



KOMMUNALE TJENESTEMÆND
OG OVERENSKOMSTANSATTE
LØNGANGSTRÆDE 25, 1.
1468 KØBENHAVN K
TLF. 33 11 97 00 - FAX. 33 11 97 07
www.kto.dk - E-mail: kto@kto.dk
Bankkonto: 0400-100-10-02183

Til
KTO's medlemsorganisationer

J.nr.: 7.01.03-02 og 10
JH/jb
Direkte tlf.nr.: 3347 0621
4. februar 2005

Vedr.: De generelle overenskomst- og aftaleforhandlinger pr. 1. april 2005

Ved den fjerde forhandling fredag den 4. februar 2005 mellem de (amts)kommunale arbejdsgivere og KTO indgik parterne delforlig om TR-vilkår og enkelte andre emner, bl.a. SU/MED-bestemmelser.

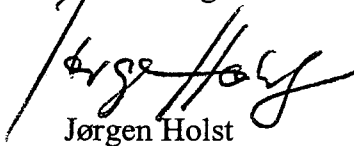
Delforliget om TR-vilkår indebærer bl.a., at tillidsrepræsentanter (TR) der ufrivilligt ophører med sit virke som TR, beskyttes 1 år efter fratræden, og at AKUT-bidraget reguleres med hele aftaleresultatet, - nu også reguleret med det reguleringsordningen udmønter.

- . / . Et planchesæt, der kort gennemgår hovedelementerne i delforligene, vedlægges.
- . / . Endvidere vedlægges en pressemeddelelse om delforligene.

Det kan oplyses, at delforlig fra organisationsforhandlinger løbende lægges på KTO's hjemmeside. Pt. er der indgået 5 delforlig i organisationsforhandlingerne.

De politiske forhandlinger fortsætter den 11. februar 2005.

Med venlig hilsen



Jørgen Holst

Tid Den 4. februar 2005
Sted KL
Emne **Delforlig om samarbejds- og tillidsrepræsentantbestemmelser i TR/SU- og MED-rammeaftalen**
Deltagere Repræsentanter for Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) og repræsentanter for KL, Amtsrådsforeningen (ARF), Københavns Kommune (KBH) og Frederiksberg Kommune (FRB).

PROTOKOLLAT

Under forbehold for at der indgås et samlet forlig mellem KTO og de kommunale arbejdsgiverparter om fornyelse af overenskomster og aftaler pr. 1. april 2005 er parterne enige om følgende:

1. Bestemmelser i SU-/MED-systemet

- a) Præcisering af forskellen mellem regler og retningslinier

Til præcisering af forskellen mellem regler og retningslinier indføjes der i MED-rammeaftalens § 8 samt i TR/SU-aftalens § 17 vedlagte bestemmelse med tilhørende vejlednings/bemærkningstekst (bilag 1).

- b) Afgrænsning/præcisering af forhandlingskompetencen i SU-/MED-systemet.

MED-rammeaftalens § 9, stk. 1 med tilhørende vejledningstekst ændres i overensstemmelse med vedlagte bestemmelse med tilhørende vejlednings/bemærkningstekst (bilag 2). TR/SU- aftalernes § 15 redigeres i overensstemmelse hermed

2. Tillidsrepræsentantregler

- a) Bilag 2 til Aftalen om ny løndannelse vedr. "Aflønning af tillidsrepræsentanter i relation til ny løndannelse" med den eksisterende ordlyd overflyttes til at være bilag til hhv. MED-rammeaftalen og TR-SU-aftalen. Samtidig ændres overskriften til "Aflønning af tillidsrepræsentanter". Der tilføjes desuden følgende bemærkning: "Aftaler om aflønning af tillidsrepræsentanter er omfattet af den enkelte organisations aftaleret."
- b) Præcisering af den gældende forhandlingsret for organisationerne til at forhandle TR-vilkår.

I protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidssanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse affattes pkt 2, 2.

afsnit som følger:

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

Desuden tilføjes efter bomberne i pkt. 2:

”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.”

- c) Til bemærkningen til TR/SU-aftalens § 2, stk. 4 hhv. bemærkningen til MED-rammeaftalens § 11, stk. 4 tilføjes følgende:

”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.”

- d) Der er enighed om vedlagte protokollat om TR-beskyttelse ved hvervets ophør i forbindelse med strukturreformen (bilag 3).

- e) I TR/SU-aftalens § 12, stk. 6 samt MED-rammeaftalens § 18, stk. 6 tilføjes følgende bestemmelse:

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

Desuden anføres, at der for grupper, som ikke i deres overenskomster har godtgørelsesbestemmelser i tilfælde af usaglig afskedigelse ydes en godtgørelse, fastsat i henhold til sædvanlige kommunale afskedigelsesnævnsbestemmelser.

3. AKUT-bidrag og tilsvarende bidrag i Københavns og Frederiksberg kommuner

- a) Der er enighed om en omlægning af AKUT-beregningerne til et system, hvorefter der beregnes AKUT og (UHT) ved optælling af ATP-pligtige timer i overensstemmelse med vedlagte notat (bilag 4). Det er forudsat, at omlægningen er omkostningsneutral.

I de gældende vedtægter for AKUT-fonden af 10. december 1998 ændres § 2, stk. 2, 2. afsnit i overensstemmelse hermed.

- b) Der er enighed om, at AKUT-bidraget reguleres i overenskomstperioden i forhold til værdien af det samlede overenskomstresultat.

Samtidig ajourføres og indgås protokollater om UTK- og UTF-

midler mv. i Københavns og Frederiksberg kommuner i overensstemmelse hermed.

4. **Implementering af EU-direktiv om Information og Høring**

Parterne er enige om, at EU-direktiv 2002/ 14/ EF om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab implementeres i overensstemmelse med vedlagte protokollat (bilag 5). Bestemmelserne heri har virkning fra den 23. marts 2005.

Vejledningsteksten under MED-rammeaftalens § 7, stk. 4 om ekstern information tilføjes følgende: "Det påhviler MED-udvalget at drage omsorg for at samtlige medarbejdere – skriftligt eller mundtligt – løbende orienteres om udvalgets arbejde"

5. Herefter er samtlige krav under pkt. 5 (SU/MED bestemmelser) samt pkt. 6 (TR-bestemmelser) i parternes fælles kravliste afhandlet. Dog henstår KTO's krav 5.1.4. om, at SU/MED-udvalgene gennemfører en gang årligt en stressmåling på arbejdspladsen samt arbejdsgiversidens krav om implementering af den europæiske stress-aftale.

København, den 4. februar 2005

For KL

For Amtsrådsforeningen

For Københavns Kommune

For Frederiksberg Kommune

Tiltrædes: HS

For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte

FHS

Præcisering af forskellen mellem regler og retningslinier

Til præcisering af forskellen mellem regler og retningslinier indføres nedenstående i MED-rammeaftalens § 8 med tilhørende vejlednings/bemærkningstekst (nuværende stk. 2. – 6 ændres til stk. 2 – 7.)

§ 8

Nyt stk. 2.

”Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som – efter indstilling fra f.eks. hovedudvalget – er fastsat eller godkendt af kommunalbestyrelsen/amtsrådet, er ikke at betragte som retningslinier, og er derfor ikke omfattet af rammeaftalen, herunder af de særlige bestemmelser om opsigelse, jf. stk. 7.

