København den 24. maj 2005.

For KLFor Kommunale Tjenestemænd

Kjeld Hansen / Johnny Kristensen og Overenskomstansatte

Dennis Kristensen / Jørgen Holst

For Amtsrådsforeningen

Signe Friberg Nielsen / Per Korshøj

For Københavns Kommune

Jan Tønners / Jørgen Tejlgaard Pedersen

For Frederiksberg Kommune

Lisbeth Haagensen

Bilag 5.

Protokollat om TR-beskyttelse ved hvervets ophør i forbindelse med strukturreformen

KLKommunale Tjenestemænd

Amtsrådsforeningen og Overenskomstansatte

Københavns Kommune

Frederiksberg Kommune

Protokollat om TR-beskyttelse ved hvervets ophør i forbindelse med strukturreformen

1. TR-beskyttelse ved hvervets ophør

Tillidsrepræsentanter, der ufrivilligt ophører med hvervet, som følge af strukturreformen, bibeholder deres TR-beskyttelse, jf. TR/SU-aftalens § 12 og MED-aftalens § 18, i et år efter fratrædelse som tillidsrepræsentant.

2. Målgruppe

Dette protokollat gælder for overenskomstansatte og tjenestemandansatte tillidsrepræsentanter, der bliver særligt berørt af strukturreformen. Det vil sige tillidsrepræsentanter, der som følge af arbejdsplads- og institutionssammenlægninger pr. 1. januar 2007 - og som følge af at antallet af TR reduceres - ikke genvælges som tillidsrepræsentant.

Det skal endvidere præciseres, at protokollatet ikke omfatter tillidsrepræsentanter, der alene overgår til en ny arbejdsgiver, selv vælger at stoppe som tillidsrepræsentant eller vælger at skifte arbejdsplads.

3. Ikrafttræden og ophør

Aftalen træder i kraft den 1. januar 2007. Aftalen ophører den 31. december 2007

København, den 24. maj 2005.

For KLFor Kommunale Tjenestemænd

Kjeld Hansen / Johnny Kristensen og Overenskomstansatte

Dennis Kristensen / Jørgen Holst
For Amtsrådsforeningen
Signe Friberg Nielsen / Per Korshøj

For Københavns Kommune
Jan Tønners / Jørgen Tejlgaard Pedersen

For Frederiksberg Kommune
Lisbeth Haagensen

Tiltrædes: H:S FHS
Niels Paludan Dennis Kristensen / Jørgen Holst

Bilag 5A.

Parternes fælles forståelse af protokollat om TR-bestyttelse ved hvervets ophør i forbindelse med strukturreformen

De (amts)kommunale arbejdsgiverparter og KTO er enige om følgende fælles forståelse vedr. protokollatet om TR-beskyttelse ved hvervets ophør i forbindelse med strukturreformen:

1. Der er alene tale om strukturændringer mv. pr. 1/1-07 og ikke evt. øvrige (efterfølgende) organisationsændringer.
2. At aftalen træder i kraft den 1/1-07 og ophører den 31/12-07 indebærer, at tilfælde af fratræden fra TR-hvervet forud for 1/1-07 hhv. efter 31/12-07 ikke er omfattet af protokollatet. En iht. protokollatet erhvervet beskyttelse efter 1/1-07 har dog virkning indtil beskyttelsens udløb efter 31/12-07.

3.

4. Hvis en kommunekonstellation (sammenlægningsudvalget) i rimelig tid inden 1/1-07 meddeler organisationerne, hvordan den nye kommunes organisationsstruktur ser ud pr. 1/1-07, og i den forbindelse anmoder f.eks. HK om at anmelde det antal TR'ere, som HK skal vælge på f.eks. rådhuset i den nye kommune, så bliver organisationen ikke ved manglende anmeldelse berettiget til at have mere end det antal TR, som de har krav på efter 1/1-07.

5. En TR i en amtslig institution, som uforandret overgår til en kommune/region, er ikke omfattet af dette protokollat.

6. Eksempel: 3 kommuner fusioneres. På rådhuset, i hver af de oprindelige kommuner, var der 1 HK-TR. Der overføres endvidere et antal HK'ere fra amtsgården, herunder 1 TR. (dvs. 4 HK-TR'ere i alt).

