

**Københavns Kommune**

**Kommunale Tjenestemænd  
og Overenskomstansatte**

**Aftale  
om  
tillidsrepræsentanter,  
samarbejde og samarbejdsudvalg  
i Københavns Kommune**

2005

## Indledning

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

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

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

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

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

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

I Københavns Kommune har der i mange år været tradition for at inddrage medarbejdere. I nærværende aftale er der fastsat rammer og regler for, hvordan medarbejdere og deres repræsentanter inddrages i virksomhedens drift og de beslutninger, der vedrører dem.

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

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

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

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

*Generelt om denne aftale*

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

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

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

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

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

## **Afsnit A: Tillidsrepræsentantregler**

### **§ 1. Valg af tillidsrepræsentant**

Stk.1. Ved tillidsrepræsentant forstås alene en person, der repræsenterer mindst 5 medarbejdere ved en institution.

Stk.2. Det kan mellem lokale afdelinger (sektioner, klubber) af personaleorganisationerne og forvaltningen aftales, at to eller flere overenskomstgrupper på en institution indgår i valgforbund og tilsammen vælger én tillidsrepræsentant, som repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

Stk.3. Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst ½ års ansættelse i kommunen eller ved selvejende institutioner mv., som kommunen har indgået driftsoverenskomst med. Valget anmeldes af pågældendes organisation over for forvaltningen. Denne bekræfter anmeldelsen over for organisationen inden 14 dage og underretter den lokale ledelse om det anmeldte tillidsrepræsentantvalg, idet der dog under særlige forhold kan optages drøftelse af valget mellem forvaltningen og organisationen.

#### Bemærkning:

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

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

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

*Medarbejdere, der beskæftiges i jobtræning og særligt tilrettelagte jobtræningsforløb, indgår i valggrundlaget inden for den enkelte overenskomstgruppe. Elever i lønnet praktik indgår også i valggrundlaget. Personaleorganisationerne påser, at reglerne for valg og anmeldelse af tillidsrepræsentanter overholdes.*

*På arbejdspladser, der er oprettet med arbejdsmarkedspolitiske formål, kan der ikke vælges tillidsrepræsentanter af de personalegrupper, hvor alle beskæftigede er ansat i "ikke-ordinære" stillinger.*

Stk.4. Med det formål at styrke tillidsrepræsentantens muligheder for at udføre sit tillidsrepræsentantarbejde bedst muligt bør det tilstræbes, at pågældende vælges for mindst 2 år ad gangen. Ved genvalg af tillidsrepræsentanten skal genanmeldelse ikke foretages over for forvaltningen.

Stk.5. Bestemmelserne i stk. 1, stk. 2, stk. 3, 1. punktum og stk. 4 kan fraviges ved lokal aftale, jf. §11.

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

#### Bemærkning:

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

*Fravigelsesmuligheden i stk. 3, 1. punktum indebærer, at der er frihed til lokalt at indgå aftale om en anden anciennitetstærskel i forhold til valgbarhed, samt at f.eks. ledere og ansatte*

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

*Muligheden for at fravige formuleringen i stk. 4 indebærer, at længden af valgperioden for tillidsrepræsentanten frit kan aftales. Dog skal adgangen for tillidsrepræsentanter til at nedlægge hvervet i perioden, samt muligheden for at medlemmerne kan kræve nyvalg eller omvalg, oprettholdes i hidtidigt omfang.*

## **§ 2. Tillidsrepræsentantens virksomhed**

Stk.1. Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for forvaltningen/institutionen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler forvaltningens ledelse og dennes repræsentant.

Stk.2. Tillidsrepræsentanten fungerer i øvrigt som talsmand for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt iblandt, og kan over for forvaltningens/institutionens ledelse forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandlinger om lokale spørgsmål.

Stk.3. Tillidsrepræsentanten skal holdes bedst muligt orienteret ved bl.a. forestående afskedigelser af personale og om ansættelse af personale inden for den pågældende medarbejdergruppe.

### Bemærkning:

*At tillidsrepræsentanten skal holdes "bedst muligt orienteret" indebærer, at alle oplysninger af interesse for tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion i forbindelse med ansættelser og afskedigelser uopfordret skal tilgå tillidsrepræsentanten.*

Stk.4. Tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte. Hvis de relevante oplysninger ikke automatisk tilgår tillidsrepræsentanten, skal de udleveres på tillidsrepræsentantens begæring.

### Bemærkning:

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

Stk.5. Bestemmelserne i stk. 3 og 4, kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11.

Stk. 1 og 2 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

### Bemærkning:

*De grundlæggende bestemmelser om tillidsrepræsentantens virksomhed og pligter kan ikke fraviges i en lokal aftale, men der kan lokalt aftales en arbejdsfordeling mellem tillidsrepræsentant, fællestillidsrepræsentant og eventuelle suppleanter, således at arbejdsopgaver og uddannelses- og informationsbehov følges ad.*

## **§ 3. Valg af fællestillidsrepræsentanter**

Stk.1. På større arbejdspladser kan det mellem organisationerne og forvaltningerne aftales, at der vælges en fællestillidsrepræsentant til at varetage og forhandle fælles spørgsmål for de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer. Der træffes samtidig aftale om hvilke tillidsrepræsentantspørgsmål, fællestillidsrepræsentanten skal varetage.

Stk.2. Fællestillidsrepræsentanten vælges af og blandt tillidsrepræsentanterne i pågældende område.

Stk.3. Fællestillidsrepræsentanten kan ikke varetage spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner inden for deres respektive område, medmindre ledelsen og de berørte tillidsrepræsentanter bliver enige om det.

Stk.4. Det kan mellem en personaleorganisations lokale afdeling (sektor, klub) og forvaltningen/institutionen aftales, at der vælges en fællestillidsrepræsentant, der repræsenterer enten en gruppe, som har valgt mere end én tillidsrepræsentant, eller flere grupper, der hører til under samme personaleorganisation. Det aftales samtidig, hvilke spørgsmål der skal varetages af fællestillidsrepræsentanten. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes skriftligt af personaleorganisationen over for forvaltningen.

Stk.5. Bestemmelserne i stk. 1, stk. 2, stk. 3 og stk. 4, 1. og 2. punktum, kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11.

#### **§ 4. Valg af suppleant (stedfortræder)**

Stk.1. Der kan vælges 1 suppleant (stedfortræder) for hver tillidsrepræsentant samt for fællestillidsrepræsentanten. Suppleanten må opfylde de samme krav som tillidsrepræsentanten, og valget anmeldes på samme måde, jfr. § 1.