Bemærkning/vejledning:

Hvis der derimod er fastlagt retningslinier i et medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, vil der fortsat være tale om retningslinier 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 retningslinier. Dette gælder, uanset om det måtte være protokolleret, at økonomiudvalget har „godkendt“ retningslinierne. Såfremt økonomiudvalget ikke kan acceptere retningslinierne må det pålægges den leder, der har kompetencen, at opsiges de aftalte retningslinier.

Til præcisering af forskellen mellem regler og retningslinier indføres nedenstående i TR-SU-aftalens § 17 med tilhørende vejlednings/bemærkningstekst (nuværende stk. 2 – 4a ændres til stk. 2 – 5a):

§ 17

Nyt stk. 2.

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

Bemærkning/vejledning:

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

Tilsvarende indføres i § 17 i Københavns Kommunes TR/SU-aftale.

Afgrænsning af forhandlingskompetencen i SU-/MED-systemet

MED-rammeaftalens § 9, stk. 1. med fælles vejledningstekst ændres til følgende:

§ 9. Hovedudvalget

Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser.

Stk. 1.

Hovedudvalget forhandler og indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i henhold til bestemmelserne heri.

Det er muligt at forhandle og indgå aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i hovedudvalget, altså i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet i (amts)kommunen.

Sammenhængende personalepolitisk drøftelse

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

Hovedudvalget skal årligt gennemføre en drøftelse af følgende personalepolitiske emner:

- Socialt kapitel
- Kompetenceudvikling.

Hovedudvalget kan endvidere i drøftelsen inddrage andre emner, f.eks. :

- kommunens overordnede lønpolitik, herunder resultatløn
- seniorpolitik
- tele- og hjemmearbejde

Der henvises endvidere til Rammeaftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter i amterne.

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

I hovedudvalget 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 (amts)kommunen kan ikke forhandles i hovedudvalget.

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

Bemærkningen til § 15, stk. 1 i TR/SU-aftalen redigeres tilsvarende.

Oversigt over opgaver for hovedudvalget i relation til generelle (ramme)aftaler mv.

Aftale	Tværgående drøftelse/forhandling i hovedudvalget for alle medarbejdere	Forhandling/aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår
Aftale om resultatløn	Kan indgå i den årlige drøftelse om (amts)kommunens lønpolitik. Rammeaftalen kan indgå som led i drøftelsen af personalepolitiske emner.	Aftale indgås mellem (amts)-kommunen og (lokale) repræsentanter for organisationen/ en flerhed af organisationer.
Rammeaftale om seniorpolitik	Rammeaftalen kan indgå som led i drøftelsen af personalepolitiske emner.	Aftale indgås mellem (amts)-kommunen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).
Rammeaftale om socialt kapital	Årlig drøftelse i hovedudvalget med henblik på at fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår, fastlæggelse af retningslinjerne for beskæftigelse af personer med nedsat erhvervsevne og ledige og drøfte retningslinjer og konsekvenser for personale- og arbejdsvilkår for øvrige ansatte.	Aftale om konkrete ansættelser i flexjob, skånejob og aftalebase-rede job på særlige vilkår indgås mellem (amts)kommunen og (lokale) repræsentanter for organisationen. Lokal forhandling om vilkår i forbindelse med brug af jobtræningsordninger.
Aftale om kompetenceudvikling	Årlig drøftelse i hovedudvalget om (amts)kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet.	På den enkelte arbejdsplads opstilles der udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere.
Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde	Rammeaftalen kan indgå som led i drøftelsen af personalepolitiske emner.	Lokal aftale mellem (amts)-kommunen og (lokale) repræsentanter for en eller flere organisationer. På grundlag heraf indgås aftale mellem (amts)-kommunen og de enkelte ansatte.
Rammeaftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter i amterne	Hovedudvalget fastlægger, hvorledes rammeaftalen udmøntes, godkender i enighed personalepolitiske samarbejdsprojekter, og fungerer i øvrigt som overordnet styregruppe for projekterne.	Ingen.
TR-vilkårsprotokollet	Hovedudvalget skal indgå aftale om principper for TR's vilkår.	Principperne skal danne grundlag for en forhandling med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældende overenskomst-gruppe(r).

KL
Amtsrådsforeningen
Københavns Kommune
Frederiksberg Kommune

Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte

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

1. TR-beskyttelse ved hvervets ophør

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

2. Målgruppe

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

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

3. Ikrafttræden og ophør

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

København, den

For KL

For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte

For Amtsrådsforeningen

For Københavns Kommune

For Frederiksberg Kommune

Tiltrædes: H:S

FHS

BILAG 4

Optælling af timer til beregning af AKUT-bidrag.

Den 1. februar 2005

Den nuværende måde at administrere opgørelsen og beregningen af AKUT-bidraget virker omstændelig og er i mange henseender lønteknisk uoverskuelig. Der er enighed om, at få ændret den hidtidige ordning og administration til en ny og mere enkel ordning, som er lettere at administrere. Den foreslåede ændring er en ren lønteknisk ændring.

Den nye AKUT-model vil være som følger:

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 som i den nuværende ordning 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.

Ordningen indføres med virkning fra indbetalingen pr. 1. juli 2005. Optællingsperioden til beregningen vil være 1. januar 2005 – 30. juni 2005.

Optællingen af timer til beregning af bidrag til Udviklingsfonden for Håndværkere og Teknikere (UHT) følger optællingen for AKUT og vil dermed også blive opgjort på løbende.

Protokollat om implementering af direktiv om information og høring.

Bilag 5

31. januar 2005/ rev

1. Indledning.

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 henholdsvis den sammenskrævede aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg (herefter benævnt TR/SU-aftalen) og Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (herefter MED-rammeaftalen).

Direktivet vedhæftes som bilag.

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

Med direktivet præciseres en række af disse regler. Direktivet indeholder samtidig en række bestemmelser, som afviger fra reglerne, hvorfor der med dette protokollat indføres 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.

De kommunale arbejdsgiverparter og KTO er enige om, at TR/SU-aftalerne og MED-rammeaftalen med følgende præciseringer og ændringer opfylder direktivets bestemmelser:

2. Anvendelsesområde

Implementering af direktivet om information og høring følger det eksisterende regelsæts anvendelsesområde, dvs. de i protokollatet nævnte præciseringer eller ændringer følger anvendelsesområdet iht. MED rammeaftalens §1 og TR/SU-aftalernes §13.

Parterne er i den forbindelse enige om, at indsætte følgende bemærkning til MED rammeaftalens §1 og TR/SU-aftalernes §13:

”Parterne skal henlede opmærksomheden på, at lov.....gælder såfremt andre selvejende institutioner end de der direkte er omfattet af TR- og samarbejdsreglerne ikke via aftale er omfattet af disse”.

Tærskelværdi

De i nærværende protokollat nævnte præciseringer/ændringer gælder virksomheder, der beskæftiger et antal medarbejdere svarende til mindst 25 fuldtidsbeskæftigede. Det skal i den forbindelse bemærkes, at en virksomhed i denne forbindelse skal forstås som en kommune eller for så vidt angår Københavns Kommune en forvaltning. Det vil sige, at denne tærskelværdi alene får betydning i forhold til naturgasselskaber og andre fælles-(amts)kommunale virksomheder. Parterne er på den baggrund enige om at indsætte følgende bemærkning til MED rammeaftalens §1 og TR/SU-aftalens §13:

”Med hensyn til naturgasselskaber og andre fælles(amts)kommunale virksomheder gælder paragrafferne (opremsning af ændringsbestemmelser, dog ikke nye præciserende bemærkninger) alene virksomheder, der beskæftiger et antal medarbejdere svarende til mindst 25 heltidsbeskæftigede medarbejdere”.