Hvis der på rådhuset i den nye fusionerede kommune alene skal vælges 1 HK-TR, så er de 3 HK-TR'ere, som konkret bliver "til overs" omfattet af protokollatet. Dette gælder uagtet hvordan beslutningsprocessen vedr., hvem der skal forblive TR og hvem der skal fratrage hvervet i øvrigt er forløbet.

Alene fratredelser fra TR-hvervet, som sker i denne periode, er omfattet af protokollatet.

Beskyttelse iht. protokollatet, som måtte være opnået, som følge af en fratredelse fra TR-hvervet i protokollatperioden, vil dog have en tidsmæssig udstrækning udover protokollatets udløbsperiode.

Hvis der på rådhuset i den nye fusionerede kommune derimod skal vælges 4 HK-TR'ere, så er ingen af de 4 TR'ere omfattet af protokollatet. Dette gælder også, selvom en eller flere af dem - i perioden - måtte vælge at fratrage TR-hvervet, eller hvis en eller flere af dem måtte tabe et kampvalg.

Det afgørende er, hvorvidt der, som følge af fusionen, er sket en reduktion i antallet af TR'ere ("pladser") eller ej.

Bilag 6.

Protokollat om arbejdsbetinget stress

KLKOMMUNALE TJENESTEMÆND

AMTSRÅDSFORENINGEN OG OVERENSKOMSTANSATTE

KØBENHAVNS KOMMUNE

FREDERIKSBERG KOMMUNE

PROTOKOLLAT

Indledning

Dette protokollat omhandler arbejdspladsens indsats for at reducere eller minimere forekomst af arbejdsbetinget stress.

Stress kan potentielt påvirke ethvert arbejdssted og enhver ansat uanset størrelsen af virksomheden, hvilket område der arbejdes indenfor, eller hvilken form for ansættelsesforhold der er tale om. I praksis vil ikke alle arbejdssteder eller alle ansatte nødvendigvis blive påvirket af stress.

Forebyggelse af arbejdsbetinget stress kan forbedre sikkerhed og sundhed og føre til større effektivitet. Konsekvenserne heraf kan være såvel økonomiske, arbejdsmæssige som sociale for virksomheden, arbejdstagerne og for samfundet som helhed. Det er vigtigt at tage hensyn til, at de ansatte er forskellige, når man håndterer arbejdsbetinget stress.

Målsætningen med protokollatet om indsats mod arbejdsbetinget stress er, at:

- Øge opmærksomheden og forståelsen hos arbejdsgivere, ansatte og deres repræsentanter om arbejdsbetinget stress
- Øge deres opmærksomhed mht. signaler der indikerer arbejdsbetinget stress

Formålet er at give ledelse og ansatte en ramme til at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress. Formålet er ikke at lægge skylden for stressrelaterede problemer på den enkelte.

Parterne er enige om, at KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter med dette protokollat har aftaleimplementeret den europæiske aftale "Draft framework agreement on work-related stress" indgået mellem UNICE, CEEP og ETUC den 8. oktober 2004.

Beskrivelse af stress og arbejdsbetinget stress

Stress er en tilstand som ledsages af fysiske-, psykiske-, eller sociale reaktioner eller funktionssvigt, som er resultatet af den enkeltes følelse af utilstrækkelighed i forhold til at kunne imødekomme de krav eller forventninger, der er stillet til ham/hende.

Den enkelte er i stand til at håndtere stress i kortere perioder, hvilket kan ses som noget positivt, men har vanskeligt ved at håndtere langvarigt intensivt pres. Yderligere kan forskellige individer reagere forskelligt i sammenlignelige situationer, og det samme individ kan reagere forskelligt i sammenlignelige situationer på forskellige tidspunkter i hans/hendes liv.

Stress er ikke en sygdom, men længerevarende udsættelse for stress kan føre til helbreds lidelser og kan resultere i reduceret effektivitet på arbejdspladsen.

