

REGIONERNES LØNNINGS-
OG TAKSTNÆVN

FORHANDLINGSFÆLLESSKABET

AFTALE
om
tillidsrepræsentanter, samarbejde og
samarbejdsudvalg

****NYT** = Nyt i forhold til tidligere gældende aftale**

****NYT** med virkning fra dato = Hvis en bestemmelse træder i kraft efter aftalens ikrafttrædelse**

****NYT** pr. dato = Nyt efter overenskomstens/aftalens ikrafttræden**

2021

INDHOLDSFORTEGNELSE

FORORD.....	5
§ 1. VALG AF TILLIDSREPRÆSENTANTER	7
§ 2. TILLIDSREPRÆSENTANTENS VIRKSOMHED.....	10
§ 3. VALG AF FÆLLESTILLIDSREPRÆSENTANTER.....	11
§ 4. VALG AF SUPPLEANT (STEDFORTRÆDER)	12
§ 5. TIDSFORBRUGET TIL TILLIDSREPRÆSENTANTARBEJDE	12
§ 6. TILLIDSREPRÆSENTANTENS LØN UNDER VARETAGELSE AF TILLIDSREPRÆSENTANTARBEJDET INDEN FOR INSTITUTIONEN	13
§ 7. TRANSPORTGODTGØRELSE	14
§ 8. TILLIDSREPRÆSENTANTENS LØN UNDER VARETAGELSE AF TILLIDSREPRÆSENTANTARBEJDET UDEN FOR INSTITUTIONEN.....	14
§ 9. FRIHED TIL DELTAGELSE I KURSER, MØDER M.V.....	16
§ 10. ANVISNING AF FÆLLESLOKALE	17
§ 11. FRAVIGELSE AF CENTRALE BESTEMMELSER VED LOKAL AFTALE..	18
§ 12. AFSKEDIGELSE	19
AFSNIT B. SAMARBEJDE OG SAMARBEJDSUDVALG	21
§ 13. SAMARBEJDE OG SAMARBEJDSUDVALG	21
§ 14. OPRETTELSE AF SAMARBEJDSUDVALG	22
§ 15. SAMARBEJDSUDVALGETS OPGAVER	23
§ 15A. DET ØVERSTE SAMARBEJDSUDVALGS OPGAVER.....	25
§ 16. INFORMATION OG DRØFTELSE	26
§ 17. MEDBESTEMMELSE VED FASTLÆGGELSE AF RETNINGSLINJER.....	29
§ 18. INFORMATION FRA SAMARBEJDSUDVALGET	31
§ 19. UDDANNELSE AF SAMARBEJDSUDVALGETS MEDLEMMER.....	31

§ 20. SAMARBEJDSUDVALGETS SAMMENSÆTNING	31
§ 21. KONTAKTUDVALG	33
§ 22. SAMARBEJDSUDVALGETS ARBEJDSFORM	33
§ 23. UNDERUDVALG	34
§ 24. UOVERENSSTEMMELSER I SAMARBEJDSUDVALGET	35
§ 25. KOORDINATIONSUDVALG	36
AFSNIT C. PARTERNES OPGAVE/HÅNDTERING AF UOVERENSSTEMMELSER SAMT IKRAFTTRÆDEN	37
§ 26. PARTERNES HÅNDTERING AF UOVERENSSTEMMELSER VEDRØRENDE AFSNIT A	37
§ 27. UOVERENSSTEMMELSER VEDRØRENDE LOKALE AFTALER INDGÅET I. H. T. § 11	38
§ 28. PARTERNES OPGAVE SAMT HÅNDTERING AF UOVERENSSTEMMELSER VEDRØRENDE AFSNIT B	39
§ 29. HÅNDHÆVELSE AF FORPLIGTELSENE I § 16, STK. 6 - 8	40
§ 30. IKRAFTTRÆDEN	42
BILAG 1. INFORMATIONER OG MEDDELELSER FRA KOMMUNERNES SAMARBEJDSNÆVN	44
BILAG 2. OVERSIGT OVER DET ØVERSTE SAMARBEJDSUDVALGS OBLIGATORISKE OPGAVER I HENHOLD TIL GENERELLE (RAMME)AFTALER MV.	69
BILAG 3. OVERSIGT OVER OPGAVER FOR ØVRIGE SAMARBEJDSUDVALG OG OVER FORHANDLING/AFTALE OM ENKELTPERSONERS ELLER GRUPPERS VILKÅR I RELATION TIL GENERELLE (RAMME)AFTALER MV.	72
BILAG 4. BEMÆRKNINGER OM INDFØRELSE OG BRUG AF NY SAMT ÆNDRINGER AF BESTÅENDE TEKNOLOGI	77
BILAG 5. PROTOKOLLAT OM MEDARBEJDERNES INDDRAGELSE OG MEDVIRKEN VED OMSTILLING, UDBUD OG UDLICITERING	80

BILAG 6. PROTOKOLLAT OM OPLYSNINGER VED BRUG AF VIKARER FRA VIKARBUREAUER.....	85
BILAG 7. PROTOKOLLAT VEDRØRENDE ANMELDELSE AF TILLIDSREPRÆSENTANTER I REGIONERNE.....	86
BILAG 8. PROTOKOLLAT OM AFLØNNING AF TILLIDSREPRÆSENTANTER SAMT HONORERING AF ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER	87
BILAG 9. PROTOKOLLAT VEDRØRENDE VILKÅR FOR (FÆLLES)TILLIDSREPRÆSENTANTERS TIDSANVENDELSE I FORBINDELSE MED HVERVETS UDFØRELSE (TR-VILKÅRSPROTOKOLLATET).....	89
BILAG 10. VEDTÆGTER FOR AKUT-FONDEN	91
BILAG 11. PROTOKOLLAT OM BIDRAG TIL AKUT-FONDEN	94

FORORD

Hermed foreligger en ny aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og Forhandlingsfællesskabet. Aftalen træder i kraft 1. april 2021.

Aftalen erstatter de tidligere aftaler om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg indgået hhv. 14. november 2012 mellem RLTN og hhv. Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO), Akademikerne og FOA i fællesskab og 2. januar 2013 mellem RLTN og Sundhedskartellet.

I aftalen er indarbejdet følgende ændringer aftalt ved overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 2021:

****NYT****

- **Præcisering af bestemmelse om udlevering af oplysninger i forbindelse med ansættelser (bemærkning til § 2, stk. 4).**
- **Det øverste samarbejdsudvalg og øvrige samarbejdsudvalgs opgaver er ændret, jf. Rammeaftale om seniorpolitik (§ 15A, stk. 2, pkt. 8 og bilag 2 og 3).**
- **Regulering af AKUT-bidraget (bilag 10).**

Endvidere er der sket følgende redigering som følge af sammenskrivningen af de tidligere aftaler mellem hhv. RLTN og KTO, Akademikerne og FOA og mellem RLTN og Sundhedskartellet og som følge af aftale- og overenskomstfornyelserne pr. 1. april 2013, 1. april 2015 og 1. april 2018:

- Der er indsat bemærkninger til § 1, stk. 1 vedr. valg af leder-TR.
- Der er indsat bemærkninger til § 1, stk. 7 fsva. Sundhedskartellet's grupper vedr. talspersonsordning mv.
- Det øverste samarbejdsudvalg samt de øvrige samarbejdsudvalg kan aftale at fravige nogle bestemte obligatoriske opgaver, såfremt der er enighed i udvalget herom. Såfremt en af parterne i det pågældende udvalg ikke længere ønsker at fravige opgaven, genindtræder forpligtelsen. (§ 15A stk. 2 og bilag 2 og 3).
- En række dokumenter skal så vidt muligt udveksles digitalt (§ 1, stk. 5, § 2, stk. 3 – 4 og § 3, stk. 1, 3 og 5).
- Bemærkning til § 9, stk. 3 fra aftalen mellem RLTN og Sundhedskartellet er videreført som en fælles bemærkning.
- Der er indgået et nyt protokollat om oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureauer (bilag 6).
- Bemærkning i Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse mellem RLTN og Sundhedskartellet er videreført som en fælles bemærkning (bilag 9).

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

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

EU har med vedtagelsen af dette direktiv ønsket at fremme dialogen på arbejdsmarkedet og øge den gensidige tillid på den enkelte arbejdsplads både til gavn for medarbejderne og for virksomheden. Direktivet har fokus på at sikre medarbejderinddragelse i relation til beskæftigelsessituationen i virksomheden, herunder navnlig de tilfælde, hvor alvorlige beslutninger med konsekvenser for beskæftigelsen skal træffes.

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

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

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

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

Afsnit A. Tillidsrepræsentanter

BEMÆRKNINGER:

Udveksling af dokumenter digitalt med tillidsrepræsentanten forudsætter tilgængeligt udstyr på arbejdspladsen, eks. IT-udstyr og internetopkobling. Der henvises til Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse.

§ 1. VALG AF TILLIDSREPRÆSENTANTER

Stk. 1.

På enhver institution kan der vælges 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe, hvis den pågældende repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

BEMÆRKNINGER:

Ledere med indstillings- og beslutningskompetence i forhold til personale og budgetter er ikke valgbare som tillidsrepræsentanter for medlemmer af ledelsesgruppen, man har ledelsesansvar for. Parterne har ikke herudover taget stilling til ledesers valgbarhed.

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

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

Som eksempler på begrebet institution kan nævnes dag- eller døgninstitution, et sygehus, administrationen i regionshuset eller på en forvaltning.

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

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

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

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

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

Stk. 2.

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

BEMÆRKNINGER:

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

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

Det kan mellem de lokale afdelinger (sektioner, klubber) af personaleorganisationerne og regionen aftales, at to eller flere overenskomstgrupper på en institution indgår i valgforbund og tilsammen vælger én tillidsrepræsentant, som repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

Stk. 5.

Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst ½ års tilknytning til regionen. Elever og lærlinge er ikke valgbare. Valget anmeldes skriftligt af pågældendes organisation over for regionen. Regionen er berettiget til over for organisationen at gøre indsigelse mod valget, når dette sker inden for 3 uger efter, at regionen har modtaget meddelelse fra organisationen.

BEMÆRKNINGER:

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

Ved valg af tillidsrepræsentanter for Yngre Læger nedsættes ½ år til 1 måned.

Anmeldelser og indsigelser skal så vidt muligt udveksles digitalt, f.eks. ved fremsendelse pr. mail.

Stk. 6.

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

Stk. 7.

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

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

BEMÆRKNINGER:

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

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

Fravigelsesmuligheden i stk. 5, 1. punktum indebærer, at der er frihed til lokalt at indgå aftale om en anden anciennitetstærskel i forhold til valgbarhed, samt at f.eks. ledere og ansatte med ledelsesfunktioner ikke er valgbare. Stk. 5, 2.-4. 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. 6 indebærer, at der frit kan aftales en længde af valgperioden for tillidsrepræsentanten. Dog skal adgangen for tillidsrepræsentanter til at nedlægge hvervet i perioden, samt muligheden for at medlemmerne kan kræve nyvalg eller omvalg, opretholdes i hidtidigt omfang.