3. Information og drøftelse

I forlængelse af TR/SU-aftalernes § 17 og i MED-rammeaftalens §8 indsættes en ny bestemmelse om, at:

”stk. 1. 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*

stk. 2. Beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse træffes af kommunalbestyrelsen/ amtsrådet efter en forudgående forhandling med medarbejderernes repræsentanter i samarbejdsudvalget.

Stk. 3. For det tilfælde, at beslutninger, som nævnt i stk. 2, 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. 2.

4. Bemærkning til "passende".

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. pkt. 3 stk. 2.

5. Præcisering af relevant ledelsesniveau i SU-aftalens §14,stk. 1.

Følgende præciserende bemærkning skal føjes til TR/SU-aftalens §14, stk. 1:

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

I TR/SU-aftalen i Københavns Kommune indsættes tilsvarende følgende bemærkning til §14, stk. 1:

”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.”

6. Beskyttelse af medarbejderrepræsentanter i Københavns Kommune.

I Københavns Kommunes samarbejdsaftale indsættes følgende bestemmelse som § 20 stk. 8:

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

7. Håndhævelse af direktivets forpligtelser.

Parterne er enige om, at de (amts)kommunale samarbejdsregler sikrer, at der kan træffes passende foranstaltninger, hvis beskyttelsen af arbejdstagerrepræsentanter ikke efterkommes.

Med henblik på at sikre en tilsvarende effektiv håndhævelse af forpligtelsen til at informere og drøfte de ovennævnte pkt. 3 a,b, og c-situationer samt den nævnte forhandlingspligt er parterne enige om følgende bestemmelse :

”stk. 1. Såfremt en af parterne ikke overholder sin forpligtelse i henhold til (pkt. 3) 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 parter skal ydes inden 6 måneder efter anmodningen.

Stk. 4. I tilfælde af, at parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til (pkt. 3) ikke er overholdt, kan de selv fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse. Såfremt parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til (pkt. 3) 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 KL/ Amdsrådsforeningen/ Københavns Kommune/ Frederiksberg 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 (pkt. 3 og 4) ikke er overholdt, jf. stk. 4, kan kun spørgsmålet om godtgørelsens størrelse indbringes for en voldgift

Stk. 6. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL/ Amdsrådsforeningen/ Københavns Kommune/ Frederiksberg 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.

Bemærkning til paragraffen i sin helhed:

Bestemmelsen finder anvendelse på sager, hvor parterne fra d. 23. marts 2005 eller senere ikke har overholdt sine forpligtelser i henhold til punkt 3.”

København, den

For KL

For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte

For Amtsrådsforeningen

For Københavns Kommune

For Frederiksberg Kommune

Tiltrædes: HS

FHS

Tid Den 4. februar 2005.
Sted KL
Emne **Aftale om Udviklingsmæssige Aktiviteter på det personalepolitiske område m.v.**
Deltagere Repræsentanter for Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) og repræsentanter for KL, Amtsrådsforeningen (ARF), Københavns Kommune (KBH) og Frederiksberg Kommune (FRB).

PROTOKOLLAT

./.

Under forbehold for at der indgås et samlet forlig mellem KTO og de kommunale arbejdsgiverparter om fornyelse af overenskomster og aftaler pr. 1. april 2005 og under forbehold af godkendelse af aftale om udvidelse af Væksthus for ledelse af 27. januar 2005, er parterne enige om vedlagte "Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område m.v.", idet dog bilag G løbende ajourføres som følge af de fortsatte overenskomstforhandlinger, og de heraf afledte økonomiske konsekvenser indarbejdes i bilag H som en forskydning af midler mellem § 11 og § 5. Fordelingen af midler mellem arbejdsgiverområder i 3. overenskomstår foretages primo 2006.

Ad. § 7. Sundhedskartellet tilbydes en plads i styregruppen og bidrager økonomisk i forhold til sin lønsumsandel.

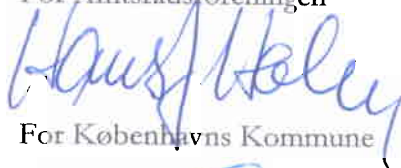
Parterne er enige om at indgå i overvejelser om, hvorledes konkrete aktiviteter fælles for hele medarbejdersiden kan organiseres.

København, den 4. februar 2005

For KL



For Amtsrådsforeningen



For Københavns Kommune



For Frederiksberg Kommune

For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte



(Udgave af 4.2.05)

**KL
Amtsrådsforeningen
Københavns Kommune
Frederiksberg Kommune**

**Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte**

**Aftale om
udviklingsmæssige aktiviteter
på det personalepolitiske område m.v.**

Bilag A:	<i>Principper for styring og anvendelse</i>
Bilag B:	<i>Aktiviteter i regi af Det Personalepolitiske Forum</i>
Bilag C:	<i>Personalepolitiske indsatsområder og kompetenceudvikling</i>
Bilag D:	<i>Råd og udvalg</i>
Bilag E:	<i>Fælles drift af hjemmesiden Personaleweb</i>
Bilag F:	<i>Fælles drift af hjemmesiden Lederweb</i>
Bilag G:	<i>Fælles projekter, der forlods er enighed om</i>
Bilag H:	<i>Økonomiske forhold</i>
Bilag I:	<i>Rammeaftale om personalepolitiske projekter m.v. i amterne</i>

§ 1. Aftaleparter

Aftalen gælder mellem de (amts)kommunale arbejdsgiverparter (KL, Amtsrådsforeningen, Københavns og Frederiksberg kommuner) på den ene side og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) på den anden side.

§ 2. Formål

Formålet med denne aftale er at styrke den samlede indsats og koordinering af udviklingen på det personalepolitiske område, herunder omstilling, kompetenceudvikling samt øvrig efter- og videreuddannelse, medindflydelse og medbestemmelse, samt udvikling af overenskomster og aftaler.

§ 3. Koordinering, styring, formidling m.v.

Stk. 1. Principper for styring og anvendelse af de afsatte midler

Det fælles grundlag for styring og finansiering af løn- og personalepolitiske aktiviteter m.v., der etableres i henhold til denne aftale, fremgår af bilag A.

Stk. 2. Koordinering

Der etableres en løbende gensidig koordinering mellem aktiviteter og projekter gennemført inden for de forskellige områder for at sikre den bedst mulige anvendelse af de økonomiske og øvrige ressourcer. Dette kan bl.a. ske via. Personaleweb, hhv. Lederweb eller ved at samle aktørerne inden for aktivitetsområderne med henblik på en gensidig inspiration, idé- og erfaringsudveksling, fremlæggelse af projektidéer, projekter m.v.

Stk. 3. Formidling

Erfaringer fra alle aktiviteter og projekter, der finansieres i henhold til denne aftale, skal formidles.

Bl.a. med henblik på en bredt dækkende formidling har parterne udviklet Personaleweb og Lederweb. I alle tilfælde, hvor målgruppen er kommuner, amter, tillidsrepræsentanter, personaleorganisationer m.fl., omtales beskrivelse af et projekt og dets resultater på mindst én af disse hjemmesider.