Stress, der udspringer af forhold uden for arbejdspladsen, kan lede til ændret opførsel og reduceret effektivitet på arbejdspladsen. Ikke alle udtryk for stress kan betragtes som arbejdsrelateret stress. Arbejdsbetinget stress kan forårsages af forskellige faktorer så som arbejdsindhold, arbejdets organisering, arbejdsmiljø, dårlig kommunikation, osv.

Identificering af problemer skabt af arbejdsbetinget stress

Stressfænomener er meget komplekse. Dette protokollat indeholder derfor ikke en udtømmende liste over potentielle stressindikatorer. For eksempel kan høj fraværprocent, hyppig

personaleomsætning, hyppige personalekonflikter eller klager fra de ansatte være tegn, der måske indikerer et arbejdsbetinget stressproblem.

For at klarlægge om der er et problem mht. arbejdsbetinget stress, kan det være nødvendigt at analysere forskellige faktorer så som:

- arbejdsorganisation og arbejdsprocesser (arbejdstidsfastlæggelse, graden af selvstændighed i arbejdet, samspillet mellem den ansattes kvalifikationer og de krav som arbejdet stiller, arbejdsmængden osv.),
- arbejdsvilkår og arbejdsmiljø (risiko for udsættelse for krænkende adfærd, støj, varme, farlige materialer osv.),
- kommunikation (usikkerhed med hensyn til: hvad der forventes på arbejdspladsen, beskæftigelsen eller forestående forandringer osv.) og
- subjektive faktorer (følelsesmæssig- og socialt pres, en fornemmelse af utilstrækkelighed, en oplevet mangel på støtte osv.).

Hvis der er konstateret problemer med arbejdsbetinget stress, skal der tages skridt til at forebygge eliminere eller reducere det. Det er arbejdsgiverens ansvar at iværksætte passende foranstaltninger. Planlægningen af og gennemførelsen af disse tiltag skal ske med deltagelse af og i samarbejde med de ansatte og/eller deres repræsentanter.

Ledelsens og medarbejdernes ansvar

Ledelsen har en retlig forpligtelse til at beskytte sikkerheden og sundheden for alle ansatte. Denne forpligtelse omfatter også problemer som følge af arbejdsbetinget stress i den udstrækning, dette medfører risiko for sikkerhed og sundhed. Alle ansatte har en generel forpligtelse til at anvende beskyttelsestiltag, der er fastsat af ledelsen.

Håndtering af problemer med arbejdsbetinget stress kan gennemføres indenfor arbejdspladsvurderingsprocessen, gennem separate stresspolitikker og/eller via særlige tiltag, der er målrettet identificerede stressfaktorer.

Forebyggelse, fjernelse eller reduktion af arbejdsbetinget stress

Forebyggelse, fjernelse eller reduktion af arbejdsbetinget stress kan indeholde forskellige tiltag.

Disse tiltag kan være kollektive, individuelle eller begge dele. De enkelte tiltag kan gennemføres som specifikke tiltag, der er målrettet ovenfor identificerede stressfaktorer eller som integreret del af en stresspolitik indeholdende såvel forebyggende som handlingsorienterede tiltag.

Hvis arbejdsgiveren ikke selv råder over den nødvendige sagkundskab skal arbejdsgiveren efter LBK nr. 784 § 12 indhente ekstern sagkyndig bistand med henblik på at sikre, at de ansattes arbejdsmiljø til stadighed er fuldt forsvarligt.

Når retningslinier er fastlagt og tiltag mod stress er gennemført, bør disse gennemgås regelmæssigt for, at vurdere om tiltagene stadig er tilstrækkelige og nødvendige. Herunder om tiltagene medfører en effektiv udnyttelse af ressourcerne.

Sådanne tiltag kan for eksempel omfatte:

-Ledelses- og kommunikationstiltag, som eksempelvis: Afklaring af virksomhedens mål og rollen for den enkelte ansatte. Sikring af tilstrækkelig ledelsesstøtte for den enkelte og for teams. Sikre sammenhæng mellem ansvar og kontrol over arbejdet, forbedring af arbejdsorganiseringen og arbejdsprocesserne, arbejdsbetingelser og arbejdsmiljø.