BEMÆRKNINGER fsva. Sundhedskartelletts grupper:

Retten til at ledere kan vælge 1 tillidsrepræsentant på enhver institution pr. overenskomstgruppe udelukker ikke, at der lokalt kan aftales en valgstruktur med udgangspunkt i ledelsesniveauerne.

Hvis ledere på mellemste ledelsesniveau ikke efter lokal aftale kan vælge TR, har de ret til en talspersonordning, ligesom ledere på øverste ledelsesniveau.

Talspersonordningen har karakter af et formelt netværk. Talspersonerne er ikke omfattet af vilkårsbestemmelserne for TR, men kan udfylde en tilsvarende funktion, hvor de kan fungere som talerør for kollegaer.

§ 2. TILLIDSREPRÆSENTANTENS VIRKSOMHED

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for pågældende overenskomstgruppe holdes bedst muligt orienteret.

BEMÆRKNINGER:

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

Udveksling af dokumenter vedr. forestående ansættelser skal så vidt muligt udveksles digitalt, f.eks. ved fremsendelse pr. mail.

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.

****NYT****

BEMÆRKNINGER:

- *Såfremt de relevante oplysninger ikke automatisk tilgår tillidsrepræsentanten, skal oplysningerne udleveres på tillidsrepræsentantens begæring.*
- *Tillidsrepræsentanten har mod forlangende krav på at modtage eksisterende oplysninger, i det omfang og den form de måtte forefindes, om godkendt over- og merarbejde på den pågældende institution/arbejdsplads.*
- *Tillidsrepræsentanten skal i forbindelse med lønforhandlinger, herunder ved ansættelser have mulighed for at få relevante lønoplysninger for de personer, som den pågældende repræsenterer. Såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant, skal den forhandlingsberettigede organisation have mulighed for at få lønoplysningerne.*

Lønoplysningerne er bl.a. oplysninger om medarbejderens navn, arbejdssted, kontaktoplysninger, stillingsbetegnelse, ansættelsestidspunkt, lønindplacering samt centralt og lokalt aftalte tillæg.

- *Udveksling af oplysninger skal så vidt muligt ske digitalt, f.eks. ved fremsendelse pr. mail.*

Stk. 5.

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

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

BEMÆRKNINGER:

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

§ 3. VALG AF FÆLLESTILLIDSREPRÆSENTANTER

Stk. 1.

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

Stk. 2.

En fellestillidsrepræsentant efter stk. 1, kan ikke varetage spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner inden for deres respektive område, medmindre ledelsen og de berørte tillidsrepræsentanter bliver enige om noget andet.

Stk. 3.

Det kan mellem en personaleorganisations lokale afdeling (sektor, klub) og regionen aftales, at der vælges en fellestillidsrepræsentant, der repræsenterer enten en overenskomstgruppe, som har valgt mere en én tillidsrepræsentant, eller flere overenskomstgrupper, der hører til overenskomster med samme lønmodtagerpart. Det aftales samtidig, hvilke spørgsmål der skal varetages af fellestillidsrepræsentanten. Valget af fellestillidsrepræsentant sker af og blandt de berørte og anmeldte tillidsrepræsentanter. Valget af fellestillidsrepræsentant anmeldes skriftligt af personaleorganisationen over for regionen.

Stk. 4.

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

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

BEMÆRKNINGER:

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

Bemærkning til § 3, stk. 1 og 3: Anmeldelse mv. af fællestillidsrepræsentanter skal så vidt muligt ske digitalt, f.eks. ved fremsendelse pr. mail.

§ 4. VALG AF SUPPLEANT (STEDFORTRÆDER)

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

BEMÆRKNINGER:

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

§ 5. TIDSFORBRUGET TIL TILLIDSREPRÆSENTANTARBEJDE

Stk. 1.

Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til tillidsrepræsentantarbejdets forsvarlige udførelse, når hensyn tages til arbejdspladsens størrelse og eventuelle lokale forhold. Tillidsrepræsentanten skal dog udføre sit hverv sådan, at det medfører mindst mulig forstyrrelse af pågældendes produktive arbejde.

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 2.

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

BEMÆRKNINGER:

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

§ 6. TILLIDSREPRÆSENTANTENS LØN UNDER VARETAGELSE AF TILLIDSREPRÆSENTANTARBEJDET INDEN FOR INSTITUTIONEN

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

BEMÆRKNINGER:

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

For så vidt angår aflønning af tillidsrepræsentanter samt honorering af arbejdsmiljørepræsentanter henvises til bilag 7.

BEMÆRKNINGER TIL § 6:

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

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

§ 7. TRANSPORTGODTGØRELSE

Stk. 1.

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

BEMÆRKNINGER:

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

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

Stk. 2.

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

BEMÆRKNINGER:

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

§ 8. TILLIDSREPRÆSENTANTENS LØN UNDER VARETAGELSE AF TILLIDSREPRÆSENTANTARBEJDET UDEN FOR INSTITUTIONEN

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

BEMÆRKNINGER:

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

1.

Regionsrådet træffer beslutning om at afskedige 25 personer inden for administrationen. Tillidsrepræsentanterne anmoder deres respektive ledere om tilfaldelse til dagen efter at holde et møde med henblik på evt. at stille forslag

over for regionsrådet om ordninger, der vil kunne mildne virkningen af afskedigelsen.

Regionsdirektøren giver tilladelse til, at mødet afholdes, og han stiller et mødelokale i regionshuset til rådighed.

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

2.

En portør afskediges. Da lokale forhandlinger om afskedigelsens berettigelse ikke fører til enighed, anmoder FOA om en forhandling med RLTN.

Ved mødet deltager udover en repræsentant for RLTN og FOA en repræsentant for regionen, den lokale FOA-afdelingsformand samt tillidsrepræsentanten. Mødet foregår i Regionernes Hus i København.

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

3.

SL-tillidsrepræsentanterne i en region ønsker at afholde et møde med henblik på at koordinere deres stillingtagen til konkrete forslag til en planlagt drøftelse med regionens ledelse om anvendelse af midler til decentral løndannelse.

Tillidsrepræsentanterne anmoder deres respektive ledere om tilladelse til at afholde mødet. Tilladelsen gives, og regionen er - på grund af manglende mødelokaler i regionens døgninstitutioner - indforstået med, at mødet afholdes i den lokale SL-afdeling.

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

4.

På grund af gentagne fejludbetalinger til sygeplejerskerne anmoder sygeplejerskernes tillidsrepræsentant oversygeplejersken om tilladelse til at drøfte problemerne med formanden for den lokale kreds. Til mødet er også inviteret en repræsentant for Dansk Sygeplejeråd.

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

Deltagelse i møder i medarbejderråd er omfattet af § 8.

Med hensyn til møder i øvrigt henvises til § 9.

Stk. 3.

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

BEMÆRKNINGER:

Fravigelsesmuligheden indebærer bl.a., at der er frihed til, at der lokalt kan indgås aftale om lønvilkår i relation til tillidsrepræsentanthvervet, som er omhandlet i § 8.

§ 9. FRIHED TIL DELTAGELSE I KURSER, MØDER M.V.

Stk. 1.

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

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

Stk. 2.

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

BEMÆRKNINGER:

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

Regionernes refusionsopgørelse skal fremsendes til organisationerne hurtigst muligt og senest et år efter medarbejderrepræsentanten har indleveret dokumentation for afholdelse af tjenestefrihed med løn.

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

Stk. 3.

Der udredes af regionen et beløb pr. ATP-pligtig arbejdstime, der indbetales til "Amtskommunernes og Kommunernes Fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter m.fl." De beløb, der indbetales til fonden, anvendes til finansiering af personaleorganisationernes udgifter ved uddannelse af regionalt ansatte tillidsrepræsentanter m.fl. Udgifter til arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i kurserne kan finansieres af fonden. Vedtægter for fonden og bestemmelser om størrelsen af regionernes indbetalinger fastsættes ved aftale mellem RLTN og KTO.

BEMÆRKNINGER:

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

RLTN og Forhandlingsfællesskabet har aftalt vedtægter for AKUT-fonden. Møder, der vedrører en medlemsgruppe generelt, eller møder, der vedrører en organisations interne forhold, er omfattet af § 9. Herefter ydes der tjenestefrihed med løn, mod at vedkommende personaleorganisation refunderer regionen udgiften til løn under tjenestefriheden. Nedenfor gives 2 eksempler på møder, der henhører under § 9:

1.

Kost & Ernæringsforbundet indkalder regionens tillidsrepræsentanter til møde på det lokale afdelingskontor med henblik på at drøfte udtagelse af overenskomstkrav.

Mødet betragtes som institutionsekstern tillidsrepræsentantvirksomhed, og der gives tjenestefrihed med løn, mod at vedkommende personaleorganisation refunderer regionen udgiften til løn under tjenestefriheden.

2.

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

Mødet betragtes som institutionsekstern tillidsrepræsentantvirksomhed, og der gives tjenestefrihed med løn, mod at vedkommende personaleorganisation refunderer regionen udgiften til løn under tjenestefriheden.

Stk. 4.

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

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

BEMÆRKNINGER:

Fravigelsesmuligheden indebærer bl.a., at der er frihed til, at der lokalt kan indgås aftale om vilkår for og omfang af tillidsrepræsentantkurser, hverv og møder. AKUT-systemet kan ikke fraviges.

§ 10. ANVISNING AF FÆLLESLOKALE

Stk. 1.

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

BEMÆRKNINGER:

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

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

Stk. 2.

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

BEMÆRKNINGER:

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

§ 11. FRAVIGELSE AF CENTRALE BESTEMMELSER VED LOKAL AFTALE

Stk. 1.

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

- § 1, stk. 1 – 4, stk. 5, 1. punktum og stk. 6
- § 2, stk. 3 og 4
- § 3, stk. 1, 1. og 2. punktum, stk. 2, og stk. 3, 1. – 3. punktum
- § 4, stk. 1 og 2
- § 5, stk. 1
- § 6, stk. 1 og 2
- § 7, stk. 1
- § 8, stk. 1 og 2
- § 9, stk. 1 og 2
- § 10, stk. 1.

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

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 5.

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

Stk. 6.

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

§ 12. AFSKEDIGELSE

Stk. 1.

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 4.

Afskedigelse af en tillidsrepræsentant

- 1) kan ske med den pågældendes individuelle aftale- eller overenskomstmæssige opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder.
- 2) Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afsked af tillidsrepræsentanten ske med det varsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af, dog mindst med 35 dages varsel til udgangen af en måned.