§ 4. Personalepolitisk Forum

Stk. 1. Styring

Det Personalepolitiske Forum består af politikere fra hver af de (amts)kommunale arbejdsgiverparter og fra KTO. Der er desuden nedsat en sekretariatsgruppe, bestående af repræsentanter fra de forskellige arbejdsgiverområder og KTO, som varetager de sekretariatsmæssige aktiviteter.

Stk. 2. Formål og opgaver

Fornyelsen af de (amts)kommunale arbejdspladser skal bl.a. ske med udgangspunkt i en udvikling af de menneskelige resurser og et styrket samspil mellem parterne, både centralt og decentralt. Det Personalepolitiske Forum videreføres derfor med følgende opgaver:

- Afsøgning af mulighederne for fælles arbejdsgiver/arbejdstagerinitiativer vedrørende væsentlige personalepolitiske områder, herunder udvikling af menneskelige ressourcer mv.
- Iværksættelse af aktiviteter, som kan synliggøre Det Personalepolitiske Forum som personalepolitisk inspirator.
- Sætte fokus på behovet for personalepolitiske indsatsområder.
- Udarbejdelse af analyser om personalepolitiske udviklingstendenser.
- Tilrettelæggelse og afholdelse af personalepolitiske konferencer.
- Varetagelse af centrale personalepolitiske drøftelser.
- Formidling af personalepolitisk viden og projekterfaringer, f.eks. gennem en messe.
- Koordinering med øvrige aktiviteter inden for det personalepolitiske område.

Det Personalepolitiske Forum bidrager til koordineringen mellem aktivitetsområder ved at delagtiggøre de øvrige aktivitetsområder i problemstillinger, undersøgelsesbehov m.v., der afdækkes som følge af temadrøftelser og andre aktiviteter i Det Personalepolitiske Forum. Endvidere vil undersøgelser og udviklingsprojekter i amter og kommuner, herunder også undersøgelser og projekter igangsat på de andre aktivitetsområder, kunne danne grundlag for drøftelser, konferencer og anden erfaringsformidling m.v. i regi af Det Personalepolitiske Forum.

Oversigt over foreløbigt planlagte aktiviteter og temaer er angivet i bilag B.

Stk. 3. Økonomiske forhold

Det Personalepolitiske Forum har økonomiske handlemuligheder i overensstemmelse med bilag H. Det indgår som en forudsætning ved afsættelsen af midlerne, at der i perioden gennemføres en personalepolitisk messe eller et dertil svarende arrangement.

§ 5. Personalepolitiske indsatsområder og kompetenceudvikling

Stk. 1. Styring

På de enkelte arbejdsgiverområder er der selvstændige styregrupper med deltagelse af repræsentanter fra det enkelte område og KTO.

Stk. 2. Formål og opgaver

De overordnede formål med at gennemføre personalepolitiske projekter og omstillings- og udviklingsaktiviteter i samarbejde mellem arbejdsgivere og medarbejdere på det (amts)kommunale arbejdsmarked er:

- at medvirke til at sikre et samarbejde mellem arbejdsgivere og medarbejdere, som skal fremme udviklingen af løn- og personalepolitikken, og som udvikler og styrker det lokale samarbejde,
- at højne kvalitetsniveauet og øge effektiviteten i den (amts)kommunale opgaveløsning ved at forbedre de ansattes arbejdsforhold og udviklingsmuligheder samt ved at øge medarbejderindflydelse og samarbejde på arbejdspladserne,
- at understøtte en personalepolitik, der videreudvikler (amts)kommunerne som et attraktivt arbejdsmarked med muligheder for at fastholde og rekruttere kvalificeret arbejdskraft,
- initiativtagen/medvirken til undersøgelser, analyser, forskning mv. vedrørende løn- og personalepolitiske emner og
- at afsøge mulighederne for fælles arbejdsgiver/lønmodtagerinitiativer vedrørende væsentlige områder som efteruddannelses- og arbejdsmarkedspolitik, kvalitetsudvikling, udvikling af de menneskelige ressourcer m.m., herunder fælles initiativer i forhold til statslige og overstatslige forskningsprogrammer mv.

Styregrupperne på de enkelte arbejdsgiverområder bidrager til koordineringen mellem aktivitetsområderne ved at delagtiggøre de øvrige aktivitetsområder i de initiativer, der igangsættes, og de resultater og erkendelser, dette fører til.

Styregrupperne har endvidere til opgave at fastlægge nærmere retningslinjer vedr. anvendelsen af de afsatte puljemidler, at følge allerede besluttede projekter inden for området og at godkende nye projektbeskrivelser.

De decentrale midler på Amtsrådsforeningens område anvendes i henhold til Aftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter, jf. bilag J.

De personalepolitiske indsatsområder fremgår af bilag C.

Stk. 3. Økonomiske forhold

De midler, der er afsat inden for de enkelte arbejdsgiverområder, fremgår af bilag H.

§ 6. Råd og udvalg

Stk. 1. Styring

Administrationen af de afsatte midler varetages af sekretariatene hos KL, Amtsrådsforeningen og KTO.

Stk. 2. Formål og opgaver

Formålet er at sikre parterne indflydelse på erhvervs- og AMU-uddannelserne. Repræsentationen i Råd, Nævn og Udvalg betyder at de offentlige parter bliver hørt i erhvervsuddannelsessystemet, og medvirker til, at parternes behov for indflydelse på uddannelsesbehovet på det offentlige arbejdsmarked imødekommes, og at strukturen for uddannelserne matcher det offentlige arbejdsmarkeds behov. Udvalgenes opgaver indeholder bl.a. udvikling af forslag til uddannelsesplaner og godkendelse af udbydere. Parterne har dermed indflydelse på indholdet af AMU-uddannelserne og på hvilke skoler og centre, der godkendes som uddannelsesinstitution.

Parterne vil i perioden evaluere deltagelsen i råd og udvalg.

Af bilag D fremgår hvilke opgaver, der ydes tilskud til

Stk. 3. Økonomiske forhold

De afsatte midler til råd og udvalg fremgår af bilag H.

§ 7. Personaleweb**Stk. 1. Styring**

Aktiviteterne styres overordnet af en styregruppe, nedsat af de fire arbejdsgiverparter og KTO.

En repræsentant fra sekretariatene i hhv. KL, Amtrådsforeningen og KTO forbereder styregruppens møder og varetager den løbende drift.

I henhold til § 3, stk.3 er det de relevante styregrupper eller repræsentanter for parterne, der har ansvaret for, at det relevante materiale fra de pågældende områder lægges ind på hjemmesiden, og at oplysninger og materiale til enhver tid er ajourført.

Aftaleparterne ansætter den fornødne medhjælp, herunder webmaster.

Stk. 2. Formål og opgaver

Formålet er at optimere indsatsen i forhold til de fælles formidlingsaktiviteter

Af bilag E fremgår rammerne for drift og udvikling af hjemmesiden.

Stk. 3. Økonomiske forhold

De afsatte midler til den fælles hjemmeside fremgår af bilag H.

§ 8. Lederweb**Stk. 1. Styring**

Aktiviteterne styres overordnet af en styregruppe, nedsat af de fire arbejdsgiverparter og KTO. En repræsentant fra sekretariatene i hhv. KL, Amtrådsforeningen og KTO forbereder styregruppens møder og varetager den løbende drift.

Aftaleparterne ansætter den fornødne medhjælp, herunder webmaster.