Stk.2. Under tillidsrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i tillidsrepræsentantens rettigheder og pligter efter nærværende regler.

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

#### Bemærkning:

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

#### **§ 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.

Stk.2. Eventuelle tvivlsspørgsmål afgøres ved forhandling mellem forvaltningen og organisationen.

Stk.3. Bestemmelserne i stk. 1 og stk. 2, kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11. Dog skal der fortsat være mulighed for, at tillidsrepræsentanten kan forlade arbejdet for at udføre sit hverv i akut opståede situationer.

#### Bemærkning:

*Fravigelsesmuligheden indebærer bl.a., at der lokalt kan indgås aftale om tidsvilkår for tillidsrepræsentanter.*

#### **§ 6. Tillidsrepræsentantens løn under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet**

Stk.1. Hvis der af forvaltningen/institutionen lægges beslag på en medarbejder i dennes egenskab af tillidsrepræsentant, ydes der medarbejderen samme løn eller tilsvarende frihed uden lønafkorting, som vedkommende ville have opnået, hvis denne i det pågældende tidsrum havde været beskæftiget med sit sædvanlige arbejde.

Stk.2. Såfremt tillidsrepræsentanten arbejder i holdskifte, og forvaltningen/institutionen lægger

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

Stk.3. Ved henvendelse inden for arbejdstiden i spørgsmål, der angår institutionen og medarbejderne, fra en tillidsrepræsentant til institutionen eller til forvaltningen, ydes løn som anført i stk. 1. Tilsvarende gælder, såfremt forholdene gør en henvendelse fra tillidsrepræsentanten nødvendig uden for pågældendes normale arbejdstid.

Stk.4. Hvis det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, skal der forud træffes aftale herom med institutionen. I disse tilfælde ydes der frihed med løn som anført i stk. 1 og 2.

Stk.5. Hvis tillidsrepræsentanten i en akut situation ikke kan træffe forudgående aftale, må der ved først givne lejlighed ske orientering om fraværet over for institutionen.

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

Bemærkning:

*Fravigelsesmuligheden i § 6 indebærer bl.a., at der lokalt kan indgås aftale om hvilke lønvilkår, der skal gælde i relation til tillidsrepræsentanthvervet.*

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

## **§ 7. Transportgodtgørelse**

Stk.1. Hvis et tillidsrepræsentantområde omfatter flere adskilte arbejdssteder, ydes der tillidsrepræsentanten transportgodtgørelse ved hvervets udførelse efter de i kommunen gældende regler. Det samme gælder, hvis tillidsrepræsentanten af institutionens eller forvaltningens ledelse tilkaldes uden for sin normale arbejdstid. Hvis ledelsen tilkalder tillidsrepræsentanten uden for dennes normale arbejdstid, ydes der også transportgodtgørelse til transport mellem hjem og arbejde.

Stk.2. Bestemmelsen i stk. 1 kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11.

## **§ 8. Tillidsrepræsentantens løn under mødevirksomhed**

Stk.1. Der ydes tjenestefrihed med sædvanlig løn, jfr. § 6, til tillidsrepræsentanten ved deltagelse i de forhandlingsberettigede organisationers faglige møder, f.eks. bestyrelsesmøder, hovedbestyrelsesmøder, forretningsudvalgsmøder mv. samt ved deltagelse i tillidsrepræsentantmøder, som organisationerne – med ledelsens tilslutning – finder det hensigtsmæssigt at afholde.

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

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

Stk.1. Der ydes frihed uden løntab til tillidsrepræsentanten til faglig uddannelse etableret af Københavns Kommune eller institutionen, ved deltagelse i virksomhedskonferencer o.lign. samt i forbindelse med faglig eller social orientering af den gruppe, pågældende er tillidsrepræsentant for.

Stk.2. Derudover ydes der i et mellem organisationerne og kommunen aftalt omfang tjenestefrihed uden løntab til tillidsrepræsentanten ved deltagelse i anden tillidsrepræsentantuddannelse, der arrangeres af organisationerne.

Stk.3. Københavns Kommune indbetaler et årligt bidrag ('UTK'-bidrag) til lønmodtagerorganisationer, der har personale i Københavns Kommune.

Bemærkning:

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

Omfanget af tjenestefrihed (stk. 2) og størrelse og administration af det årlige bidrag (stk. 3) fremgår af bilag 1.

## **§ 10. Anvisning af fælleslokale**

Stk.1. På større arbejdspladser skal der så vidt muligt anvises tillidsrepræsentanterne et passende fælles lokale, der anvendes til bestridelse af særlige tillidsrepræsentantopgaver. Lokalet skal indeholde de nødvendige kontormæssige faciliteter, herunder telefon.

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

## **§ 11. Fravigelse af centrale bestemmelser ved lokal aftale**

Stk.1. Den enkelte forvaltning og repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) kan indgå en lokal aftale, som fraviger følgende bestemmelser:

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

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

Stk.2. Bestemmelserne i § 1, stk. 3, 2. – 3. punktum, § 2, stk. 1 og 2, § 1, 3. punktum, § 3, stk. 4, 3. punktum, § 9, stk. 1 – 3 samt §§ 12 – 30 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Stk.3. Af en lokal aftale indgået i henhold til stk. 1 skal det klart fremgå hvilke bestemmelser i nærværende aftale, der erstattes af den lokale aftale.

Stk.4. Forhandling om indgåelse af en lokal aftale i henhold til stk. 1 skal indledes, såfremt forvaltningen eller en eller flere (lokale) repræsentanter fra en eller flere forhandlingsberettigede organisationer anmoder herom. Begge parter skal på anmodning oplyse, hvem der repræsenterer parterne i forhandlingerne.

Bemærkning:

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

Stk.5. Nærværende aftale gælder, mens der forhandles om en lokal aftale. Hvis der ikke indgås en lokal aftale, gælder nærværende aftale fortsat.

Stk.6. Den lokale aftale kan opsiges med 3 måneders varsel, medmindre de lokale parter har aftalt



et længere varsel. I opsigelsesperioden skal forhandlinger om ændring af den lokale aftale indledes, hvis én af de forhandlingsberettigede parter anmoder herom. Ved bortfald af den lokale aftale gælder nærværende aftale.

Bemærkning:

*Det anbefales, at den lokale aftale altid indeholder en opsigelsesbestemmelse.*

## **§ 12. Afskedigelse**

Stk.1. Afskedigelse af en tillidsrepræsentant skal begrundes i tvingende årsager.