Stk. 5.

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

Stk. 6.

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

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

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

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

Stk. 7.

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

AFSNIT B. SAMARBEJDE OG SAMARBEJDSUDVALG

§ 13. SAMARBEJDE OG SAMARBEJDSUDVALG

Stk. 1.

På alle regionens arbejdspladser udøves ledelsesretten af regionsrådet eller dets ledelsesrepræsentanter i samarbejde med medarbejderne og tillidsrepræsentanterne i overensstemmelse med bestemmelserne i nærværende regelsæt.

BEMÆRKNINGER:

Aftalen gælder for personale i regional tjeneste.

Aftalen gælder endvidere for personale ved selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.

Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomst/aftalegrundlag fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem RLTN og den forhandlingsberettigede organisation.

Det indebærer, at der skal oprettes samarbejdsudvalg, hvis der er beskæftiget mere end svarende til 25 heltidsbeskæftigede, jf. § 14. Samarbejde m.v. på disse selvejende institutioner skal finde sted i henhold til aftalen, og der skal findes andre samarbejdsformer, hvis der ikke skal oprettes et samarbejdsudvalg på institutionen, jf. § 14, stk. 5.

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

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

Stk. 1a.

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

Stk. 2.

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

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

- 1) I samarbejdet skal såvel ledelsen som medarbejderne respektere gældende love, regulativer og vedtægter, regionsrådsbeslutninger, administrative bestemmelser samt kollektive overenskomster og aftaler.
- 2) Medlemskab af et samarbejdsudvalg medfører ingen begrænsning i de beføjelser, der i henhold til lov tilkommer medlemmer af regionale råd.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til bemærkninger om indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi, jf. bilag 4.

§ 14. OPRETTELSE AF SAMARBEJDSUDVALG

Stk. 1.

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

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 2.

Er der inden for institutionen flere arbejdssteder med en selvstændig ledelsesfunktion, hvor antallet af medarbejdere er svarende til mindst 25 heltidsbeskæftigede, skal der oprettes et samarbejdsudvalg for hvert af disse arbejdssteder.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til KSN-information nr. 1.

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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

Stk. 6.

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

BEMÆRKNINGER:

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

§ 15. SAMARBEJDSUDVALGETS OPGAVER

Stk. 1.

Samarbejdsudvalgets opgaver er:

- 1) at modtage information og drøfte alle forhold af betydning for institutionens arbejds- og personaleforhold, herunder dens økonomiske stilling, større rationaliseringsforanstaltninger og arbejdsomlægninger og indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi, jf. § 16,
- 2) at være medbestemmende ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelsen af institutionens arbejds- og personaleforhold, jf. § 17.

BEMÆRKNINGER:

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

Der henvises til § 15A, oversigt over det øverste samarbejdsudvalgs obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler m.v. (bilag 2) samt oversigt over opgaver for øvrige samarbejdsudvalg og over forhandlinger/aftaler om enkeltpersoners eller grupperes vilkår i relation til generelle (ramme)aftaler m.v. (bilag 3).

I det øverste samarbejdsudvalg 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 regionen, kan ikke forhandles i det øverste samarbejdsudvalg.

Parterne i det øverste samarbejdsudvalg bør sammen og hver for sig sikre, at regionens øvrige organisation inddrages i de drøftelser, der foregår i det øverste samarbejdsudvalg. Inddragelsen kan dels ske ved, at der i udvalget fastlægges procedurer herfor, dels ved at hver part (ledelsen og medarbejderrepræsentanterne) holder en tæt kontakt til sit eget „bagland“.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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

Stk. 6.

Medlemmer af samarbejdsudvalget kan frit referere, hvad der er passeret i udvalget. Enhver skal dog iagttage tavshed med hensyn til de forhold, som pågældende i sin egenskab af samarbejdsudvalgsmedlem bliver bekendt med, og hvis hemmeligholdelse iflg. sagens natur er påkrævet eller bliver foreskrevet. Tavshedspligten ophører ikke ved, at pågældende ophører med at være medlem af et samarbejdsudvalg.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til KSN-information nr. 2.

****NYT****

§ 15A. DET ØVERSTE SAMARBEJDSUDVALGS OPGAVER

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Det øverste samarbejdsudvalg har til opgave:

1. regelmæssigt at evaluere anvendelsen af medarbejderudviklingssamtaler i regionen, jf. Aftale om kompetenceudvikling § 4 stk. 2,
2. at aftale retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmålinger, jf. Aftale om trivsel og sundhed § 3, stk. 2,
3. at aftale retningslinjer om sygefraværssamtaler, jf. Aftale om trivsel og sundhed § 9, stk. 4,
4. at sikre, at der i regionen aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbettinget stress, jf. Aftale om trivsel og sundhed § 11,
5. at sikre, at der i regionen aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane – herunder fra 3. person – i tilknytning til udførelsen af arbejdet, jf. Aftale om trivsel og sundhed § 12 stk. 1 og 2,
6. at aftale retningslinjer vedrørende sundhed, jf. Aftale om trivsel og sundhed § 6 stk. 1.
7. at revidere og overvåge de vedtagne retningslinjer, jf. pkt. 5, med henblik på at sikre, at de er effektive både i forhold til at forebygge problemer og til at håndtere sagerne, når de opstår, jf. Protokollat til aftale om trivsel og sundhed om indsats mod vold, mobning og chikane på arbejdspladsen,
8. **at medvirke til at Rammeaftalen om seniorpolitik anvendes efter hensigten, at drøfte politik og den overordnede vision på området i regionen og drøfte, hvordan der kan skabes forankring også i de øvrige samarbejdsudvalg og dermed på de enkelte arbejdspladser, jf. Rammeaftale om seniorpolitik, § 3,**
9. at foretage en generel og overordnet drøftelse mv. i henhold til Rammeaftale om socialt kapitel, § 3.
10. at fastlægge hvorledes Rammeaftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter i regionerne udmøntes.

BEMÆRKNINGER:

Det øverste samarbejdsudvalg kan aftale at fravige pkt. 2 og 6 , såfremt der er enighed i udvalget herom.

Hvis en af parterne i det øverste samarbejdsudvalg ikke længere ønsker at fravige et eller flere af de nævnte punkter, genindtræder forpligtelsen i forhold til disse.

Stk. 3.

Det øverste samarbejdsudvalg skal endvidere gennemføre en drøftelse af, hvilke emner og indsatsområder, der er væsentlige at fokusere på og arbejde med i perioden.

BEMÆRKNINGER:

Det øverste samarbejdsudvalg fastsætter en passende kadence for gennemførelse af drøftelser af emner og indsatsområder. Formålet med drøftelsen er at sikre, at de lokale parter drøfter hvilke emner og indsatsområder de lokale parter finder væsentlige at prioritere/fokusere på i den kommende periode, herunder hvordan øverste samarbejdsudvalg kan bidrage til at løse dem.

Formålet med drøftelsen er endvidere at sikre at arbejdet i det øverste samarbejdsudvalg til enhver tid afspejler de aktuelle arbejds-, personale- og samarbejdsforhold-, som er væsentlige i regionen. Som en del af drøftelsen kan det øverste samarbejdsudvalg for eksempel fastlægge en tidsplan for arbejdet med emner og indsatsområder, samt beskrive den videre kommunikation i forhold til samarbejdsudvalgene.

Stk. 4.

Det øverste samarbejdsudvalgs drøftelse vedrørende emner og indsatsområder, jf. stk. 3, ændrer ikke ved de grundlæggende bestemmelser vedrørende medindflydelse og medbestemmelse, jf. aftalens afsnit B.

Stk. 5.

Retningslinjer aftalt i henhold til stk. 2, pkt. 2-6 gælder indtil der er opnået enighed om ændringer.

Stk. 6.

I tilknytning til regionens budgetbehandling skal ledelsen redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder eventuelle konsekvenser i forhold til sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde, jf. Aftale om trivsel og sundhed § 7.

§ 16. INFORMATION OG DRØFTELSE

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

Der informeres på et så tidligt tidspunkt, at der bliver gode muligheder for en grundig drøftelse, således at medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens eller det regionale råds, respektive vedkommende stående udvalg, beslutninger, jf. § 15, stk. 5.

Stk. 5.

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

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

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

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

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

Stk. 6.

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

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

BEMÆRKNINGER:

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

Informationen skal ske så betids, at den enkelte medarbejderrepræsentant har en reel mulighed for at konsultere sit valggrundlag på en hensigtsmæssig måde. Dette indebærer, at medarbejderrepræsentanterne sikres rimelig tid til

at drøfte konsekvenser af et påtænkt omstillingsprojekt med de berørte medarbejdere.

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

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

Det skal sikres, at drøftelsen sker på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold. Ledelsen og medarbejderrepræsentanterne kan derfor aftale en nærmere procedure, der sikrer den nødvendige tid til at forberede drøftelsen, herunder gennemføre forhandlingen af spørgsmålet om ændringer i arbejdstilrettelæggelse og ansættelsesvilkår, som omstillinger, udbud mv. indebærer, jf. stk. 7. Der henvises desuden til protokollat vedrørende medarbejdernes inddragelse og medvirken i forbindelse med udlicitering mv., jf. bilag 5.

Stk. 7.

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

Stk. 8.

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

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 8a.

For så vidt angår indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi påhviler det ledelsen at holde medarbejderne orienteret herom. Oplysningerne skal fremlægges

skriftligt til drøftelse i samarbejdsudvalget og/eller et i medfør af § 23 nedsat teknologiudvalg.

Stk. 8b.

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

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

- B. De påregnede konsekvenser heraf for
 - a. arbejdsmiljøet
 - b. arbejdets tilrettelæggelse og indhold
 - c. personalebehov
 - d. personaleanvendelse, herunder jobfordeling, og
 - e. uddannelse

Stk. 8c.

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

Stk. 8d.

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

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til KSN-meddelelse nr. 25. Endvidere henvises der til bemærkninger om indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi, jf. bilag 4, og til protokollat vedrørende medarbejdernes inddragelse og medvirken i forbindelse med udlicitering mv., jf. bilag 5.

§ 17. MEDBESTEMMELSE VED FASTLÆGGELSE AF RETNINGSLINJER

Stk. 1.

Samarbejdsudvalget er medbestemmende med hensyn til fastlæggelse af retningslinjer for:

- A. Arbejdsforhold, herunder
 - 1. placering af den daglige arbejdstid og pauser,
 - 2. velfærdsforanstaltninger samt gennemførelse af disse,

3. forhold vedrørende medarbejdernes sikkerhed,
4. udarbejdelse af ordensregler,
5. arbejdstilrettelæggelse,
6. fastsættelse af arbejdsmetoder,
7. indretning af egnede arbejdslokaler,
8. fysiologisk rigtigt indrettede arbejdspladser,
9. hensigtsmæssig udnyttelse af anlæg, maskiner og materialer.