Stk. 2. Formål og opgaver

Formålet med hjemmesiden er:

- At styrke lederne i kommuner og amter
- At hjælpe lederne med at blive bedre ledere
- At give lederne redskaber til at løse praktiske problemer i lederjobbet
- At markedsføre god offentlig ledelse – også gerne overfor private ledere
- At dele og nyttiggøre viden om ledelse

Af bilag F fremgår rammerne for drift og udvikling af hjemmesiden.

Stk. 3. Økonomiske forhold

De afsatte midler til hjemmesiden fremgår af bilag H.

§ 9 Ledelsesprojekter

Mellem KL, ARF og KTO er indgået aftale af 3. september 2004 om etablering af ”Væksthus for ledelse” med tilhørende aftale om udvidelse af ”Væksthus for ledelse” af 27. januar 2005. (Med forbehold for at aftale af 27. januar 2005 endnu ikke er endelig godkendt).

Mellem Københavns Kommune og KTO er aftalt at gennemføre aktiviteter med fokus på ledelsesudvikling, herunder at etablere konkrete forsøgs- og udviklingsprojekter, der afprøver nye ledelses- og samarbejdsformer, og aktiviteter, der synliggør parternes arbejde med ledelse. Der reserveres 0,600 mio. kr. årligt til formålet.

Stk. 1. Styring

Vedr: ”Væksthus for ledelse”:

Parterne har nedsat en bestyrelse bestående af 2 repræsentanter fra KL, 2 repræsentanter fra de kommunale chef-foreninger, 1 repræsentant fra ARF, 1 repræsentant fra den amtskommunale chefkreds og 4 (5) repræsentanter fra KTO. KL varetager formandsposten og KTO varetager næstformandsposten, jf. de indgåede aftaler.

Vedr.; Aktiviteter mellem Københavns Kommune og KTO styres af styregruppen vedrørende personalepolitiske udviklingsprojekter (PUP).

Stk. 2. Formål og opgaver

Formålet med ”Væksthus for ledelse” er

- at systematisere og målrette dialogen om ledelse i kommunerne/amterne, herunder at udvikle og fokusere ledelse som disciplin,
- at skabe et forum for drøftelse af fremtidens arbejdsplads og arbejdsformer,
- at etablere et udviklingsspor, som parallelt med forhandlingssporet kan udvikle (sam)arbejdsformerne i kommunerne/amterne,
- at etablere konkrete forsøgs- og udviklingsprojekter, der afprøver nye ledelses- og samarbejdsformer,
- at formidle og synliggøre parternes arbejde med ledelse.

Formålet med aktiviteter mellem Københavns Kommune og KTO er at etablere konkrete forsøgs- og udviklingsprojekter, der afprøver nye ledelses- og samarbejdsformer, og aktiviteter, der synliggør parternes arbejde med ledelse

Stk. 3. Økonomiske forhold

De afsatte midler til Ledelsesprojekterne fremgår af bilag H

§ 10. Fælles drift og udvikling af uddannelser

Stk. 1. Grundlag

KL, Amtsrådsforeningen, Frederiksberg Kommune og KTO har indgået aftale om udbud og udvikling af de uddannelsesaktiviteter, som parterne i fællesskab har iværksat, herunder MED-, SU- og arbejdsmiljøuddannelserne samt Den Fælles Forhandleruddannelse.

Stk. 2. Udviklingsbehov

Til udvikling af eksisterende og nye produkter ydes særskilt tilskud i henhold til nærværende aftale.

Stk. 3. Økonomi

De afsatte midler til udvikling af de fælles uddannelser fremgår af bilag H.

§ 11. Overenskomstprojekter, herunder konkret aftalte fælles projekter

Stk. 1. Styring

Parterne er enige om en række konkret aftalte projekter. En opstilling af de aftalte projekter samt en kort beskrivelse af de enkelte projekter fremgår af bilag G. Det skal fremgå af de endelige projektbeskrivelser for hvert af de konkrete projekter, hvorledes de er organiseret, herunder projektledelse/projektgruppe og evt. referencegrupper.

Evt. uenigheder afgøres af aftaleparterne.

Stk. 2. Formål og opgaver

Projekterne er et udtryk for hvad der ved KTO-forhandlingerne eller ved organisationsforhandlingerne er enighed om at gennemføre og hvortil der er opnået accept af finansiering fra denne aftales midler.

De enkelte projekter delagtiggør i fornødent omfang de øvrige aktivitetsområder i de initiativer, der igangsættes, og de resultater og erkendelser, dette fører til.

Stk. 3. Økonomiske forhold

De afsatte midler til hvert af de enkelte projekter og aktiviteter fremgår af bilag H.

§ 12. Pulje til formål, der ikke på forhånd er disponeret

Der er for hvert arbejdsgiverområde afsat et reservebeløb til initiativer og aktiviteter til modernisering og udvikling af overenskomster og overenskomsttemaer eller til andre fælles formål, der opstår behov for at iværksætte i overenskomstperioden.

I det omfang, der kan opnås enighed herom, vil projektmidlerne kunne anvendes til fælles projekter mellem de fire arbejdsgiverområder, men der vil også kunne igangsættes projekter, som kun omfatter et eller et par af arbejdsgiverområderne.

De årligt reserverede beløb for hvert arbejdsgiverområde fremgår af bilag H.

Anvendelsen af de afsatte midler aftales mellem de enkelte arbejdsgiverparter og KTO.

§ 13. Økonomiske forhold

Stk. 1. Afsættelse og fordeling af midler

Der videreføres (uændret) i alt 0,031 % af lønsummen på hele det (amts)kommunale område til aktiviteter omfattet af denne aftale. Den samlede fordeling fremgår af bilag H.

Stk. 2. Sekretariatsmæssige aktiviteter

Der afsættes centrale sekretariatsbidrag i overensstemmelse med bilag H. Halvdelen af bidragene ydes til KTO og halvdelen til de respektive arbejdsgiverparter. Herudover ydes konsulent- og projektledelseshonorarer i overensstemmelse med de principper, der er anført i bilag A.

§ 14. Ikrafttræden og opsigelse.

Denne aftale har virkning fra 1. april 2005 og kan opsiges i forbindelse med de generelle overenskomstforhandlinger.

Aftalen kan uden opsigelse optages til drøftelse med henblik på justeringer i forbindelse med de generelle overenskomstforhandlinger.

København, den

For KL

For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte

For Amtsrådsforeningen

For Københavns Kommune

For Frederiksberg Kommune

Bilag A

Principper for styring og anvendelse af de afsatte midler

Følgende overordnede principper udgør det fælles grundlag for styring og finansiering af udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område m.v., der etableres i samarbejde mellem KTO og en eller flere af de fire arbejdsgiverparter:

- **For at en aktivitet kan gennemføres skal der være enighed mellem parterne, såvel centralt som lokalt**

Enigheden mellem parterne skal omfatte hele aktivitetsforløbet, herunder planlægning, budgettering, gennemførelse og evaluering.

I alle styringsorganer skal være såvel lønmodtager- som arbejdsgiverrepræsentanter.

- **(Amts)kommunal medfinansiering, jf. § 5**

For KL's og Københavns Kommunes vedkommende gælder følgende:

Der skal være en kommunal medfinansiering, når det vurderes, at den pågældende kommune har en væsentlig egeninteresse i projektets gennemførelse.

Hovedprincippet herfor er, at der af de personalepolitiske puljemidler ydes 50% finansiering af projekternes direkte omkostninger (f.eks. konsulentbistand, rejse- og opholdsudgifter). Kommunerne medfinansierer herefter de resterende 50% af omkostningerne.