Bemærkning:

*Opmærksomheden henledes på, at der er indgået et særligt protokollat om TR-beskyttelse ved hvervets ophør i forbindelse med strukturreformen, jf. bilag 5. Protokollatet gælder for perioden 1. januar 2007 – 31. december 2008.*

Stk.2. Inden en tillidsrepræsentant afskediges – eller eventuelt omflyttes – skal sagen være forhandlet mellem den ansættende myndighed og den personaleorganisation, som tillidsrepræsentanten er anmeldt af. Den ansættende myndighed kan kræve forhandlingen afholdt indenfor en frist af 3 uger efter, at organisationen har modtaget meddelelsen om den påtænkte opsigelse.

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

Stk.4. Såfremt en tillidsrepræsentant afskediges af en for pågældende ikke tilregnelig årsag, gives længste vedtægtsmæssigt eller overenskomstmæssigt fastsatte opsigelsesvarsel for gruppen, dog mindst med 5 måneders varsel til udgangen af en måned. Hvis pågældende på tidspunktet for opsigelsen har fungeret som tillidsrepræsentant i en sammenhængende periode på mindst 5 år skal afsked dog ske med mindst 6 måneders varsel til udgangen af en måned.

Stk.5. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan 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.6. 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 den ansættende myndighed snarest muligt tage skridt til at afholde en forhandling med den personaleorganisation, tillidsrepræsentanten er anmeldt af. Hvis personaleorganisationen skønner, at bortvisningen ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens forhold, skal personaleorganisationen inden en frist på 14 dage efter forhandlingen over for Økonomiforvaltningen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst.

Stk.7. Spørgsmål om afskedigelses-/forflyttelsens berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget opsigelse af tillidsrepræsentanten afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold til § 26. Godtgørelsen ydes efter de regler herom, som måtte være indeholdt i den overenskomst, som den pågældende er omfattet af. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig.

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 (amts)kommunale afskedigelsesnævnsbestemmelser.

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

Stk. 8. Ved afskedigelse af en prøveansat tjenestemand, der er valgt som tillidsrepræsentant, finder stk. 1-7 ikke anvendelse.

Stk.9. Enhver uenighed om forståelsen af reglerne i nærværende afsnit A vil være at behandle i overensstemmelse med § 26.

## Afsnit B: Samarbejde og samarbejdsudvalg

### § 13. Samarbejde og samarbejdsudvalg

Stk.1. Rammerne for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere fastlægges i samarbejdsudvalg.

Stk.2. Samarbejdsudvalgets formål er

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

Stk.3. Samarbejdsudvalget har et ansvar for, at der skabes et forpligtende samarbejde på alle niveauer, hvor alle parter har indflydelse på og tager medansvar for arbejdspladsens fremtid.

Stk.4. Samarbejdsudvalget skal periodisk vurdere om den hidtil valgte arbejdsform er den rette eller kan forbedres, samt om organiseringen af samarbejdet virker tilfredsstillende, og i modsat fald tage initiativ til en ændring.

Stk.5. Ledelsen skal udøves på en sådan måde, at den tilskynder til samarbejde om at sikre institutionens effektivitet og arbejdstilfredshed, og der bør tilstræbes den videst mulige delegering af ansvar og kompetence til den enkelte medarbejder eller gruppe af medarbejdere, således at de ansatte får mulighed for at være medbestemmende ved udformningen af deres egen arbejdssituation, samt for at øve indflydelse i beslutningsprocessen i institutionerne. Ledelsesmetoder efter disse principper skal anvendes gennem alle led i institutionernes interne organisation.

Stk.6. Samarbejde om indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi på alle kommunens arbejdspladser finder sted inden for rammerne af nærværende aftale.

#### Bemærkning:

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

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

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

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

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

### § 14. Oprettelse af samarbejdsudvalg

Stk.1. Inden for kommunens institutioner skal oprettes samarbejdsudvalg efter nedenstående regler, når der i institutionen er beskæftiget mindst 25 medarbejdere.

Stk.2. En forvaltning kan have samarbejdsudvalg på tre niveauer: hovedsamarbejdsudvalg, afde-

lingssamarbejdsudvalg og lokalsamarbejdsudvalg, således at forvaltningens organisatoriske opbygning følges på en naturlig måde. Hvor forvaltningens struktur gør det hensigtsmæssigt, kan der med koordinationsudvalget samtykke oprettes et centralsamarbejdsudvalg. I sådant tilfælde overgår hovedudvalgets beføjelser som højeste udvalg til centralsamarbejdsudvalget.

Stk.3. Afdelings- og lokaludvalg skal oprettes, når der i en afdeling til stadighed er beskæftiget 25 medarbejdere eller flere. Sådanne udvalg behandler de i §§ 16 og 17 nævnte spørgsmål i det omfang disse alene vedrører udvalgets område.

Bemærkning:

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

Stk.4. I institutioner, hvor der beskæftiges mindre end 25 medarbejdere, oprettes der samarbejdsudvalg såfremt ledelsen eller personaleorganisationerne stiller forslag herom. Hvor der ikke oprettes samarbejdsudvalg, skal ledelsen og medarbejderne finde frem til andre samarbejdsformer, der tilgodeser et samarbejdsudvalgs formål og arbejdsopgaver.

Bemærkning:

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

Stk.5. Når det findes formålstjenligt, kan der i samarbejde mellem ledelse og medarbejdere afholdes informationsmøder eller virksomhedskonferencer til drøftelse af særlige emner.

Stk.6. I tilfælde af uenighed i hovedudvalget om oprettelse af samarbejdsudvalg forelægges spørgsmålet for koordinationsudvalget, jf. § 25.

Stk.7. Hvor det skønnes formålstjenligt kan der oprettes tværgående udvalg mellem flere forvaltninger/institutioner til drøftelse af rent praktiske fællesproblemer. Disse tværgående udvalg har dog ikke et samarbejdsudvalgs beføjelser, og kan ikke erstatte et samarbejdsudvalg.

## **§ 15. Samarbejdsudvalgets opgaver**

Stk.1. Samarbejdsudvalgets opgaver er

- at modtage information og udøve medindflydelse på forhold af betydning for institutionens arbejds- og personaleforhold, herunder dens økonomiske stilling, større rationaliseringsforanstaltninger og arbejdsomlægninger og indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi, jf. § 16,
- at være medbestemmende ved fastlæggelse af principper for tilrettelæggelsen af institutionens arbejds- og personaleforhold, jf. § 17.