B. Personaleforhold, herunder

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

Stk. 2.

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

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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

Stk. 5a.

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

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til KSN-information nr. 2 samt til KSN-meddelelser nr. 27, 29 og 31. Endvidere henvises der til protokollat vedrørende medarbejdernes inddragelse og medvirken i forbindelse med udlicitering mv., jf. bilag 5.

§ 18. INFORMATION FRA SAMARBEJDSUDVALGET

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

§ 19. UDDANNELSE AF SAMARBEJDSUDVALGETS MEDLEMMER

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

BEMÆRKNINGER:

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

§ 20. SAMARBEJDSUDVALGETS SAMMENSÆTNING

Stk. 1.

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

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til KSN-meddelelse nr. 28.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til KSN-meddelelse nr. 28.

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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

Stk. 6.

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

Stk. 7.

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

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 8.

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

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 9.

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

Stk. 10.

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

Stk. 11.

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

§ 21. KONTAKTUDVALG

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til KSN-meddelelse nr. 3.

§ 22. SAMARBEJDSUDVALGETS ARBEJDSFORM

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Indkaldelse til møde skal ske med 3 ugers varsel.

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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

Stk. 5a.

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

Stk. 6.

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

Stk. 7.

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

Stk. 8.

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

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 9.

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

Stk. 10.

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

Stk. 10a.

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

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til bemærkninger om indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi, jf. bilag 4.

§ 23. UNDERUDVALG

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

Underudvalgene skal holde samarbejdsudvalget løbende orienteret om deres arbejde.

Stk. 4a.

Hvis medarbejderne ønsker det, skal der ved indførelse af ny samt ændring af bestående teknologi - i forbindelse med det enkelte teknologiprojekt - nedsættes et særligt teknologiuvalg under vedkommende hovedsamarbejdsudvalg. I teknologiuvalg repræsenteres den/de personalegruppe(r), der berøres af det enkelte teknologiprojekt.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til KSN-meddelelse nr. 23. Endvidere henvises der til bemærkninger om indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi, jf. bilag 4.

§ 24. UOVERENSSTEMMELSER I SAMARBEJDSUDVALGET

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Uoverensstemmelser om fortolkningen af nærværende afsnit om samarbejde og samarbejdsudvalg og påståede brud på dette kan af hver af parterne kræves behandlet i vedkommende hovedsamarbejdsudvalg. Opnås der ikke enighed i hovedsamarbejdsudvalget, forelægger dette uoverensstemmelsen for koordinationsudvalget.

Stk. 3a.

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

§ 25. KOORDINATIONSUDVALG

Stk. 1.

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

For hver af udvalgets medlemmer udpeges en suppleant.

Stk. 2.

Koordinationsudvalget har følgende opgaver:

1. at virke for fremme af samarbejdsudvalgenes virksomhed, herunder vejlede ved oprettelsen af samarbejdsudvalg,
2. at virke vejledende for de nedsatte samarbejdsudvalg,
3. at fortolke bestemmelserne i nærværende afsnit,
4. at behandle uoverensstemmelser vedrørende dettes afsnits bestemmelser, som af samarbejdsudvalgene forelægges for udvalget,
5. at behandle uoverensstemmelser om retningslinjer vedrørende indførelse og brug af ny eller ændring af bestående teknologi, som af hovedsamarbejdsudvalget forelægges for udvalget,
6. at registrere nedsatte samarbejdsudvalg i regionen.

Stk. 3.

Koordinationsudvalgets formand udpeges af regionsrådet. Næstformanden udpeges af organisationsrepræsentanterne.

Stk. 4.

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

Stk. 5.

Indkaldelse til møde skal ske med 3 ugers varsel. Forslag til emner på dagsordenen skal tilstilles formanden eller næstformanden senest 2 uger før mødet. Dagsordenen udarbejdes af formanden og næstformanden i fællesskab, og udsendes senest 1 uge før mødet. De nævnte frister kan i ganske særlige tilfælde fraviges, ligesom de kan fraviges, hvis der er enighed herom i koordinationsudvalget.

Stk. 6.

Regionen yder koordinationsudvalget fornøden sekretariatsbistand.

Stk. 7.

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

Stk. 8.

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

Stk. 9.

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

Stk. 9a.

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

Stk. 10.

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

Stk. 11.

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

BEMÆRKNINGER:

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

AFSNIT C. PARTERNES OPGAVE/HÅNDBLING AF UOVERENSSTEMMELSER SAMT IKRAFTTRÆDEN.

§ 26. PARTERNES HÅNDBLING AF UOVERENSSTEMMELSER VEDRØRENDE AFSNIT A

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 3.

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

BEMÆRKNINGER:

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

§ 27. UOVERENSSTEMMELSER VEDRØRENDE LOKALE AFTALER INDGÅET I.
H. T. § 11

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 5.

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

BEMÆRKNINGER:

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

§ 28. PARTERNES OPGAVE SAMT HÅNDTERING AF UOVERENSSTEMMELSER VEDRØRENDE AFSNIT B

Stk. 1.

Parterne har til opgave at fremme samarbejdsudvalgenes virksomhed. Dette sker gennem fortolkningsvirksomhed, vejledning samt iværksættelse af nødvendig og tilstrækkelig uddannelse og information. Parterne fungerer endvidere som informations- og debatforum vedrørende den generelle teknologiske udvikling inden for RLTN's forhandlingsområde samt vedrørende teknologiske systemer, der berører flere regioner. Parterne skal herunder:

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

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

BEMÆRKNINGER:

§ 28, stk. 1-4 gælder også i forhold til følgende paragraffer i Aftale om trivsel og sundhed: § 3, stk. 2, § 6, stk. 1, § 7, § 8, stk. 2, § 9, stk. 4, § 10 og § 11.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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

Stk. 6.

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

Stk. 7.

Såfremt enighed om samarbejdsudvalgets og/eller teknologiudvalgets anvendelse af retningslinjer vedrørende indførelse og brug af ny eller ændring af bestående teknologi ikke kan opnås blandt parterne, indbringes spørgsmålet for Regionernes Teknologivoldgiftsret. Teknologivoldgiftsretten består af 4 medlemmer, hvoraf 2 vælges af Forhandlingsfællesskabet og 2 vælges af RLTN. Parterne peger i forening på en opmand og retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 8.

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

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til bemærkninger om indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi, jf. bilag 4.

§ 29. HÅNDHÆVELSE AF FORPLIGTELSENE I § 16, STK. 6 - 8

Stk. 1.

Såfremt en af parterne ikke overholder sin forpligtelse i henhold til § 16, stk. 6 - 8 kan den anden part fremsætte anmodning om, at forpligtelsen overholdes. Anmodningen

skal fremsættes skriftligt og så snart den anden part bliver bekendt med, at forpligtelsen ikke er overholdt.

BEMÆRKNINGER:

§ 29 gælder i forhold til § 13, stk. 2 i Aftale om trivsel og sundhed.

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.

BEMÆRKNINGER:

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

BEMÆRKNINGER:

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

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

Stk. 4.

I tilfælde af, at parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 16, stk. 6 - 8 ikke er overholdt, kan de selv fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse. Såfremt parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 16, stk. 6 - 8 ikke er overholdt, men ikke kan blive enige om at fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse, kan spørgsmålet om godtgørelsens størrelse indbringes for en voldgift i overensstemmelse med stk. 5 - 9.

BEMÆRKNINGER:

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 RLTN og Forhandlingsfællesskabet. 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. Svarkrift afgives herefter senest 3 måneder fra modtagelsen af klageskriftet.

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 6.

Voldgiftsretten består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af RLTN og 2 af Forhandlingsfællesskabet. Parterne peger i forening en opmand og retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 7.

Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne og kan således ikke indbringes for Den Kommunale Tjenestemandsret, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse.

Stk. 8.

Voldgiftsretten kan idømme en godtgørelse.

Stk. 9.

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

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 10.

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

****NYT****

§ 30. IKRAFTTRÆDEN

Stk. 1.

Denne aftale træder i kraft den **1. april 2021** og kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den **31. marts 2024**.

Aftalen erstatter aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg indgået imellem henholdsvis RLTN og KTO, Akademikerne og FOA den 14. november 2012 og mellem RLTN og Sundhedskartellet den 2. januar 2013.

København, den 7. juni 2022

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN
Rikke M. Friis

/ Ole Lund Jensen

For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET
Mona Striib

/ Helle Basse

BILAG 1. INFORMATIONER OG MEDDELELSER FRA KOMMUNERNES SAM- ARBEJDSNÆVN

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

KSN-INFORMATION NR. 1:

Ad § 14, stk. 2:

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

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

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

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

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

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

Ad § 20, stk. 7:

I en samarbejdsudvalgsstruktur bestående af et centraludvalg for hele kommunen, et udvalg for hver forvaltning og flere udvalg i de enkelte forvaltninger, bør centraludvalget

og de nævnte udvalg for hver forvaltning betragtes som hovedudvalg, medens de øvrige udvalg i de enkelte forvaltninger bør betragtes som lokaludvalg.

Ad § 22, stk. 8:

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

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

Ad § 25, stk. 1:

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

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

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

KSN-INFORMATION NR. 2:

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

Retningslinier, der af et samarbejdsudvalg er fastsat i henhold til § 16 er, når følgende to forudsætninger er opfyldt, bindende for både medarbejderrepræsentanter og ledelse (og dermed også for kommunalbestyrelsen/amtsrådet), jf. § 17, stk. 3:

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

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

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

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

institution bør frigøre sig for aftalte retningslinier, må kommunalbestyrelsen/amtsrådet (økonomiudvalget) pålægge institutionens ledelse at opsigse disse.

KSN-MEDDELELSE NR. 2:

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

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

Hovedorganisationernes adresser er følgende:

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

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

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

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

KSN-MEDDELELSE NR. 3:

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

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

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

KSN-MEDDELELSE NR. 4:

Ad § 25, stk. 1:

Udpegning af medlemmerne af koordinationsudvalg

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

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

KSN-MEDDELELSE NR. 5:

Anvendelse af bestemmelsen i aftalens § 20, stk. 8 - Tillidsrepræsentantbeskyttelse

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

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

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

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

KSN-MEDDELELSE NR. 6 ****NYT** UDGÅR**

Ad § 19:

Uddannelse af medlemmer af samarbejdsudvalg i kommuner og amtskommuner

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

Som grundlag for undervisningen på kurset er udarbejdet "Håndbog for samarbejdsudvalgsmedlemmer" samt opgaver og andet skriftligt materiale til udlevering under kurset.

Materialet kan købes af Forlaget Kommuneinformation, Sommerstedsgade 5, 1718 København V, tlf. 33 11 38 00.