Kommunerne afholder selv omkostninger til frikøb af medarbejdere, vikarudgifter mv.

For Amtsrådsforeningen og Frederiksberg Kommune gælder følgende:

Eventuel medfinansiering af centrale projekter aftales konkret.

- **Krav vedr. de afsatte puljemidler**

Puljemidler kan ikke anvendes til egentlige (amts)kommunale lønudgifter, herunder udgifter til vikardækning for personale, idet der dog kan afholdes lønudgifter, såfremt det er relevant, at man vælger at projektansætte en medarbejder som alternativ til en ekstern konsulent.

Puljemidlerne kan ikke anvendes til indkøb af edb-udstyr eller lignende, med mindre der er tale om særlige software-indkøb, som er direkte relevant i forhold til opgaven.

Puljemidlerne opkræves årligt pr. 1. juli. Midler til tværgående formål, jf. §§ 4, 6, 7, 8, samt evt. 10 og 11 administreres af en af parterne efter nærmere aftale, idet midlerne fra de enkelte arbejdsgiverområder opkræves i overensstemmelse med det planlagte forbrug.

De afsatte puljemidler skal holdes isoleret på særskilte konti. Renteindtægten tilfalder det pågældende overordnede formål, med mindre andet aftales mellem parterne. For Københavns og Frederiksberg kommuners områder indebærer dette, at der oprettes særlige bankkonti, der administreres af KTO.

Parterne udarbejder i fællesskab et regnskab for midlernes anvendelse for hvert af de overordnede områder. Regnskabsperioden er – med mindre andet aftales – overenskomstperioden.

- **Projektledelse - udpegning og opgaver**

Til hvert projekt udpeges en projektledelse. I overensstemmelse med princippet om, at der i alle styringsorganer skal være såvel lønmodtager- som arbejdsgiverrepræsentanter, sammensættes projektledelsen af såvel arbejdsgiver- som lønmodtagerrepræsentanter.

Projektledelsen er bl.a. ansvarlig for den nødvendige koordinering i projektet, at projektet gennemføres i overensstemmelse med projektbeskrivelsen, at de midler, der stilles til rådighed for projektet, anvendes som forudsat, at målsætningerne bliver nået, at aktivitetsplanerne overholdes, at der som resultat af projektet leveres de beskrevne produkter, at der aflægges regnskab for projektet og at projektet evalueres.

Det er styregruppen, der træffer beslutning om udvælgelse af (amts)kommuner/arbejdspladser efter indstilling fra projektledelsen. Styregruppen træffer desuden afgørelse i tilfælde af uenighed hos projektledelsen og træffer afgørelse i tilfælde af forslag om ændringer i de projekter, styregruppen har godkendt.

Nærmere regler for projektlederopgaven kan aftales i de respektive styrende organer.

- **Krav til projektbeskrivelser, jf. § 5**

Før der kan gives økonomisk tilskud til, eller et personalepolitisk projekt/aktivitet i øvrigt kan igangsættes, skal der udarbejdes en klar beskrivelse af projektet/aktiviteten. Alle projektbeskrivelser skal have en vis ensartethed i opbygningen, og det skal sikres, at alle relevante forhold bliver belyst.

En projektbeskrivelse skal som minimum altid indeholde:

- projektets titel, baggrund, formål
- projektets målgruppe/deltagergruppe
- succeskriterier
- beskrivelse af styringen og organiseringen af projektet
- projektlængde (tidsplan)
- økonomien i projektet
- metode/aktiviteter
- produkter/resultater/formidling
- evaluering

Af hver enkelt projektbeskrivelse skal fremgå, om der skal anvendes konsulentbistand. Det skal endvidere fremgå, om konsulentbistanden skal være ekstern, eller om der anvendes partskonsulenter.

Nærmere regler for projektbeskrivelser kan aftales i de respektive styrende organer.

- **Evaluering og formidling af erfaringer fra projekterne**

Alle aktiviteter skal evalueres, og der skal foregå en formidling af erfaringerne fra projekterne.

Nærmere regler for evaluering og formidling aftales i de respektive styrende organer.

- **Principper for projektledelses- og konsulentbistand**

Der afsættes projektledeshonorarer i henhold til hidtidig praksis. Udgangspunktet er, at arbejdsopgaver og honorering fordeles ligeligt mellem parterne, men der kan konkret mellem projektlederne aftales en anden fordeling, forudsat at arbejdsopgaver og honorering følges ad.

I personalepolitiske udviklingsprojekter m.v. kan der anvendes konsulenter; såvel eksterne konsulenter som partskonsulenter (= ansatte hos parterne, der varetager opgaver i projektet). Det skal af projektbeskrivelsen fremgå, om der anvendes eksterne konsulenter og/eller partskonsulenter, og honoreringen skal fremgå af projektbeskrivelsens økonomiafsnit.

Det Personalepolitiske Forum

Med udgangspunkt i formål og opgaver for Det Personalepolitiske Forum, jf. aftalens § 4, vil Det Personalepolitiske Forum selvstændigt fastlægge indsatsområder og aktiviteter for perioden.

Det Personalepolitiske Forum prioriterer fortsat debat- og dialogskabende informationsaktiviteter og arrangementer og vil i den forbindelse overveje f.eks. at afholde regionale eller landsdækkende konferencer og møder, iværksætte analyser samt afholde en ny messe .

Formelle procedurer og fælles identitet for Det Personalepolitiske Forum:

Af breve, materialer mv., der udarbejdes i regi af Det Personalepolitiske Forum, skal det klart fremgå, at parterne er fælles om dem. Dette sker gennem anvendelse af fælles logo, brevpapir og lignende.

Ved henvendelser til parternes medlemskommuner, -amter eller medlemsorganisationer anvendes alene afsenderen, Det Personalepolitiske Forum, uden underskrifter, idet der samtidig anføres oplysning om, hvad Det Personalepolitiske Forum er, og hvem det består af.

Hver af de fire arbejdsgiverparter og KTO beslutter selv, hvorledes man vil udsende sådanne henvendelser.

Det Personalepolitiske Forum kan beslutte hvilke målgrupper, der primært skal modtage en henvendelse.

Ved Det Personalepolitiske Forums øvrige udadrettede henvendelser af officiel karakter underskriver formanden og næstformanden på Forums vegne. Øvrige henvendelser underskrives af repræsentanter for sekretariatsgruppen.

Forberedelse og afvikling af møderne i Det Personalepolitiske Forum

Der er enighed om at det fælles, sekretariatsmæssige arbejde med at forberede møderne i Det Personalepolitiske Forum skal effektiviseres i forhold til perioden 2002-2005, bl.a. ved at det fælles forberedelsesarbejde i en række situationer kan finde sted i en mindre gruppe.

Der er endvidere enighed om at der skal arbejdes med mødeformen i Det Personalepolitiske Forum m.h.p. at gøre møderne mere dynamiske og fremme den politiske dialog.

Personalepolitiske indsatsområder og kompetenceudvikling

I overensstemmelse med de formål og opgaver, der fremgår af § 5 i Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område m.v., er parterne herudover enige om især at lægge vægt på følgende indsatsområder,:

- **Strukturreform**

Parterne kan igangsætte alle typer af aktiviteter, undersøgelser og projekter m.v., der har til formål at synliggøre og håndtere de udfordringer der opstår som følge af opgave- og strukturreformen.