Bemærkning:

*De (amts)kommunale arbejdsgiverparter og KTO har indgået en række rammeaftaler, som giver de lokale parter en række muligheder for på det personalepolitiske område at indgå aftaler tilpasset de lokale forhold.*

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

- *Socialt kapitel*
- *Kompetenceudvikling*

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

- *Kommunens overordnede lønpolitik, herunder resultatløn*
- *Seniorpolitik*
- *Tele- og hjemmearbejde*

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

*Der henvises desuden til vedlagte oversigt (bilag7) over opgaver for hovedsamarbejdsudvalget i relation til generelle (ramme)aftaler mv.*

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

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

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

**Stk.2.** Fastlæggelse af principper for tilrettelæggelsen af institutionens arbejds- og personaleforhold er begrænset til det ansvars- og kompetenceområde, der er knyttet til vedkommende ledelse.

**Stk.3.** Når Økonomiudvalget, de stående udvalg og Borgerrepræsentationen skal behandle sager vedrørende de i § 16, stk. 1, og § 17, stk. 1 nævnte anliggender, som ikke er et resultat af forhandlinger med én eller flere personaleorganisationer, skal de(t) berørte hovedsamarbejdsudvalg til brug for denne behandling afgive en udtalelse, således at Økonomiudvalget, de stående udvalg og Borgerrepræsentationen informeres også om samarbejdsudvalgets synspunkter. Det påhviler forvaltningens ledelse at tage initiativet til en sådan udtalelse så betids, at Økonomiudvalgets, de stående udvalgs og Borgerrepræsentationens beslutninger ikke forsinkes.

**Stk.4.** Et hovedsamarbejdsudvalg kan beslutte, at dets formand og næstformand skal søge foretræde for de af Borgerrepræsentationen nedsatte udvalg, for over for disse at uddybe en i henhold til stk. 3 afgiven udtalelse.

**Stk.5.** Det påhviler institutionens/forvaltningens ledelse at give samarbejdsudvalget information vedrørende institutionens/forvaltningens regnskabsmæssige og økonomiske stilling og forhold i øvrigt til bedømmelse af de vilkår, hvorunder dens arbejde udføres. Information skal gives i så god tid, at udvalgene har mulighed for at udøve de til dem henlagte beføjelser. Oplysninger kan ikke kræves om personlige forhold.

**Stk.6.** Forvaltningen/institutionen skal snarest muligt informere samarbejdsudvalget om forslag, rejst i Økonomiudvalget, de stående udvalg og Borgerrepræsentationen, og beslutninger taget af politiske myndigheder vedrørende forvaltningen/institutionen.

**Stk. 7.** Medlemmer af samarbejdsudvalget kan frit referere, hvad der er passeret i udvalget. Enhver skal dog iagttage tavshed med hensyn til de forhold, som pågældende i sin egenskab af samarbejdsudvalgsmedlem bliver bekendt med, og hvis hemmeligholdelse iflg. sagens natur er påkrævet eller bliver foreskrevet. Tavshedspligten ophører ikke ved, at pågældende ophører med at være medlem af et samarbejdsudvalg.

## **§ 16. Samarbejdsudvalgets medindflydelse**

Stk.1. Samarbejdsudvalget har medindflydelse på spørgsmål i forbindelse med større rationaliseringsforanstaltninger og omlægninger i forvaltningen/institutionen samt strukturrationaliseringer, der berører de i forvaltningen/institutionen ansatte. Det påhviler forvaltningens/institutionens ledelse at fremkomme med de nødvendige informationer om sådanne foranstaltningers omfang og karakter på et så tidligt tidspunkt, at den enkelte medarbejderrepræsentant får mulighed for en drøftelse med de medarbejdere, pågældende repræsenterer. Informationen skal ske i en sådan form, at det bliver muligt for samarbejdsudvalget at foretage en grundig behandling af sagen og herved reelt at udøve sine beføjelser, forinden de pågældende foranstaltninger besluttet og iværksættes. I sådanne sager indtager medarbejdernes behov for tryghed en central plads, og det påhviler samarbejdsudvalget at behandle mulighederne for omplacering af eller eventuelt anden beskæftigelse for de medarbejdere, der berøres af ændringerne.

### Bemærkning:

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

Stk.2. Det påhviler ledelsen og samarbejdsudvalget løbende igennem året at være opmærksom på og forberede behandlingen af forvaltningens/institutionens budget. Der skal derfor findes frem til en arbejdsform, som tidsmæssigt muliggør, at udvalget får medindflydelse på budgettet før fremsendelse til Økonomiudvalget.

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

Stk.4. Ved medindflydelse forudsættes åbne drøftelser, der kan give samarbejdsudvalget gode muligheder for udveksling af synspunkter og forslag, der herefter indgår i grundlaget for ledelsens beslutninger.

Stk. 5. Det påhviler ledelsen, at

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

### Bemærkning:

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

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

*Informationen skal indeholde en belysning af problemstillingernes faktiske omstændigheder, som har betydning for den forestående beslutning i sagen. Hvis der er tale om en kompliceret problemstilling, eller hvis der skal ske en drøftelse i baglandene på baggrund af informatio-*

*nerne forudsættes, at informationen så vidt muligt foreligger i form af tilstrækkeligt skriftligt materiale.*

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

*Det skal sikres, at drøftelsen sker på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold. Ledelsen og medarbejderrepræsentanterne kan derfor aftale en nærmere procedure, der sikrer den nødvendige tid til at forberede drøftelsen, herunder gennemføre forhandlingen af spørgsmålet om ændringer i arbejdstilrettelæggelse og ansættelsesvilkår, som omstillinger, udbud mv. indebærer, jf. stk. 6. Der henvises desuden til protokollat vedrørende medarbejdernes inddragelse og medvirken i forbindelse med udlicitering mv., jf. bilag 3.*

Stk. 6. Beslutninger, som i henhold til stk. 5, litra c, kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse træffes af kommunalbestyrelsen efter en forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i samarbejdsudvalget.

Stk. 7. For det tilfælde, at beslutninger, som nævnt i stk. 6, indebærer betydelige ændringer for en personalegruppes arbejds- og personaleforhold, og denne gruppe ikke er repræsenteret i samarbejdsudvalget, kan medarbejdersiden eller denne gruppe inden forhandlingen fremsætte krav om, at de suppleres med en tillidsrepræsentant for denne personalegruppe. Et sådant krav skal fremsættes i forlængelse af, at medarbejdersiden bliver bekendt med, at der skal ske en forhandling.