-Efteruddannelse af ledelse og ansatte med henblik på at øge opmærksomheden og forståelsen af stress, dets mulige årsager og hvordan man håndterer stress, og/eller hvordan man håndterer ændringer.

København den 24. maj 2005.

For KL

Kjeld Hansen / Johnny Kristensen
For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte
Dennis Kristensen / Jørgen Holst
For Amtsrådsforeningen
Signe Friberg Nielsen / Per Korshøj
For Københavns Kommune
Jan Tønners / Jørgen Tejlgaard Pedersen
For Frederiksberg Kommune
Lisbeth Haagensen
Bilag 7.

Oversigt over opgaver for hovedsamarbejdsudvalget i relation til generelle (ramme)aftaler mv.
AftaleTværgående drøftelse/forhandling i hovedsamarbejdsudvalget for alle
medarbejdereForhandling/aftale om enkeltpersoners eller grupperes vilkår

Aftale om resultatløns Rammeaftalen kan indgå som led i drøftelsen af personalepolitiske emner,
herunder en drøftelse af (amts) kommunens overordnede lønpolitik. Aftale indgås mellem
(amts)kommunen og (lokale) repræsentanter for organisationen/ en flerhed af organisationer.
Rammeaftale om seniorpolitik Rammeaftalen kan indgå som led i drøftelsen af personalepolitiske
emner. Aftale indgås mellem (amts)kommunen og (lokale) repræsentanter for de(n)
forhandlingsberettigede organisation(er).

Rammeaftale om socialt kapitel Årlig drøftelse i hovedsamarbejdsudvalget med henblik på at
fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår, fastlæggelse af
retningslinierne for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige og drøfte
retningslinjer og konsekvenser for personale- og arbejdsvilkår for øvrige ansatte. Aftale om vilkår i
flexjob, aftalebaserede job på særlige vilkår, løntilskudsjob, herunder skånejob, indgås mellem
(amts)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.

Aftale om kompetenceudvikling Årlig drøftelse i hovedsamarbejdsudvalget om (amts)kommunens
politik på kompetenceudviklingsområdet. På den enkelte arbejdsplads opstilles der udviklingsmål
for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere.

Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde Rammeaftalen kan indgå som led i drøftelsen af
personalepolitiske emner. Lokal aftale mellem (amts)kommunen og (lokale) repræsentanter for en
eller flere organisationer. På grundlag heraf indgås aftale mellem (amts)kommunen og de enkelte
ansatte.

Rammeaftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter i amterne Hovedsamarbejdsudvalget
fastlægger, hvorledes rammeaftalen udmøntes, godkender i enighed personalepolitiske
samarbejdsprojekter, og fungerer i øvrigt som overordnet styregruppe for projekterne. Ingen.
TR-vilkårsprotokollatet Hovedsamarbejdsudvalget skal indgå aftale om principper for TR's vilkår.
Principperne skal danne grundlag for en forhandling med (lokale) repræsentanter for de(n)
pågældende overenskomstgruppe(r). Hovedsamarbejdsudvalget kan ikke gennemføre denne opgave
på organisationernes vegne.

Bilag 6. TR-vilkårprotokollatet fra d. 24.5.2005, "Protokollat vedrørende (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse", aftalt mellem KTO og arbejdsgiverne: Amtsrådsforeningen, Kommunernes Landsforening, Københavns kommune og Frederiksberg kommune.

Pro. 24/5-05. Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse (TR-vilkårprotokollatet)

Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse (TR-vilkårprotokollatet)(Bilag 3) af 24. maj 2005

(Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO))

1. Parterne er enige om, at den øgede decentralisering af løndannelsen og udbredelsen af personalepolitiske instrumenter har givet og vil give tillidsrepræsentanterne flere og mere tidskrævende opgaver. Disse øgede opgaver medfører, at vilkårene for tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse løbende overvejes med henblik på at sikre den enkelte tillidsrepræsentant den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelse af hvervet. Som en naturlig del af overvejelserne bør hensynet til tillidsrepræsentantens arbejdsplads - herunder også varetagelsen af tillidsrepræsentantens normale arbejdsopgaver, når denne er fraværende for at udøve sit hverv - inddrages.