- **Personalepolitik**

Der kan iværksættes aktiviteter, undersøgelser og projekter inden for det personalepolitiske område i bred forstand, herunder inden for temaer som arbejdsmiljø, lønpolitik, medindflydelse og medbestemmelse m.v. at

- **Kompetenceplanlægning og -udvikling**

Der kan iværksættes aktiviteter for at inspirere og styrke (amts)kommunernes indsats vedr. kompetenceudvikling og -planlægning, og der kan anvendes midler til (amts)kommunale merudgifter forbundet med igangsætning af tværgående aktiviteter vedr. kompetenceudvikling og -planlægning.

Bilag D

Råd og udvalg

Parterne er aktuelt repræsenteret i følgende råd og udvalg:

- Efteruddannelsesudvalget for det pædagogiske og sociale område (EPOS), herunder
 - underudvalget for det pædagogiske område
 - underudvalget for social- og sundhedsområdet
- Uddannelsesnævnet, herunder
 - Områdeudvalget for Kontoruddannelser til den Offentlige Forvaltning (OMKOF)
- Fagligt udvalg for serviceassistentuddannelsen
- Serviceerhvervenes Efteruddannelsesudvalg
- Entreprenørbranchens fællesudvalg
- Køkken, Hotel og Restaurationsbranchens Efteruddannelsesudvalg
- Fagligt udvalg for hospitalstekniske assistenter
- Portøruddannelsesnævnet
- Uddannelsesfonden for Håndværkere og Teknikere (UHT-fonden)
- Sosu-udvalg
- Adm.økonom
- Teatertekniske assistenter

Det er forudsat, at parterne fortsat er repræsenteret i ovenstående.

Såfremt én af denne aftales parter i overenskomstperioden ønsker, at parterne skal udtræde af et råd/udvalg, eller såfremt én af denne aftales parter i overenskomstperioden ønsker, at parterne skal være repræsenteret i et nyt råd/udvalg, fremsættes forslag herom over for de øvrige parter.

Bilag E

Fælles drift og udvikling af hjemmesiden www.personaleweb.dk

Hjemmesiden www.personaleweb.dk er en portalhjemmeside, der fungerer som en samlet indgang til parternes fælles aktiviteter.

Formål

Formålet med hjemmesiden er at skabe et formidlingsmedie, som giver et overblik over parternes fælles aktiviteter, og som bl.a. kan

- formidle inspiration og redskaber til udvikling af personalepolitikken m.v. i kommuner og amter,
- formidle erfaringer m.v. fra parternes fælles aktiviteter,
- formidle decentrale projekter m.v.,
- skabe debat om personalepolitiske emner og
- medvirke til at synliggøre og formidle de parts-etablerede samarbejder om projekter, uddannelse, PUF-uddannelser mv.

Målgruppe

Målgruppen for portal-hjemmesiden er ledere og medarbejderrepræsentanter i kommuner og amter samt organisationsrepræsentanter, politikere og andre, der arbejder med eller interesserer sig for personalepolitiske emner eller de områder, der i øvrigt dækkes af hjemmesiden.

Indhold

Hjemmesiden indeholder bl.a. en database over igangværende projekter og udsendte publikationer, en beskrivelse af kommende aktiviteter, nyhedsservice samt links til andre relevante hjemmesider.

Udvikling af hjemmesiden

Den nedsatte styregruppe skal løbende vurdere, om opbygningen og indholdet af hjemmesiden skal udvides i forhold til konkrete eller fremtidige behov.

Bilag F**Fælles drift og udvikling af hjemmesiden www.Lederweb.dk****Formål**

Formålet med hjemmesiden er

- At styrke lederne i kommuner og amter
- At hjælpe lederne med at blive bedre ledere
- At give lederne redskaber til at løse praktiske problemer i lederjobbet
- At markedsføre god offentlig ledelse – også gerne overfor private ledere
- At dele og nyttiggøre viden om ledelse

Målgruppe

Målgruppen for Lederweb er ledere i kommuner og amter

Indhold

Hjemmesiden indeholder indgangene

- Strategi (Udvikling af arbejdspladsen)
 - Personale (Udviklingen af, og lederens forhold til, personale)
 - Dig selv (Lederens egne forhold som leder og udviklingen af egen ledelse)
- og der sættes fokus på erfaringer, værktøjer, bøger og kurser

Udvikling af hjemmesiden

Den nedsatte styregruppe skal løbende vurdere, om opbygningen og indholdet af hjemmesiden skal udvides i forhold til konkrete eller fremtidige behov.

Oversigt over konkret aftalte fælles projekter

KTO samt KL, Amtrådsforeningen, Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune er enige om i perioden i fællesskab at gennemføre følgende:

Undersøgelse af sygdomspolitik og praksis. (Parterne var ved O.2002 enige om at gennemføre et sådant projekt, jf. efterfølgende projektbeskrivelse. Projektet blev ikke igangsat i overenskomstperioden. Der er enighed om at gennemføre et projekt med de samme intentioner, men at der er behov for at revurdere projektbeskrivelsen. Projektet skal afsluttes inden udgangen af 2006.)

KL
AMTSRÅDSFORENINGEN
KØBENHAVNS KOMMUNE
FREDERIKSBERG KOMMUNE

KOMMUNALE TJENESTEMÆND
OG OVERENSKOMSTANSATTE

Projektbeskrivelse: ”Undersøgelse af sygdomspolitik og praksis”

Projektets formål

I overenskomstperioden gennemføres en fælles undersøgelse om sygdomspolitik og praksis. Undersøgelsen skal bl.a. afdække, hvordan kommuner og amter arbejder med:

- Forebyggelse og nedbringelse af sygefravær.
- Fastholdelse og/eller afskedigelse i forbindelse med længerevarende sygdom.
- Omfanget af afskedigelser betinget i sygefravær.

Efter gennemførelse af undersøgelserne vurderer parterne, hvorvidt undersøgelserne giver indikation af relevante temaer/emner, som det vil være relevant at udarbejde inspirationsmateriale om. Et sådant projekt om inspirationsmateriale beskrives senere i en selvstændig projektbeskrivelse.

Projektets målgruppe

Projektets målgruppe er de centrale parter. Målgruppen for det eventuelle projekt om udarbejdelse af inspirationsmateriale er de lokale parter.

Projektets succeskriterier

At parterne gennem projektet opnår ny viden, som kan bruges som led i parternes fortsatte overvejelser om indsatser på området.

Projektstyring og projektorganisering

Der nedsættes en styregruppe med repræsentanter fra parterne til at styre projektet. Projektet ledes af partsprojektledere fra hhv. KTO, KL og Amtsrådsforeningen. Projektlederne refererer til styregruppen.

Projektets tidsplan

Projektet gennemføres i perioden forår 2002 til sommer/efterår 2003

Projektøkonomi

Projektet har en samlet økonomi på kr. 1.000.000,-. Heraf afsættes til det eventuelle projekt om udarbejdelse af inspirationsmateriale ca. kr. 500.000,-.