Bemærkning:

*Bestemmelsen tager sigte på at sikre, at de personalegrupper, der ikke forlods er repræsenteret i samarbejdsudvalget gennem mindst én repræsentant fra den forhandlingsberettigede personaleorganisation kan blive repræsenteret ad hoc i en forhandling. Det forudsættes i den forbindelse, at retten til ad hoc repræsentation alene tilkommer de(n) personalegruppe(r), der bliver særlig berørt af de påtænkte beslutninger, jf. stk. 6.*

Stk.8. For så vidt angår indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi påhviler det ledelsen at holde medarbejderne orienteret med oplysninger, der vedrører:

1. den nye teknologis
  - a. formål
  - b. funktion
  - c. udformning
  - d. økonomi
  - e. tidsplaner og
  - f. eventuelle sammenhæng med andre systemer.
2. de påregnede konsekvenser heraf for
  - a. arbejdsmiljøet
  - b. arbejdets tilrettelæggelse og indhold
  - c. personalebehov
  - d. personaleanvendelse, herunder jobfordeling og
  - e. uddannelse.

Stk.9. Oplysningerne skal i rimelig tilgængelig form fremlægges skriftligt til drøftelse i samarbejdsudvalget og/eller et i medfør af § 23 nedsat teknologiudvalg.

Stk.10. Såfremt der er enighed herom i samarbejdsudvalget (teknologiudvalget), kan der for kommunens regning indhentes ekspertise udefra i forbindelse med vurdering af konkrete projekter. I øvrigt kan såvel medarbejderne som kommunen for egen regning indhente ekspertise udefra.

Stk.11. Det påhviler ledelsen af institutionen/forvaltningen at foranledige, at samarbejdsudvalget og/eller et nedsat teknologiudvalg behandler mulighederne for i størst muligt omfang at sikre medarbejderne andet kvalificeret arbejde i kommunen i de tilfælde, hvor indførelse og brug af ny teknologi nødvendiggør en ændret arbejdstilrettelæggelse.

Stk.12. I den forbindelse skal behovet for omskoling og efteruddannelse klarlægges, og der skal i nødvendigt omfang aftales principper, jf. § 17, for gennemførelse af en sådan omskoling/efteruddannelse. Denne omskoling/efteruddannelse betales fuldt ud af institutionen/forvaltningen.

Stk.13. I de tilfælde, hvor det ikke er muligt at tilbyde en medarbejder andet kvalificeret arbejde, skal der optages forhandling med den berørte organisation.

## **§ 17. Samarbejdsudvalgets medbestemmelse**

Stk.1. For at sikre medarbejdernes medvirken til den mest hensigtsmæssige tilrettelæggelse af det daglige arbejde og deres behov for udvikling og tryghed, er samarbejdsudvalget medbestemmede ved fastlæggelse af principper for arbejds- og personaleforhold.

Stk.2. Samarbejdsudvalget er medbestemmende med hensyn til at fastlægge principper for f. eks.:

### I. Arbejdsforhold, herunder

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

### II. Personaleforhold, herunder

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



Stk.3. Medbestemmelsen udøves med de begrænsninger, der er anført i bemærkningerne til § 13.

Stk.4. Medbestemmelsen er desuden begrænset til det ansvars- og kompetenceområde, som ledelsen har.

Stk.5. Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som – efter indstilling fra f.eks. hovedsamarbejdsudvalget – er fastsat eller godkendt af kommunalbestyrelsen, er ikke at betragte som principper, og er derfor ikke omfattet af denne aftale, herunder af de særlige bestemmelser om opsigelse, jf. stk. 9.

Bemærkning:

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

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

Stk.7. I forhold, hvor samarbejdsudvalget er medbestemmende, er udvalgets medlemmer forpligtet til i videst muligt omfang at tilstræbe enighed. Kan enighed ikke opnås, kan medbestemmelsen udøves gennem afstemning, når mindst en fjerdedel af samarbejdsudvalgets medlemmer er enige heri. I tilfælde af stemmelighed forelægges sagen snarest for det højere liggende udvalg. Ved stemmelighed i hovedudvalget bortfalder sagen.

Stk.8. De gennem medbestemmelsesretten truffne beslutninger medfører for både ledelse og personalerepræsentanter et medansvar, der forpligter til på arbejdspladsen at fremme gennemførelsen af de i samarbejdsudvalget truffne beslutninger. Aftalte principper, jf. stk.1, skal formuleres skriftligt og indgå i mødereferatet eller som tillæg hertil, f.eks. med et særligt notat eller en udvalgsrapport, som er tiltrådt af parterne.

Stk.9. Hver af parterne kan opsiges fastlagte principper med 2 måneders varsel, medmindre der er enighed om at fastsætte et andet varsel. Inden opsigelse finder sted, skal der søges gennemført ændringer af de hidtidige principper på en måde, der er tilfredsstillende for parterne.

Stk.10. I samarbejdsudvalget og/ eller et nedsat teknologiudvalg skal der ved indførelse af ny samt ændring af bestående teknologi aftales principper for medarbejdernes deltagelse i projektgrupper m.v., der nedsættes i forbindelse med indførelsen, samt principper for medarbejdernes adgang til foreliggende dokumentation vedrørende konkrete teknologiprojekter.

Stk.11. Samarbejde om indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi skal ske på en sådan måde, at der gives medarbejderne mulighed for at være medbestemmende ved arbejdets tilrettelæggelse og udformning af deres egen arbejdssituation og for at øve indflydelse i beslutningsprocesserne. Der lægges vægt på at tilgodese medarbejdernes behov for tryghed.

## **§ 18. Orientering om samarbejdsudvalgets virksomhed**

Stk.1. Samarbejdsudvalget skal sørge for, at samtlige medarbejdere fortløbende orienteres om udvalgets arbejde, blandt andet ved udsendelse af mødereferater

Stk.2. I særlige tilfælde bør der forud for udsendelse af mødereferat udsendes en kortfattet information om truffne beslutninger.

Stk.3. Oplysninger, der af ledelsen gives som fortrolige, må ikke viderebringes.

### **§ 19. Uddannelse af samarbejdsudvalgets medlemmer**

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

### **§ 20. Sammensætning af samarbejdsudvalg**

Stk.1. Udvalgene sammensættes af lige mange ledelsesrepræsentanter og personalerepræsentanter.

Stk.2. Antallet af repræsentanter fra hver side kan normalt ikke være færre end 3, og ikke flere end 7. Såfremt der er behov for en mere alsidig repræsentation i hovedudvalg og afdelingsudvalg, og der i udvalget er enighed derom, kan antallet af repræsentanter forøges, dog højest til 10 fra hver side.