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

KSN-MEDDELELSE NR. 12:

Ad § 22, stk. 8:

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

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

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

KSN-MEDDELELSE NR. 14:

Ad § 20, stk. 8:

Beskyttelse af suppleanter for medlemmer af samarbejdsudvalg

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

KSN-MEDDELELSE NR. 16:

Ad § 22, stk. 8:

Aflønning af deltidsansatte samarbejdsudvalgsmedlemmer i forbindelse med disses deltagelse i samarbejdsudvalgskurser

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

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

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

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

KSN-MEDDELELSE NR. 19:

Ad § 20, stk. 7:

Valg/udpegning af medarbejderrepræsentanter i samarbejdsudvalg

På foranledning af henvendelser til Kommunernes Samarbejdsnævn vedrørende valg og udpegning af medarbejderrepræsentanter til samarbejdsudvalg i henhold til aftalens § 20, stk. 7, skal man hermed orientere om, at det er Nævnets opfattelse, at medarbejdere, der udpeges eller vælges til medarbejderrepræsentanter i samarbejdsudvalg, skal opfylde de samme betingelser, som kræves for at kunne vælges som tillidsrepræsentant herunder at pågældende skal have ½ års tilknytning til kommune/amtskommune forud for valget.

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

KSN-MEDDELELSE NR. 21:

Ad § 25:

Materiale om koordinationsudvalgets arbejde

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

KSN-MEDDELELSE NR. 23:

Ad § 23:

Teknologiudvalgets kompetence

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

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

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

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

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

KSN-MEDDELELSE NR. 25:

Ad §§ 16 og 25:

Samarbejdsudvalgenes information om og drøftelse af budgetforslag SU skal informeres om budgetforslag

SU skal informeres om budgetforslag

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

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

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

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

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

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

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

KSN-MEDDELELSE NR. 27:

Ad § 17:

Samarbejdsudvalgenes fastlæggelse af retningslinier for arbejds- og personaleforhold

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

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

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

Nævnet skal derfor henlede samarbejdsudvalgenes opmærksomhed på, at kun retningslinier fastsat efter reglerne § 17 er gyldige retningslinier i aftalens forstand, idet begrebet

"parter" (§ 17, stk. 2, 3 og 4) er parterne i det samarbejdsudvalg, der fastlægger retningslinier - og altså ikke nogen 3. person uden for samarbejdsudvalgene.

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

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

KSN-MEDDELELSE NR. 28:

Ad § 20, stk. 1 og 3:

Kravet om repræsentativitet

Foranlediget af en række henvendelser til Kommunernes Samarbejdsnævns sekretariat vedrørende sammensætningen af samarbejdsudvalg har nævnet drøftet fortolkningen af § 20, stk. 3, i aftalen: "Det bør tilstræbes, at udvalgenes sammensætning bliver så repræsentativ som muligt".

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

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

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

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

Kriterium 2 bør derfor kun anvendes, hvis hver enkelt personalegruppe er repræsenteret i samarbejdsudvalget, enten gennem egen repræsentation eller derved, at der mellem to eller flere personalegrupper er indgået aftale om, at de i fællesskab vælger ét

samarbejdsudvalgsmedlem. I denne forbindelse bemærkes, at hvis der er behov for, at flere personalegrupper er fælles om et samarbejdsudvalgsmedlem, bør det tilstræbes, at samarbejdet herom i videst muligt omfang sker mellem personaleorganisationer knyttet til samme hovedorganisation.

KSN-MEDDELELSE NR. 29:

Ad § 17:

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

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

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

Delegation

I aftalens § 13, stk. 2 er det bestemt, at der skal anvendes ledelsesformer, som indebærer den videst mulige delegation af ansvar og beføjelser. Målet er at styrke medarbejdernes interesse for effektiviteten blandt andet ved at give de ansatte mulighed for at være medbestemmende ved arbejdets tilrettelæggelse og udformning af deres egen arbejdsituation.

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

Forudsætninger for fastlæggelse af retningslinier

Samarbejdsnævnet skal gøre opmærksom på, at retningslinier i aftalens forstand skal være udformet skriftligt i form af referat fra et samarbejdsudvalgsmøde eller på anden måde, f.eks. et særligt notat eller en udvalgsrapport, som er tiltrådt af samarbejdsudvalgets parter ved deres underskrift, jf. aftalens § 17, stk. 5.

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

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

Retningslinier er bindende

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

Samarbejdsudvalgets kompetence

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

Vedkommende chef ikke kompetent

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

Konsekvenser af forelæggelse for økonomiudvalget

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

Lederen ønsker "tilslutning"

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

Økonomiudvalget ønsker at tidligere aftalte retningslinier skal ophæves

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

Økonomiudvalget beslutter af ændre kompetenceforholdene

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

Eksempel:

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

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

KSN-MEDDELELSE NR. 31:

Ad § 17:

Ligestilling - en opgave for samarbejdsudvalgene

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

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

KSN-MEDDELELSE NR. 32:

Ad § 19:

Uddannelse af medlemmer af teknologiudvalg mv.

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

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

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

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

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

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

Som grundlag for undervisning på kurset er udarbejdet "Håndbog for Teknologiudvalgs-medlemmer" samt opgaver og andet skriftligt materiale til udlevering under kurset. Materialet kan købes hos Forlaget Kommuneinformation, Sommerstedsgade 5, 1718 København V, Tlf. 33 11 38 00.

KSN-MEDDELELSE NR. 33:

Ad § 25:

Koordinationsudvalgets rolle vedrørende fastlæggelse af samarbejdsudvalgstrukturen

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

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

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

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

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

MEDDELELSE NR. 41:

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

Fokus på psykisk arbejdsmiljø

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

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

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

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

Samarbejdsudvalgene har et ansvar

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- information til de ansatte
- ansvars- og kompetencefordeling
- jobbeskrivelse
- udviklingssamtaler
- uddannelses tilbud.

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

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

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

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

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

Det må derfor anses for fornuftigt, at disse aktører i det daglige spiller sammen om løsningen af eventuelle psykosociale problemer, f.eks. kan de alle medvirke til, at der

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

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

Yderligere information

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

Rapporten, der er på 83 sider og koster kr. 80,00, kan købes ved henvendelse til:

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

I øvrigt henvises til:

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

MEDDELELSE NR. 43:

Ledernes deltagelse i samarbejdsudvalg mv.

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

Samarbejdsudvalg

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

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

Opmærksomheden henledes på “Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg”, § 20, stk. 6, hvoraf det fremgår, at det er institutionens ledelse, som af sin midte udpeger sine repræsentanter i samarbejdsudvalget. Den ansvarlige leder er formand

for udvalget, og de øvrige af ledelsens repræsentanter udpeges blandt ansatte, som er fortrolige med arbejds- og driftsforholdene, og som har ledende stillinger.

Medarbejdere inden for ovennævnte organisationers forhandlingsområder vil derfor ikke længere skulle indgå i sammensætningen på medarbejderside. Disse medarbejdere skal derfor heller ikke indgå i forhold til at opfylde repræsentativitetskravet i aftalens § 20, stk. 3. Der henvises i den forbindelse til KSN-meddelelse nr. 28.

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

Koordinationsudvalg

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

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

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

Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse

I rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse (OK [11.06.2](#)) § 4, stk. 5, er det fastlagt, at medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen som udgangspunkt skal baseres på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen.

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

Tillidsrepræsentanter

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

MEDDELELSE NR. 46:

Ad § 25:

Udpegning af koordinationsudvalgsmedlemmer

Hidtidig praksis

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

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

Ændring af praksis

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

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

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

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

3 situationer

Udpegningen af personaleorganisationernes medlemmer og suppleanter finder sted således:

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

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

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

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

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

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

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

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

Underretning

I henhold til "Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse mv." (OK [11.06.3](#)) skal forhandlingsorganet sende en kopi af en indgået lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse til de centrale parter til orientering.

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

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

MEDDELELSE NR. 47:

Aflønning af SU-instruktører

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

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

Honorar

Honoraret fastsættes til kr. 3.355,39 (grundbeløb pr. den 31. marts 2000) pr. undervisningsdag á 7,4 timer (pr. den 1. april 2000 kr. 3.417,66 pr. dag).

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

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

Afholdelse af honorar, lønudgift m.v.

Den rekvirerende (amts)kommune:

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

Underviserens ansættelses(amts)kommune:

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

- I det omfang, der ydes tjenestefrihed med løn, refunderer SU-instruktøren af sit honorar sin arbejdsgiver udgiften til løn under tjenestefriheden.¹
- Refusionen sker efter de principper, der er gældende for lønudgifter i henhold til § 9, stk. 2, i "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg".
- Såfremt der ikke aftales frikøb, tilgår det samlede honorar underviseren.

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

Undervisning i egen (amts)kommune

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

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

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

Ikrafttræden

Den 1. januar 2001.

MEDDELELSE NR. 48:

Samarbejdsstrukturen i (amts)kommunale samarbejder

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

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

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

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

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

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

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

MEDDELELSE NR. 49:

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

Aftale om socialt kapitel (APV 11.08.1) danner rammerne for medarbejderinddragelse og medbestemmelse gennem lokal fastlæggelse af retningslinier for, hvordan det sociale ansvar kan udmøntes i kommuner og amter.

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

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

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

- et af formålene med aftalen er forebyggelse gennem løbende forbedring af arbejdsmiljøet. Dermed indgår dette også som grundlag for de årlige drøftelser i MED/SU-regi om fastlæggelse af retningslinier
- der er udarbejdet fælles bilag til aftalen om henholdsvis personalepolitiske drøftelser (og herunder en opstilling af elementer, som kan indgå i drøftelser og ved fastlæggelse af retningslinier) samt om rammeaftalens regler for medbestemmelse og partssamarbejde

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

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

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

****NYT****

BILAG 2. OVERSIGT OVER DET ØVERSTE SAMARBEJDSUDVALGS OBLIGATORISKE OPGAVER I HENHOLD TIL GENERELLE (RAMME)AFTALER MV.