2. Der skal i (amts)kommunens øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg indgås aftale om principper for tillidsrepræsentanternes vilkår på baggrund af omfanget af tillidsrepræsentantens forhandlings- og aftalekompetence og øvrige opgaver.

Disse principper skal danne grundlag for en forhandling med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r). Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan ikke gennemføre denne opgave på organisationernes vegne. Det skal gennem forhandlingen sikres:

·At der sker den nødvendige arbejdstilrettelæggelse og tages de nødvendige normeringsmæssige hensyn i forbindelse med tillidsrepræsentanternes varetagelse af hvervet.

·At der sker en afklaring af, hvor megen tid (udover akut opståede situationer) der anvendes til tillidsrepræsentanthvervet.

·At tillidsrepræsentanten har mulighed for kontakt med de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer, f.eks. i tilfælde af skiftende arbejdssteder eller store geografiske afstande.

·At tillidsrepræsentanten har mulighed for via tilgængeligt udstyr på arbejdspladsen - f.eks. IT-udstyr og internetopkobling - at kunne varetage sine arbejdspladsrelaterede tillidsrepræsentantopgaver forsvarligt.

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

3. Spørgsmålet om særlige uddannelsesaktiviteter for tillidsrepræsentanten, herunder faglig efteruddannelse under hvervet og i forbindelse med hvervets ophør drøftes, idet varigheden af hvervet og omfanget af tillidsrepræsentantens opgaver indgår i vurderingen af behovet for og omfanget af eventuel (efter)uddannelse.

4. I den udstrækning, tillidsrepræsentanter ud over hvervet som tillidsrepræsentant også varetager bredere opgaver for sine kolleger i (amts)kommunen, kan det yderligere drøftes, om der skal etableres et frikøb fra den faglige organisations side.

København, den 24. maj 2005

For KL

Kjeld Hansen / Johnny Kristensen

For Amtsrådsforeningen
Signe Friberg Nielsen / Per Korshøj
For Københavns Kommune
Jan Tønners / Jørgen Tejlgaard Pedersen
For Frederiksberg Kommune
Lisbeth Haagensen
For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte
Dennis Kristensen / Jørgen Holst

Bilag 7. Protokollat om TR-beskyttelse ved hvervets ophør i forbindelse med strukturreformen af 24. maj 2005

Pro. af 24/5-05. Protokollat om TR-beskyttelse ved hvervets ophør i forbindelse med strukturreformen

Protokollat om TR-beskyttelse ved hvervets ophør i forbindelse med strukturreformen af 24. maj 2005

Amtsrådsforeningen
Frederiksberg Kommune
KL
Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO)
Københavns Kommune

1. TR-beskyttelse ved hvervets ophør

Tillidsrepræsentanter, der ufrivilligt ophører med hvervet, som følge af strukturreformen, bibeholder deres TR-beskyttelse, jf. TR/SU-aftalens § 12 og MED-aftalens § 18, i et år efter fratrædelse som tillidsrepræsentant.

2. Målgruppe

Dette protokollat gælder for overenskomstansatte og tjenestemandsansatte tillidsrepræsentanter, der bliver særligt berørt af strukturreformen. Det vil sige tillidsrepræsentanter, der som følge af arbejdsplads- og institutionssammenlægninger pr. 1. januar 2007 - og som følge af at antallet af TR reduceres - ikke genvælges som tillidsrepræsentant.

Det skal endvidere præciseres, at protokollatet ikke omfatter tillidsrepræsentanter, der alene overgår til en ny arbejdsgiver, selv vælger at stoppe som tillidsrepræsentant eller vælger at skifte arbejdsplads.

3. Ikrafttræden og ophør

Aftalen træder i kraft den 1. januar 2007. Aftalen ophører den 31. december 2007.

København, den 24/5-05

For KL

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomst

For Amtsrådsforeningen

For Københavns Kommune

For Frederiksberg Kommune

Tiltrædes: H:S

FHS