Skønnes der, for at udvalget kan opfylde sit formål, behov for yderligere udvidelse, må koordinationsudvalgets samtykke indhentes. Antallet af repræsentanter i afdelings- og lokaludvalg kan, såfremt der i hovedudvalget er enighed derom, nedsættes til 2 fra hver side.

Stk.3. Det bør tilstræbes, at udvalgenes sammensætning bliver så repræsentativ som mulig.

Stk.4. Antallet af repræsentanter i samarbejdsudvalget fastsættes ved aftale mellem ledelsen og personaleorganisationernes stedlige repræsentanter. Opnås der ikke enighed om antallet, forelægges spørgsmålet for højere udvalg, og hvis enighed ikke opnås i hovedudvalget, forelægges spørgsmålet for koordinationsudvalget.

Stk.5. Repræsenteres medarbejderne af flere personaleorganisationer, fastsættes fordelingen af personalerepræsentanterne mellem organisationerne ved aftale mellem disse.

Stk.6. Ledelsen vælger sine repræsentanter i samarbejdsudvalget blandt ansatte, som er fortrolige med arbejds- og driftsforholdene, og som har ledende stillinger. Den ansvarlige leder inden for området er obligatorisk medlem af udvalget.

Stk.7. Personalets samarbejdsudvalgsrepræsentanter i hoved- og afdelingsudvalg udpeges af organisationerne blandt de i institutionen ansatte. Personalets samarbejdsudvalgsrepræsentanter i lokaludvalgene vælges af personalet blandt de i institutionen ansatte. For personalegrupper med valgte tillidsrepræsentanter sker valget dog blandt disse.

Stk.8. Samarbejdsudvalgsmedlemmer, der ikke er tillidsrepræsentanter, er beskyttet mod afskedigelse på samme måde som tillidsrepræsentanter.

Stk.9. Formand og næstformand, som udgør formandskabet, vælges af og blandt samarbejdsudvalgets medlemmer. Er formanden valgt blandt ledelsesrepræsentanterne, vælges næstformanden blandt personalerepræsentanterne og omvendt. Samarbejdsudvalget udpeger en sekretær, der ikke må være medlem af eller suppleant til samarbejdsudvalget.

Stk.10. Efter samme retningslinier som for repræsentanterne vælges suppleanter. Suppleanten deltager i udvalgets møder ved repræsentantens forfald.

Stk.11. Medlemmer og suppleanter vælges for 2 år ad gangen. Genvalg kan finde sted. Medlemskab af hovedudvalg, afdelingsudvalg og lokaludvalg ophører, hvis et medlem forlader henholdsvis institutionen, afdelingen eller det lokale område.

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

## **§ 21. Oprettelse af kontaktudvalg**

Stk.1. Såfremt samtlige personaleorganisationer efter foranstående regler ikke opnår repræsentation i samarbejdsudvalget, kan der oprettes et kontaktudvalg, bestående dels af samarbejdsudvalgets personalerepræsentanter og dels af en repræsentant for hver af de personaleorganisationer, der ikke er repræsenteret i samarbejdsudvalget.

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

Stk.2. Kontaktudvalgets opgave er at virke vejledende og rådgivende for samarbejdsudvalgets personalerepræsentanter.

Stk.3. Kontaktudvalget afholder møde forud for hvert møde i samarbejdsudvalget.

## **§ 22. Arbejdsform og afholdelse af møder**

Stk.1. Samarbejdsudvalgene afholder ordinært møde mindst en gang i kvartalet. Møder kan derudover afholdes:

- a. efter bestemmelse af formand eller næstformand
- b. efter anmodning fra mindst en tredjedel af samarbejdsudvalgets medlemmer med samtidig angivelse af hvilke emner, der ønskes behandlet.

Stk.2. Udvalget indkaldes med mindst 14 dages varsel af formandskabet. Dagsorden for møderne udarbejdes af formandskabet, og tilstilles medlemmerne mindst 5 dage før mødet skal afholdes. Emner, som ønskes behandlet, må tilstilles formanden eller næstformanden så betids, at de vil kunne medtages på dagsordenen. Samarbejdsudvalgsmøder kan ekstraordinært indkaldes med kortere varsel med angiven dagsorden.

Stk.3. Inden én måned efter samarbejdsudvalgets møde udsendes et af formandskabet godkendt referat. Det påhviler de enkelte udvalg at fremsende referat af møderne til forvaltningen og koordinationsudvalget, jfr. § 25, og at holde disse orienteret i øvrigt.

Stk.4. De med udvalgene forbundne omkostninger bestrides af forvaltningen/institutionen, som også stiller passende lokaler til rådighed til møderne.

Stk.5. Møder i samarbejdsudvalg, underudvalg, kontaktudvalg og i tværgående udvalg bør fortrinsvis afholdes inden for institutionens normale arbejdstid. For deltagelse i møder uden for det enkelte medlems fastsatte arbejdstid ydes der tilsvarende frihed med løn; dog kan medlemmer af kontaktudvalg alene få erstatningsfrihed for den del af kontaktudvalgsmøderne, som ligger inden for institutionens normale arbejdstid.

Stk.6. Samarbejdsudvalget kan tilkalde sagkyndige ved behandling af specielle spørgsmål.

## **§ 23. Underudvalg**

Stk.1. Samarbejdsudvalg kan nedsætte underudvalg, herunder 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 forvaltningen/institutionen.

Stk.3. Underudvalgene skal holde samarbejdsudvalget løbende orienteret om deres arbejde.

Stk.4. Ved behandling af specielle spørgsmål kan underudvalget ligesom samarbejdsudvalget tilkalde sagkyndige.

Stk.5. Ved indførelse af ny samt ændring af bestående teknologi - i forbindelse med det enkelte teknologiprojekt - nedsættes et særligt teknologiudvalg under vedkommende hovedsamarbejdsudvalg, såfremt medarbejderne fremsætter ønske herom. I teknologiudvalg repræsenteres den/de personalegruppe(r), der berøres af det enkelte teknologiprojekt.

Bemærkning:

*Indførelse og brug af ny teknologi kan behandles*

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

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

## **§ 24. Uoverensstemmelser**

Stk.1. Parterne skal bestræbe sig for at opnå enighed, og det betragtes som et brud på denne aftale, hvis der ikke udvises positiv forhandlingsvilje.