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

<i>TR/SU-aftalen</i>	<i>Beskrivelse af opgaven</i>	<i>Aftalehjemmel</i>
§ 15A, stk. 2, pkt. 1	Regelmæssigt evaluere anvendelsen af medarbejderudviklings samtaler i regionen	Aftale om kompetenceudvikling, § 4, stk. 2
§ 15A, stk. 2, pkt. 2	Aftale retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmålinger	Aftale om trivsel og sundhed § 3, stk. 2
§ 15A, stk. 2, pkt. 3	Aftale retningslinjer om sygefraværssamtaler	Aftale om trivsel og sundhed § 9, stk. 4
§ 15A, stk. 2, pkt. 4	Sikre, at der i regionen aftales retningslinjer for arbejdspladens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress	Aftale om trivsel og sundhed § 11
§ 15A, stk. 2, pkt. 5	Sikre, at der i regionen aftales retningslinjer for arbejdspladens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane på arbejdspladsen – herunder fra 3. person – i tilknytning til udførelsen af arbejdet	Aftale om trivsel og sundhed § 12, stk. 1 og 2
§ 15A, stk. 2, pkt. 6	Aftale retningslinjer vedrørende sundhed	Aftale om trivsel og sundhed § 6, stk. 1
§ 15A, stk. 2, pkt. 7	Revidere og overvåge de vedtagne retningslinjer jf. pkt. 5, med henblik på at sikre, at de er effektive både i forhold til at forebygge problemer og til at håndtere sagerne, når de opstår	Protokollat til aftale om trivsel og sundhed om indsats mod vold, mobning og chikane på arbejdspladsen
§ 15A, stk. 2, pkt. 8	Medvirke til at Rammeaftalen om seniorpolitik anvendes	Rammeaftale om seniorpolitik § 3

<i>TR/SU-aftalen</i>	<i>Beskrivelse af opgaven</i>	<i>Aftalehjemmel</i>
	efter hensigten. Drøfte politik og den overordnede vision på området i regionen. Drøfte hvordan der kan skabes forankring også i de underliggende samarbejdsudvalg og dermed på de enkelte arbejdspladser	
§ 15A, stk. 2, pkt. 9	Foretage en generel og overordnet drøftelse i henhold til rammeaftale om socialt kapitel, § 3	Rammeaftale om socialt kapitel § 3
§ 15A, stk. 2, pkt. 10	Fastlægge hvorledes rammeaftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter i regionerne udmøntes	Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter, bilag I
§ 15A, stk. 6	I tilknytning til regionens budgetbehandling skal ledelsen redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder eventuelle konsekvenser i forhold til sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde	Aftale om trivsel og sundhed § 7

Opgaver der ikke kan fraviges

Følgende af ovenstående opgaver er obligatoriske og kan derfor ikke fraviges ved lokal aftale: § 15A stk. 2, pkt. 1, 3, 4, 5, 7, 8, 9 og 10 samt § 15A, stk. 6.

Opgaver der kan fraviges ved lokal aftale

Det øverste samarbejdsudvalg kan aftale at fravige § 15A stk. 2 pkt. 2 og 6, såfremt der er enighed i udvalget herom.

Hvis en af parterne i det øverste samarbejdsudvalg ikke længere ønsker at fravige et eller flere af de nævnte punkter, genindtræder forpligtelsen i forhold til disse.

Opgaver der kan varetages efter aftale

Nedenstående bestemmelser er efter overenskomstforhandlingerne i 2011 ikke obligatoriske for det øverste samarbejdsudvalg, men er opgaver, der efter aftale kan varetages. Der henvises endvidere til, at det øverste samarbejdsudvalg ved drøftelsen iht. TR/SU-aftalens § 15, stk. 1, pkt. 3 kan prioritere andre emner og indsatsområder, som de lokale parter finder væsentlige.:

- **Det kan indgå i drøftelserne i hht. § 3 i Rammeaftale om seniorpolitik, hvordan spørgsmålet om seniormedarbejderens fortsatte arbejdsliv inddrages og håndteres i den årlige medarbejderudviklingssamtale (Bemærkning til § 2, stk. 1 i Rammeaftale om seniorpolitik).**
- Såfremt der sker væsentlige ændringer i udligningsordningen, kan dette på ny drøftes i det øverste samarbejdsudvalg (Aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov § 6).
- Det øverste samarbejdsudvalg kan drøfte rammer og principper for oplærings- og integrationsforløbene eventuelt med henblik på at fastlægge generelle retningslinjer (Aftale om integrations- og oplæringsstillinger § 4, stk. 1).
- Der kan afholdes en årlig drøftelse i det øverste samarbejdsudvalg om regionens politik på kompetenceudviklingsområdet (Aftale om kompetenceudvikling, § 4, stk. 1).
- Der kan i det øverste samarbejdsudvalg aftales principper for tillidsrepræsentanters vilkår på baggrund af omfanget af tillidsrepræsentantens forhandlings- og aftalekompetence og øvrige opgaver.

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

- Det øverste samarbejdsudvalg kan inden for rammerne af stk. 3 drøfte, hvorledes tjenestestedet nærmere kan defineres. Regionen kan på baggrund af drøftelsen fastlægge, at tjenestestedet udstrækkes til at omfatte f.eks. hele regionen, samtlige sygehuse/hospitaler i regionen eller samtlige døgninstitutioner i regionen (Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal § 3, stk. 4).

****NYT****

BILAG 3. OVERSIGT OVER OPGAVER FOR ØVRIGE SAMARBEJDSUDVALG OG OVER FORHANDLING/AFTALE OM ENKELTPERSONERS ELLER GRUPPERS VILKÅR I RELATION TIL GENERELLE (RAMME)AFTALER MV.

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

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

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

Øvrige samarbejdsudvalg har i henhold til en række generelle (ramme)aftaler til opgave:

	<i>Tværgående drøftelse/forhandling i lokale samarbejdsudvalg for alle medarbejdere</i>	<i>Aftalehjemmel</i>	<i>Forhandling/aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår</i>
a.	Skal udfylde de af det øverste samarbejdsudvalg aftalte retningslinjer vedrørende sundhed. Udfyldningen skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer.	Aftale om trivsel og sundhed § 6, stk. 1	
b.	Skal aftale retningslinjer for fremlæggelse af institutionsbaseret sygefraværsstatistik samt opfølgning på sygefravær i institutionen.	Aftale om trivsel og sundhed § 8, stk. 2	
c.	Institutionsledelsen fremlægger en institutionsbaseret sygefraværsstatistik for det lokale samarbejdsudvalg.	Aftale om trivsel og sundhed § 8, stk. 1	
d.	Skal aftale retningslinjer for udarbejdelse af handlingsplaner, hvis der konstateres problemer i arbejdspladsvurderingen (APV). Såfremt arbejdsmiljøarbejdet ikke varetages af samarbejdsudvalget drøftes handlingsplaner i arbejdsmiljøudvalget.	Aftale om trivsel og sundhed § 10	
e.	Skal, afhængig af beslutning i det øverste samarbejdsudvalg, aftale retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats	Aftale om trivsel og sundhed § 11	

	<i>Tværgående drøftelse/forhandling i lokale samarbejdsudvalg for alle medarbejdere</i>	<i>Aftalehjemmel</i>	<i>Forhandling/aftale om enkeltpersoners eller grupperes vilkår</i>
	for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetin- get stress.		
f.	Skal, afhængig af beslutning i det øver- ste samarbejdsudvalg, aftale retningslin- jer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane – herunder fra 3. person – i tilknytning til udførelsen af arbejdet.	Aftale om trivsel og sundhed § 12, stk. 1	
g.	Skal drøfte de overordnede mål for kom- petenceudviklingsindsatsen på arbejds- pladsen.	Aftale om kompetence- udvikling § 6, stk. 1	På den enkelte ar- bejdsplads opstilles der udviklingsmål for den enkelte med- arbejder eller for grupper af medarbej- dere.
h.	Skal medvirke til at rammeaftalen an- vendes efter hensigten, herunder i for- hold til bredden i indsatsen, både i for- hold til faggrupper og arbejdspladser	Rammeaftale om seni- orpolitik § 3	Vilkårene for de konkrete ordninger aftales mellem regi- onen og (lokale) re- præsentanter for de(n) forhandlings- berettigede organi- sation(er).

Opgaver der ikke kan fraviges

Følgende af ovenstående opgaver er obligatoriske og kan derfor ikke fraviges ved lokal aftale: Punkt d, e, f, g og **h**.

Opgaver der kan fraviges ved lokal aftale

Med mindre andet fremgår beslutning i øverste samarbejdsudvalg, kan det lokale samar- bejdsudvalg dog, såfremt der er enighed i udvalget herom, aftale at fravige følgende af ovenstående opgaver: Punkt a, b og c.

Hvis en af parterne i det lokale samarbejdsudvalg ikke længere ønsker at fravige et eller flere af de nævnte punkter, genindtræder forpligtelsen i forhold til disse.

Opgaver der kan varetages efter aftale

Nedenstående bestemmelser er efter overenskomstforhandlingerne i 2011 ikke obligato- riske for øvrige samarbejdsudvalg, men opgaver, der efter aftale kan varetages:

	<i>Tværgående drøftelse/forhandling i lokale for alle medarbejdere</i>	<i>Aftalehjemmel</i>	<i>Forhandling/aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår</i>
i.	Såfremt der på den enkelte arbejdsplads-/institution besluttes, at der kan ske ansættelse af personer i henhold til aftalen, er det hensigtsmæssigt at ledelse og medarbejdere drøfter retningslinjer for beskæftigelse af disse. Såfremt der på arbejdspladsen enten er et samarbejdsudvalg, medindflydelses- eller medbestemmelsesudvalg, er det hensigtsmæssigt, at retningslinjer for etablering af oplæringsforløb drøftes i dette forum.	Aftale om integrations- og oplæringsstillinger § 4, stk. 2	Aftale om etablering af oplærings- og integrationsstillinger, herunder den konkrete ansættelse indgås mellem regionen og (lokale)repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.
j.	Sundhedsfremmeinitiativernes effekt og anvendelse kan drøftes og evalueres i medindflydelses- og samarbejdssystemet med passende mellemrum.	Aftale om trivsel og sundhed § 6, stk. 2	
k.	Såfremt det på den enkelte arbejdsplads/institution besluttes, at der kan ske ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige, er det hensigtsmæssigt at ledelse og medarbejdere drøfter retningslinjer for beskæftigelse af disse.	Rammeaftale om socialt kapitel § 4	<ul style="list-style-type: none"> • Aftale om vilkår i flexjob, aftalebase-rede job på særlige vilkår, løntilskudsjob, herunder skånejob, indgås mellem regionen 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.
l.	Kan drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling.	Aftale om kompetenceudvikling § 6, stk. 2	På den enkelte arbejdsplads opstilles der udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere.