Stk.2. I bestræbelserne for at opnå enighed kan et lokal- eller afdelingssamarbejdsudvalg indhente bistand og vejledning fra vedkommende hovedudvalg. Hovedudvalget kan indhente bistand og vejledning fra koordinationsudvalget. Sådan vejledning skal indhentes, når en af parterne i samarbejdsudvalget fremsætter ønske herom.

Stk.3. Uoverensstemmelser om fortolkningen af nærværende afsnit om samarbejde og samarbejdsudvalg og påståede brud på dette kan af hver af parterne kræves behandlet i vedkommende hovedsamarbejdsudvalg. Opnås der ikke enighed i hovedsamarbejdsudvalget, forelægger dette uoverensstemmelsen for koordinationsudvalget.

Stk.4. Uoverensstemmelser vedrørende samarbejdsudvalgets og/eller et nedsat teknologiudvalgs anvendelse af principper vedrørende indførelse og brug af ny eller ændring af bestående teknologi kan af hver af parterne kræves behandlet i vedkommende hovedsamarbejdsudvalg. Opnås der ikke enighed i hovedsamarbejdsudvalget, forelægger dette uoverensstemmelsen for koordinationsudvalget.

Stk.5. Beslutninger, der i enighed træffes af koordinationsudvalget i de sager, der indbringes for dette, er bindende for såvel ledelsen som medarbejderne.

Stk.6. Såfremt der ikke kan opnås enighed i koordinationsudvalget om uoverensstemmelser vedrørende nærværende afsnits bestemmelser kan sagen indbringes for de centrale aftaleparter.

Stk.7. Såfremt enighed ikke kan opnås i koordinationsudvalget i sager om uoverensstemmelser vedrørende anvendelsen af principper angående teknologi, indbringes sagen for de centrale aftaleparter og eventuelt efterfølgende for en teknologivoldgiftsret.

## **§ 25. Koordinationsudvalg**

Stk.1. Der nedsættes et koordinationsudvalg på 16 medlemmer. Heraf udpeges 8 af personaleorganisationerne, medens Økonomiudvalget udpeger 8 som kommunens repræsentanter. For hvert af udvalgets medlemmer udpeges på samme måde en suppleant. Økonomiudvalget udpeger koordinationsudvalgets formand blandt kommunens repræsentanter.

Stk.2. Koordinationsudvalget har følgende opgaver:

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

Stk.3. Til løsning af de i stk. 2 nævnte opgaver og til støtte for koordinationsudvalget etableres et sekretariat, som forestås af en sekretær. Sekretariatet, hvori indgår 1 repræsentant for hver af de to grupper, varetager under ansvar over for koordinationsudvalget de daglige opgaver og tilrettelægger dets arbejde. De med sekretariatet forbundne omkostninger afholdes af kommunen.

Stk.4. Koordinationsudvalget udarbejder forretningsordenen for sekretariatets virksomhed og opgaver.

Stk.5. Koordinationsudvalget udpeger en sekretær, der ikke samtidig kan være medlem af udvalget.

Stk.6. Koordinationsudvalget kan ved behandlingen af specielle spørgsmål tilkalde særlige sagskyndige.

## **Afsnit C. Parternes opgaver og håndtering af uoverensstemmelser samt ikrafttræden**

### **§ 26. Aftaleparternes håndtering af uoverensstemmelser vedr. 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 Københavns kommune og 2 af KTO.

Stk.2. Parterne vælger i forening en formand for voldgiftsretten. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget, udpeges voldgiftsrettens formand af Arbejdsretten.

Stk.3. Parterne forpligter sig til at efterkomme voldgiftsrettens kendelse samt til at bære eventuelle ikendte omkostninger.

### **§ 27 Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået i henhold til § 11**

Stk.1. Uoverensstemmelser om lokale aftaler i henhold til § 11, som ikke kan løses lokalt, kan indbringes for Økonomiforvaltningen og den/de relevante forhandlingsberettigede organisation(er), som søger uoverensstemmelserne bilagt ved mægling.

Stk.2. Såfremt uoverensstemmelserne som nævnt i stk. 1 ikke kan løses ved mægling, overgår sagen til Økonomiforvaltningen og den/de relevante forhandlingsberettigede organisation(er), som i fællesskab søger at afgøre sagen.

Stk.3. Såfremt der ikke kan opnås enighed i henhold til stk.2, kan uoverensstemmelsen afgøres ved en voldgift. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer. To medlemmer vælges af Økonomiforvaltningen og to af KTO.

Stk. 4. Parterne vælger i forening en formand for voldgiftsretten. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget, udpeges voldgiftsrettens formand af Arbejdsretten.

Stk. 5. Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne og kan således ikke indbringes for den kommunale tjenestemandsråd, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse. Voldgiftsretten kan ikke idømme bod og andre sanktioner.

### **§ 28. Aftaleparternes opgaver og håndtering af uoverensstemmelser vedr. afsnit B**

Stk.1. De centrale aftaleparter har til opgave at fremme samarbejdsudvalgenes virksomhed. Dette sker gennem fortolkningsvirksomhed, vejledning samt iværksættelse af nødvendig og tilstrækkelig uddannelse og information. Parterne fungerer endvidere som informations- og debatforum vedrørende den generelle teknologiske udvikling. Parterne skal herunder:

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

Stk.2. Parterne bistår med fortolkningen af bestemmelserne i afsnit B, i sager som forelægges af en af parterne i koordinationsudvalget eller af en af de centrale parter.

Stk.3. Parterne afgiver udtalelser eller vejledning i spørgsmål om samarbejdsudvalgenes kompetence og om samarbejdsudvalgenes arbejdsform, som forelægges parterne af et enigt koordinationsudvalg.

Stk.4. Parterne drager omsorg for, at der overfor institutionerne gives information om de tilkendegivelser, udtalelser og vejledninger, som er givet i medfør af stk. 2 og 3, samt om forhold i øvrigt, dækket af denne aftale.

Stk.5. Parterne udarbejder en plan for en hensigtsmæssig fælles uddannelse af samarbejdsudvalgenes medlemmer og drager omsorg for, at denne uddannelse kan tilbydes alle medlemmer og suppleanter af samarbejdsudvalgene.

## **§ 29. Teknologivoldgiftsret**

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

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

Stk. 1. Såfremt en af parterne ikke overholder sin forpligtelse i henhold til § 16, stk. 5 - 7 kan den anden part fremsætte anmodning om, at forpligtelsen overholdes. Anmodningen skal fremsættes skriftligt og så snart den anden part bliver bekendt med, at forpligtelsen ikke er overholdt.

Stk. 2. Fra det tidspunkt en af parterne har modtaget en anmodning, som nævnt i stk. 1, skal den inden for 1 måned tage skridt til at efterkomme anmodningen.

### Bemærkning:

*I tilfælde af, at der allerede er truffet beslutning, herunder politisk beslutning, om forhold, hvor den manglende information og høring kunne have haft betydning, kan ledelsen inden for fristen på 1 måned vælge at annullere beslutningen eller at gennemføre beslutningen desuagtet. Vælger ledelsen at gennemføre beslutningen desuagtet finder stk. 3 anvendelse.*

Stk. 3. Såfremt en af parterne ikke inden for fristen på 1 måned tager skridt til at opfylde sine forpligtelser, kan den anden part indsende sagen til de centrale parter med anmodning om, at sagen søges løst ved bistand fra de centrale parter.

### Bemærkning:

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

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

Stk. 4. I tilfælde af, at parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 16, stk. 5 - 7 ikke er overholdt, kan de selv fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse. Såfremt parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 16, stk. 5 - 7 ikke er overholdt, men ikke kan blive enige om at fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse, kan spørgsmålet om godtgørelsens størrelse indbringes for en voldgift i overensstemmelse med stk. 5 - 9.

Bemærkning:

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

Stk. 5. Såfremt sagen i øvrigt ikke løses i henhold til stk. 3 eller 4 overgår sagen til Københavns Kommune og KTO. Sagen kan herefter afgøres ved en voldgift. Begøring om voldgiftsbehandling skal fremsættes skriftligt senest 3 måneder efter, at det er konstateret, at sagen ikke kan løses ved bistand af de centrale parter. Svarskrift afgives herefter senest 3 måneder fra modtagelsen af klageskriftet.

Bemærkning:

*Såfremt parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 16, stk. 5 - 7 ikke er overholdt, jf. stk. 4, kan kun spørgsmålet om godtgørelsens størrelse indbringes for en voldgift*

Stk. 6. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af Københavns Kommune og 2 af KTO. De centrale parter vælger i forening en formand for voldgiftsretten. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget, udpeges voldgiftsrettens formand af Arbejdsretten.

Stk. 7. Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne og kan således ikke indbringes for den kommunale tjenestemandret, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse.

Stk. 8. Voldgiftsretten kan idømme en godtgørelse.

Stk. 9. Hvis de lokale parter er enige herom, kan en godtgørelse anvendes lokalt til samarbejdsfremmende foranstaltninger. Enighed skal opnås inden for en frist af 4 måneder fra det tidspunkt kendelse om godtgørelse er afsagt, jf. stk. 7. Hvis der ikke inden for den nævnte frist kan opnås enighed lokalt om, at en eventuelt godtgørelse anvendes lokalt til samarbejdsfremmende foranstaltninger, tilfalder godtgørelsen den centrale part.

Bemærkning:

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

Stk. 10. Bestemmelserne i § 30 finder anvendelse på sager, hvor parterne fra d. 23. marts 2005 eller senere ikke har overholdt sine forpligtelser i henhold til § 16, stk. 5 - 7.

**§ 31. Ikrafttræden**

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

Stk.2. Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i Københavns Kommune af 18. november 2002 ophæves.

København, den 31.05.05

For

Københavns Kommune

*Jens Jørgen Petersen*  
*Peter*

For

Kommunale Tjenestemænd og  
Overenskomstansatte

*Deenio Nielsen*  
*Negeth*



For  
Københavns og Frederiksbergs  
Fællesrepræsentation (KFF)

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "L. Tj. / Østergaard". The signature is written in a cursive style with a diagonal slash separating the initials from the name.

## Afsnit D: ANSÆTTELSE/FORFREMMEELSE

### Rammebestemmelser om medarbejdernes medvirken ved ansættelse/forfremmelse i Københavns Kommune

#### **Bemærkninger:**

Rammebestemmelserne er fastsat af den samlede magistrat efter forhandling med Københavnske Lønmodtagerorganisationers Fællesrepræsentation og trådte i kraft den 1. juli 1992.

Rammebestemmelserne omfatter hele kommunens personale, dvs. såvel tjenestemænd som andre ansatte, og vedrører alle ansættelser og forfremmelser samt midlertidig tjeneste i højere stilling, når denne finder sted efter opslag.

I tilslutning til de i rammebestemmelserne nævnte "elementer i en ansættelsesprocedure" bemærkes, at bedømmelsen af ansøgerne bl.a. kan omfatte ansøgernes

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

Der bør tilstræbes et så ensartet bedømmelsesgrundlag som muligt.

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

### Rammebestemmelser om medarbejdernes medvirken ved ansættelse/forfremmelse i Københavns Kommune

#### **Formål**

For at sikre en effektiv arbejdsindsats på alle områder er det vigtigt, at Københavns Kommune råder over medarbejdere, der er såvel fagligt som personligt velkvalificerede.

Ansættelse/forfremmelse af medarbejdere er derfor en vigtig opgave, og selve proceduren omkring udvælgelsen er af stor betydning for et godt resultat.

For at sikre, at alle relevante synspunkter indgår i vurderingen, skal såvel ledelse som medarbejdere gives mulighed for at medvirke i bedømmelsesarbejdet.

#### Fastsættelse af lokal ansættelsesprocedure

Ledelsen har pligt til at sørge for, at en eller flere medarbejderrepræsentanter gives mulighed for at medvirke i bedømmelsesarbejdet vedrørende ansættelser/forfremmelser efter en procedure fastlagt af samarbejdsudvalget.

Denne medvirken sker gennem et hensigtsmæssigt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, eventuelt gennem et ansættelses/bedømmelsesudvalg. Det forudsættes, at såvel ledelse som medarbejdere medvirker under hele forløbet.

Det forudsættes endvidere, at de, der medvirker i bedømmelsesarbejdet, arbejdsmæssigt har nær tilknytning til den ledige stilling.

Proceduren kan være forskellig, afhængig af stillingskategorien.

Deltagere i bedømmelsesarbejdet har tavshedspligt.

#### Elementer i en ansættelsesprocedure

Normalt skal elementerne i en lokal ansættelsesprocedure bl.a. omfatte følgende:

- præcis formulering af eventuelt stillingsopslag, herunder særligt formulering af ønsker til kvalifikationer
- gennemgang af indkomne ansøgninger med henblik på eventuel fremskaffelse af yderligere oplysninger samt med henblik på udvælgelse til samtale
- gennemførelse af samtaler
- vurdering af ansøgerne og udvælgelse af bedst egnede.

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

#### Generelle bestemmelser

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

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