	<i>Tværgående drøftelse/forhandling i lokale for alle medarbejdere</i>	<i>Aftalehjemmel</i>	<i>Forhandling/aftale om enkeltpersoners eller grupperes vilkår</i>
m.	Kan drøfte hvordan arbejdet med kompetenceudvikling evalueres.	Aftale om kompetenceudvikling § 6, stk. 2	På den enkelte arbejdsplads opstilles der udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere.
n.	Samarbejdssystemet kan drøfte, hvorledes anvendelsen af tele-/hjemmearbejde kan fremme etableringen af mere attraktive arbejdspladser, samt hvorledes eventuelle ulemper ved tele-/hjemmearbejde kan undgås.	Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde, vejledning	Lokal aftale mellem regionen og (lokale) repræsentanter for en eller flere organisationer. På grundlag heraf indgås aftale mellem regionen og de enkelte ansatte.
o.	Øvrige samarbejdsudvalg kan drøfte Rammeaftalen om seniorpolitik anvendelse set i forhold til den enkelte arbejdsplads	Rammeaftale om seniorpolitik § 3	Vilkårene for de konkrete ordninger aftales mellem regionen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).
p.	Det kan indgå i samarbejdsudvalgenes drøftelser, hvordan spørgsmålet om seniormedarbejderens fortsatte arbejdsliv inddrages og håndteres i den årlige medarbejderudviklingssamtale.	Rammeaftale om seniorpolitik, bemærkning til § 2, stk. 1	Vilkårene for de konkrete ordninger aftales mellem regionen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).
q.		Protokollat vedr. vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse	<ul style="list-style-type: none"> • Der skal ske en forhandling om tillidsrepræsentanters vilkår med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældendes overenskomst-gruppe(r). • Såfremt der i det øverste samarbejdsudvalget er vedtaget

	<i>Tværgående drøftelse/forhandling i lokale for alle medarbejdere</i>	<i>Aftalehjemmel</i>	<i>Forhandling/aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår</i>
			overordnede principper for TR-vilkår, skal disse principper danne grundlag for forhandlingen.

BILAG 4. BEMÆRKNINGER OM INDFØRELSE OG BRUG AF NY SAMT ÆNDRINGER AF BESTÅENDE TEKNOLOGI

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

Ad § 13:

Lokale retningslinier, bemærkninger eller lignende

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

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

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

Ad § 16:

Skriftlig information af samarbejdsudvalget eller teknologiudvalget

Ifølge § 16, stk. 5a påhviler det ledelsen at orientere og informere samarbejdsudvalget eller teknologiudvalget på et så tidligt tidspunkt, at medarbejderne ved indførelse og brug af ny teknologi kan udøve den forudsatte medbestemmelse og medindflydelse på beslutningsprocessen. Det er derfor en forudsætning, at bestemmelserne om informationspligt nøje følges. Oplysningerne, der fremlægges skriftligt, skal vedrøre en række forhold, som nærmere er opregnet i aftalen.

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

Parterne har forudsat, at de oplysninger, der omhandles i § 16, stk. 5a forelægges i en rimelig tilgængelig form.

Omflytningsmuligheder, omskoling og efteruddannelse

Efter § 16, stk. 5c og 5d behandler samarbejdsudvalget og/eller teknologiudvalget, hvor en ny teknologi nødvendiggør en ændret arbejdstilrettelæggelse, mulighederne for i størst muligt omfang at sikre medarbejderne andet kvalificeret arbejde i den pågældende region. Det ny arbejde bør så vidt muligt ligge i samme lokalområde.

Nødvendig omskoling og efteruddannelse, som aftales i den anledning, betales fuldt ud af region.

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

Der kan ikke med henvisning til denne aftale aftales eller fastsættes særlige trykkesgarantier herudover, f.eks. sikring mod afskedigelse af medarbejderne eller mod, at de kan pålægges nyt arbejde i forbindelse med indførelse og brug af ny teknologi. Opmærksomheden skal dog henledes på den i § 16, stk. 5d omhandlende forhandlingspligt, hvor det ikke er muligt at tilbyde en medarbejder andet kvalificeret arbejde. Hermed er det forudsat, at der gives organisationerne en orientering om eventuelle afskedigelser med oplysning om, hvilke bestræbelser, der er foretaget for at undgå afskedigelserne eller reducere disses omfang.

Ad § 22:

Ekspertise udefra

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

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

Ad § 23:

Teknologiudvalg

Indførelse og brug af ny teknologi kan behandles

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

Nedsættelse af teknologiudvalg forudsætter i modsætning til andre underudvalg ikke enighed. Teknologiudvalg skal nedsættes, såfremt medarbejderne fremsætter ønske herom. Det vil være naturligt, om eventuel nedsættelse af et for hele regionen fælles teknologiudvalg besluttet af det for alle regionen ansatte nedsatte hovedsamarbejdsudvalg eller - hvor et sådant ikke er oprettet - af koordinationsudvalget.

Ad §§ 25 og 27:

Uoverensstemmelser

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

Kan enighed heller ikke opnås i koordinationsudvalget, kan sagen indbringes for de centrale parter (RLTN og Forhandlingsfællesskabet) og eventuelt efterfølgende for Regionernes Teknologivoldgiftsret.

Sådanne sager har ikke opsættende virkning for et teknologiprojekts gennemførelse.

BILAG 5. PROTOKOLLAT OM MEDARBEJDERNES INDDRAGELSE OG MEDVIRKEN VED OMSTILLING, UDBUD OG UDLICITERING

1. Rammer

Parterne er enige om særligt at henlede opmærksomheden på, at medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg skal inddrages i forbindelse med større rationaliserings- og omstillingsprojekter, herunder påtænkt udbud/udlicitering/privatisering.

Inddragelsen skal ske i overensstemmelse med:

- 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, og
- Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (i det følgende kaldt MED-rammeaftalen), §§ 4 og 6-8.

2. Begreber

Når der i protokollatet står ”*medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg*”, menes der både samarbejdsudvalg nedsat i henhold til de 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.

Når der i protokollatet står ”*omstilling*”, menes større organisatoriske ændringer, der kan få betydning for medarbejdernes arbejds- og personalemæssige forhold, for eksempel i forbindelse med udbud/udlicitering, privatisering samt ved udmøntning af aftale- eller lovbestemt opgaveflytning mellem offentlige myndigheder, selskabsdannelse, rationaliseringer, effektivisering, indførelse af nye interne styreformer og/eller intern omorganisering.

Begrebet ”*kontrolbud*” anvendes i protokollatet som betegnelse for flere situationer. Kontrolbud ses anvendt som udtryk for, at regionen har lavet en intern målestok for, hvad omkostningerne ved opgavevaretagelsen var før udbudsforretningen. Kontrolbud anvendes endvidere som betegnelse for den situation, at den udbydende institution selv afgiver et egentligt tilbud på den udbudte opgave.

3. Formål og procedure

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

Medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget skal derfor i god tid inden der træffes beslutning i regionen informeres om og have mulighed for drøftelse af de arbejds- og

personalemæssige konsekvenser, så medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i beslutningsgrundlaget for omstillingsprojekter.

BEMÆRKNINGER:

Parterne er enige om, at hensigten med en tidlig inddragelse er at give medarbejderne den fornødne tid til at drøfte de arbejds- og personalemæssige konsekvenser ved udbud, herunder forberede drøftelsen. Dette indebærer, at medarbejderrepræsentanterne får rimelig tid til at drøfte konsekvenser af et påtænkt omstillingsprojekt med de berørte medarbejdere.

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

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdernes synspunkter og forslag bør indgå i den sagsfremstilling, der danner grundlag for regionens behandling af omstillingsprojekter i udvalg og i regionsråd.

Inddragelse af medarbejderne i omstillingsprocesser sker bl.a. ved forelæggelse for og drøftelser i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget.

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 medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget også inddrages i det videre arbejde.

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

I regionerne, hvor MED-rammeaftalen anvendes, skal der aftales retningslinier bl.a. for proceduren for drøftelse af større rationaliserings- og omstillingsprojekter.

4. Organisering

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

Ved større omstillingsprojekter vil det være naturligt at nedsætte en projektgruppe med deltagelse af repræsentanter for ledelse og alle berørte medarbejdere.

Medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget kan aftale retningslinjer for projektgruppens arbejde.

Specielt ved udbud og udlicitering skal opmærksomheden henledes på, at et egentligt kontrolbud skal udformes uafhængigt af de personer, som træffer beslutning om, hvem der efter udbud skal løse opgaven fremover. De direkte involverede medarbejdergrupper bør inddrages i arbejdet med udarbejdelse af kontrolbud, bortset fra de ovennævnte personer.

5. Projektgruppens arbejde

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

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

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

Det bemærkes, at det af visse organisationsaftaler fremgår, at der skal optages drøftelser mellem de berørte parter, inden der træffes endelig beslutning om større rationaliseringsforanstaltninger eller arbejdsomlægninger.

Nedenfor er anført en række forhold, der bør indgå i projektgruppens drøftelser om omstillingsprojekter. Oplistingen er ikke udtømmende, ligesom alle spørgsmål ikke er relevante for alle typer af omstilling.

A. Generelt

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

B. Inden beslutning om omstilling

Følgende forhold bør indgå i drøftelserne:

- Tilrettelæggelse af arbejdsopgaverne, herunder beskrivelse af den nuværende opgaveløsning og evt. fastlagte målsætninger herfor.
- Økonomi, herunder omkostninger ved nuværende og fremtidig opgavevaretagelse og følgeomkostninger.
- Personalebehov, herunder personalets forhold i forbindelse med eventuel overgang til anden/privat arbejdsgiver.
- Uddannelsesbehov og –krav til berørte medarbejdere.
- Arbejds miljøforhold.
- Teknik, herunder inddragelse af ekstern bistand.

Drøftelserne kan munde ud i, at medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget konstaterer et behov for allerede i denne tidlige fase at fastlægge retningslinier for hvilke personalepolitiske konsekvenser, der skal følge af de igangsatte initiativer. Dette kan eventuelt

ske i form af en tilpasning eller revision af allerede eksisterende retningslinier om personalemæssige konsekvenser af større ændringer i organisationen.

C. Efter beslutning om omstilling

Hvis det politisk besluttes, at der skal finde omstilling af opgaver sted, kan de nedennævnte områder yderligere indgå i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget /projektgruppens videre drøftelser:

- Projektgruppens og medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget videre inddragelse i forløbet.
- Konsekvenser af en omstilling, herunder afledte virkninger for medarbejdere, der ikke direkte berøres.
- Betydningen af eventuelle jobgarantiordninger mv.
- Generelle og lokale bestemmelser af betydning på området.
- Konsekvenser i forhold til fastlagte retningslinier efter Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 17 samt i 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 medbestemmelsesudvalget /projektgruppens videre drøftelser:

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

6. Tvister

Tvister vedrørende de regelsæt, der er henvist til i dette protokollat, behandles efter bestemmelserne i de sammenskrevne aftaler eller i MED-rammeaftalen.

Dette protokollat træder i kraft den 1. april 2015 og erstatter Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering indgået mellem henholdsvis RLTN og KTO den 8. september 2008 og mellem RLTN og Sundhedskartellet den 30. november 2009.

København, den 11. december 2017

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET
Anders B. Christensen

/ Helle Basse

BILAG 6. PROTOKOLLAT OM OPLYSNINGER VED BRUG AF VIKARER FRA VIKARBUREAUER

I de situationer, hvor vikarer fra et vikarbureau er omfattet af vikarlovens regler om ligebehandling, er der enighed om følgende:

På anmodning fra en i regionen ansat tillidsrepræsentant skal regionen informere denne om, hvilke overenskomster, lokalaftaler og kutymer regionen har oplyst skal overholdes, for de arbejdsfunktioner, vikarerne udfører i regionen.

Er tillidsrepræsentanten uenig i, hvilke regionale overenskomster, lokalaftaler og kutymer, vikarbureauet skal overholde, kan der indledes lokale drøftelser herom. Opnås der ikke enighed lokalt, kan sagen rejses i henhold til den relevante hovedaftale. Lokale drøftelser og eventuel efterfølgende fagretlig behandling hindrer ikke regionen i at anvende de pågældende vikarer.

Det er alene vikarbureauet, der er ansvarlig for, at overenskomsten mv. er overholdt for vikarerne.

Regionen har ingen pligt til at give ovenstående oplysninger, når vikarbureauet er omfattet af eller har tiltrådt en kollektiv overenskomst, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på det danske område, jf. vikarlovens § 3, stk. 5, og denne gælder for vikarerne under udsendelse til regionen.

Dette protokollat træder i kraft den 1. april 2015.

København, den 11. december 2017

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET
Anders B. Christensen

/ Helle Basse

BILAG 7. PROTOKOLLAT VEDRØRENDE ANMELDELSE AF TILLIDSREPRÆSENTANTER I REGIONERNE

I tillidsrepræsentantreglernes § 1, stk. 5, 3. punktum [MED-rammeaftalens § 10, stk. 5, 3. punktum], bestemmes det, at valg af tillidsrepræsentanter skal anmeldes skriftligt af pågældendes organisation over for regionen.

I tilslutning hertil er der mellem RLTN og KTO opnået enighed om, at anmeldelse af tillidsrepræsentanter og disses suppleanter med virkning fra den 1. januar 1992 skal ske direkte over for den institution, på hvilken de er valgt. Ved begrebet „institution“ forstås i denne sammenhæng et geografisk afgrænset område med en ansættelseskompetent myndighed.

Såfremt valget har fundet sted ved en flerhed af geografisk afgrænsede områder, skal anmeldelse dog ske over for den pågældende regions centrale løn- og personalekontor.

De enkelte institutioner er forpligtet til at orientere den pågældende regions centrale løn- og personalekontor om samtlige valg af tillidsrepræsentanter og disses suppleanter.

Dette protokollat træder i kraft den 1. april 2015 og erstatter Protokollat vedrørende anmeldelser af tillidsrepræsentanter i regionerne indgået mellem henholdsvis RLTN og KTO den 8. marts 2008 og mellem RLTN og Sundhedskartellet den 30. november 2009.

København, den 11. december 2017

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET
Anders B. Christensen

/ Helle Basse

BILAG 8. PROTOKOLLAT OM AFLØNNING AF TILLIDSREPRÆSENTANTER SAMT HONORERING AF ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

Aflønning af tillidsrepræsentanter

§ 1

Til gavn for arbejdspladsen og de ansatte varetager tillidsrepræsentanter en række funktioner og opgaver i det lokale forhandlings- og medbestemmelsessystem, eks. funktion som talsmand, deltagelse i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet og medvirken ved forhandling og aftale af lokale aftaler vedr. eks. løndannelse, seni-
orordninger og arbejdstid mv.

Under forudsætning af, at den enkelte tillidsrepræsentant efter en konkret vurdering varetager disse opgaver, skal der mellem personaleorganisationen og den enkelte region indgås aftale om ydelse af funktionsløn til tillidsrepræsentanten.

§ 2

For tillidsrepræsentanter vil der desuden kunne indgås aftale – herunder forhåndsaf-
tale – om at kompensere tillidsrepræsentanterne for det løntab/den mangel på lønud-
vikling, 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 ud-
fyldelse af en indgået forhåndsaf-
tale for vedkommende personalegruppe og for kvali-
fikationer, der erhverves ved udførelsen af hvervet som tillidsrepræsentant.

§ 3

Aftaler om aflønning af tillidsrepræsentanter er omfattet af den enkelte organisations
aftaleret, herunder tvisteløsningssystemet i lokal løndannelse.

§ 4

Protokollat af 24. maj 2005 om aflønning af tillidsrepræsentanter ophæves.

- - -

Allerede aftalte tillæg for funktionen som tillidsrepræsentant anses for ydet efter oven-
stående protokollats § 1.

Honorering af arbejdsmiljørepræsentanter

Til gavn for arbejdspladsen og de ansatte varetager arbejdsmiljørepræsentanter en
række funktioner og opgaver i den lokale arbejdsmiljøorganisation.

Parterne er enige om, at der i den enkelte region indgås forhåndsaf-
taler om honorering
af arbejdsmiljørepræsentanter.

Dette protokollat træder i kraft den 1. april 2015 og erstatter Protokollat om aflønning af
tillidsrepræsentanter samt honorering af arbejdsmiljørepræsentanter indgået mellem

henholdsvis RLTN og KTO, Akademikerne og FOA den 28. marts 2012 og mellem RLTN og Sundhedskartellet den 28. marts 2012.

København, den 11. december 2017

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET
Anders B. Christensen

/ Helle Basse

BILAG 9. PROTOKOLLAT VEDRØRENDE VILKÅR FOR (FÆLLES)TILLIDSREPRÆSENTANTERS TIDSANVENDELSE I FORBINDELSE MED HVERVETS UDFØRELSE (TR-VILKÅRSPROTOKOLLATET)

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

BEMÆRKNING:

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

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

Det skal gennem forhandlingen sikres:

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

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

BEMÆRKNINGER:

Med afsæt i hovedudvalgets aftale om principper for TR's vilkår og med henblik på forventningsafklaring kan den nyvalgte tillidsrepræsentant og dennes leder afholde en forventnings- og afklaringsamtale om balancen mellem tidsanvendelse i forbindelse med TR-hvervet og pågældendes arbejde.

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 regionen, kan det yderligere drøftes, om der skal etableres et frikøb fra den faglige organisations side.

Dette protokollat træder i kraft den 1. april 2015 og erstatter Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse (TR-vilkårsprotokollatet) indgået mellem henholdsvis RLTN og KTO, Akademikerne og FOA den 28. marts 2012 og mellem RLTN og Sundhedskartellet den 28. marts 2012.

København, den 11. december 2017

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET
Anders B. Christensen

/ Helle Basse

BILAG 10. VEDTÆGTER FOR AKUT-FONDEN

I medfør af § 9, stk. 3 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg“ og § 15, stk. 4 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse har Regionernes Lønnings- og Takstnævn, KL og Forhandlingsfællesskabet aftalt følgende vedtægter for Amtskommunernes og Kommunernes fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter m.fl. (AKUT).

§ 1. Fondens beliggenhed

Uddannelsesfonden er etableret som en selvstændig funktion i KL's lokaler. Brevveksling fra fonden sker i dennes navn.

§ 2. Fondens indtægter og udgifter

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

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

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

Stk. 3.

De til enhver tid tilstedeværende likvide midler anbringes på giro- og/eller bankkonto i fondens navn. Udgifterne til fondens administration, herunder udgifterne til revisionen af fondens regnskab, afholdes af de indbetalte bidrag med påløbne renter, inden udlodning finder sted til de forhandlingsberettigede personaleorganisationer. Disposition over fondens giro- og bankkonti kræver underskrift af to personer, som er bemyndiget hertil, jf. § 4, stk. 2, nr. 3.

Stk. 4.

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

§ 3. Fondens regnskab og revision

Stk. 1.

Fondens regnskabsår er kalenderåret.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

- 1) Revisionen af fondens regnskab varetages af et statsautoriseret revisionselskab, som der er enighed om mellem parterne.
- 2) Det reviderede regnskab sendes til den sekretariatsmæssige koordineringsgruppe (jf. § 4, stk. 2) senest den 1. maj hvert år.

§ 4. Tilsyn med Fonden

Stk. 1.

I medfør af KTO-forliget pr. 1. april 1995 er der nedsat en sekretariatsmæssig koordineringsgruppe med deltagelse fra Forhandlingsfællesskabet, Regionernes Lønnings- og Takstnævn og KL.

Stk. 2.

I relation til denne aftale er det koordineringsgruppens opgave

- 1) at føre tilsyn med fondens virksomhed,
- 2) at godkende et årligt budget for fondens administration, herunder at fastsætte et á conto administrationsbidrag, jf. § 2, stk. 3,
- 3) at give underskriftsbemyndigelse til disposition over fondens giro- og bankkonti, jf. § 2, stk. 3,
- 4) at have indseende med anvendelse af fondens midler, jf. § 2, stk. 1,
- 5) at godkende det i § 3, stk. 3, nævnte regnskab.

Stk. 3.

Selskabsretligt tegnes fonden af en af KL og RLTN udpeget repræsentant og formanden for Forhandlingsfællesskabet.

§ 5. Ikrafttræden og opsigelse af vedtægterne

Stk. 1.

Vedtægterne træder i kraft den 1. april 2015.

Stk. 2.

Vedtægterne af 24. maj 2005 for AKUT ophæves.

Stk. 3.

Hvis både Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse opsiges af en eller flere af dennes parter, jf. § 30 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og § 24 (KL) / § 23 (RLTN) i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, betragtes vedtægterne i relation til den (de) opsigende part(er) automatisk som opsagt til udløb pr. samme dato som Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

København, den 12. december 2016

For KL
Michael Ziegler

/ Marianne Brinch-Fischer

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET
Anders Bondo Christensen

/ Helle Basse

BILAG 11. PROTOKOLLAT OM BIDRAG TIL AKUT-FONDEN

Ved forlig af **20. februar 2021** mellem Forhandlingsfællesskabet og Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) er der opnået enighed om, at det beløb regionerne indbetaler til Amtskommunernes og Kommunernes Fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter mfl. (AKUT)

- pr. 1. april 2021 forhøjes fra **40,6** øre til **41,2** øre pr. ATP-pligtig arbejdstime, og
- pr. 1. april 2022 forhøjes fra **41,2** øre til **42,1** øre pr. ATP-pligtig arbejdstime.
- pr. 1. april 2023 forhøjes fra **42,1** øre til **42,8** øre pr. ATP-pligtig arbejdstime.

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

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

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

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

Ved indbetalingen pr. **1. juli 2021** vil optællingsperioden til beregningen være **1. januar 2021 – 30. juni 2021** og bidragssatsen **41,2** øre for alle de optalte timer.

Dette protokollat træder i kraft den **1. april 2021** og erstatter Protokollat om bidrag til AKUT-fonden af 11. januar 2019.

København, den 7. juni 2022

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN
Rikke M. Friis

/ Ole Lund Jensen

For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET
Mona Striib

/ Helle Basse