Indhold/metode/aktiviteter

Kvantitativ undersøgelse:

Der gennemføres en kvantitativ undersøgelse af omfanget af afskedigelser på grund af sygdom mhp. bl.a. at vurdere, hvorvidt der efter afskaffelsen af 120-dages reglen i 1999 er sket en øget udstødning fra amter og kommuner. Undersøgelsen skal være:

- repræsentativ og statistisk valid,
- fremadrettet, dvs. der registreres afskedigelser begrundet i sygefravær i en periode frem i tiden fra undersøgelsens iværksættelsestidspunkt, og
- ”overkommelig” at medvirke i for de deltagende kommuner og amter, f.eks. i form af at der stilles elektroniske registreringsredskaber til rådighed, som ikke er vanskelige og tidskrævende at benytte, eller ved at kommuner og amter på forhånd spørges, om oplysningerne er tilgængelige uden stor ressourceanvendelse. Mulighederne for et samarbejde med f.eks. KMD/Silkeborg Datacentral bør her afsøges.

Så vidt det er muligt skal undersøgelsen belyse udviklingstendenserne fra den tidligere gennemførte undersøgelse fra 1997.

Kvalitativ undersøgelse:

Der gennemføres en kvalitativ undersøgelse af, hvordan kommuner og amter arbejder med:

- Forebyggelse og nedbringelse af sygefravær.
- Fastholdelse og/eller afskedigelse i forbindelse med længerevarende sygdom.

Den kvalitative del af undersøgelsen skal være valid, men ikke nødvendigvis repræsentativ.

Der kan til såvel den kvalitative som den kvantitative undersøgelse indhentes ekstern bistand til tilrettelæggelsen og gennemførelsen.

Årlig pulje til udviklingsmæssige aktiviteter og formål, OK-05 - 1. og 2. år

1. Økonomisk ramme

Beregning af midler til rådighed

Lønsum pr. 1.10.04:	168.390.713
Heraf SHK-området	19.855.824
KTO-områdets lønsum	148.534.889
Minus skattefolk i 2005 og 2006 (gennemsnit af 2005 og 2006)	1.220.912
KTO-områdets lønsum minus skattefolk	147.313.977

	2002	2005
	mio.kr.	mio.kr.
I alt til udviklingsmæssige aktiviteter på KTO-området (0,031% af lønsummen):	45,876	45,667

2. Fordeling af midler til rådighed

De enkelte arbejdsgiverområder bidrager i forhold til lønsummer på fællesfinansierede områder.

Fordelingen til de enkelte formål sker således:

Arbejdsgiverområde:	KL	ARF	KBH	FRB	I alt pr. år
Lønsummer:	98.278.983	35.926.193	12.657.603	1.672.109	
Formål:	66,17%	24,19%	8,52%	1,13%	
§ 4: Personalepolitisk Forum (fællesfinansieret)	2,150	0,786	0,277	0,037	3,250
§ 5: PP-indsatsområder Heraf decentrale projekter, ARF	7,315	2,640 x,yyy	0,973	0,121	11,049
§ 6: Råd og udvalg (fællesfinansieret)	3,771	1,379	0,486	0,064	5,700
§ 7: Personaleweb (fællesfinansieret)	0,992	0,363	0,128	0,017	1,500
§ 8: Lederweb (fællesfinansieret)	0,662	0,242	0,085	0,011	1,000
§ 9: Ledelsesprojekter	4,338	1,586	0,600	0,074	6,598
§ 10: PUF	0,723	0,264	0,000	0,012	1,000
§ 11: Overenskomstprojekter	5,293	1,935	0,682	0,090	8,000
§ 12: Bufferpulje	1,000	0,400	0,150	0,020	1,570
Centrale sekretariatsaktiviteter	3,970	1,451	0,511	0,068	6,000
I alt pp-midler	30,216	11,046	3,892	0,514	45,667

Konkret aftalte overenskomstprojekter jf. § 11 (over 3 år)

Eksempel: Projekt xxx	0,662	0,242	0,085	0,011	1,000
-----------------------	-------	-------	-------	-------	-------

Konkret aftalte projekter i alt over 3 år	15,880	5,805	2,045	0,270	24,000
Konkret aftalte projekter i alt, <u>årligt</u>	5,293	1,935	0,682	0,090	8,000

Pulje til udviklingsmæssige aktiviteter og formål, OK-05, 3. år

1. Økonomisk ramme

Beregning af midler til rådighed

Lønsum pr. 1.10.04:	168.390.713
Heraf SHK-området	19.855.824
KTO-områdets lønsum	148.534.889
Fradrag - statsovertagelse - 5 kvartaler	7.300.621
Tilgang H:S (FHS lønsum) - 5 kvartaler	4.257.528
Beregnet lønsum sidste OK-år	145.491.796

	2005/06 mio.kr.	2007 mio.kr.
I alt til udviklingsmæssige aktiviteter på KTO-området (0,031% af lønsummen):	45,667	45,102

2. Fordeling af midler til rådighed

*De enkelte arbejdsgiverområder bidrager i forhold til lønsummer på fællesfinansierede områder.
Fordelingen beregnes primo 2006*

Fordelingen til de enkelte formål sker således:

Arbejdsgiverområde:

Lønsummer:

Formål:

I alt pr. år

§ 4: Personalepolitisk Forum (fællesfinansieret)	3,250
§ 5: PP-indsatsområder	10,484
§ 6: Råd og udvalg (fællesfinansieret)	5,700
§ 7: Personaleweb (fællesfinansieret)	1,500
§ 8: Lederweb (fællesfinansieret)	1,000
§ 9: Ledelsesprojekter	6,598
§ 10: PUF	1,000
§ 11: Overenskomstprojekter	8,000
§ 12: Bufferpulje	1,570
Centrale sekretariatsaktiviteter	6,000

Bilag I

Aftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter

§ 1 Område

Rammeaftalen gælder for ansatte i Amtsrådsforeningens forhandlingsområde.

§ 2 Formål

Stk. 1

Denne aftale skal skabe rammerne for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i amterne om personalepolitiske samarbejdsprojekter i relation til strukturreformen.

Stk. 2

Aftalen understøtter amternes arbejde med etableringen af dialogfora og midlertidige tværgående MED-udvalg samt de aktiviteter, der iværksættes i amterne i forbindelse med strukturreformen. De amter der indgår i et midlertidigt tværgående hovedsamarbejdsudvalg kan vælge at anvende midlerne i fællesskab.

§ 3 Overordnet styregruppe

Stk. 1

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg i det enkelte amt fungerer som overordnet styregruppe for de personalepolitiske projekter vedrørende strukturreformen.

Stk. 2

Den overordnede styregruppe har til opgave at fastlægge, hvordan rammeaftalen skal udmøntes i amtet. Styregruppen kan i enighed godkende projektbeskrivelser.

Stk. 3

Den overordnede styregruppe har ansvaret for at sikre, at projekterne planlægges og gennemføres i henhold til projektbeskrivelsen og ansvaret for at sikre koordinering mellem projekterne.

Stk. 4.

Den overordnede styregruppe har til opgave at formidle projekterne på parternes fælles hjemmeside personaleweb.dk eller på lederweb.dk i overensstemmelse med bilag X, skema X. Senest 3 måneder efter projektets afslutning skal styregruppen endvidere fremsende regnskab for det samlede puljeforbrug i amtet.

§ 4 Anvendelse af puljemidler

Stk. 1

Af bilag X fremgår det, hvor mange midler, der kan anvendes i hvert enkelt amt til personalepolitiske samarbejdsprojekter i henhold til rammeaftalen.

Stk. 2

Midlerne anvendes til personalepolitiske samarbejdsprojekter i henhold til den i § 2 beskrevne ramme. Midlerne kan ikke anvendes til:

- a) Egentlige amtslige lønudgifter, herunder vikardækning for personale. Dog kan der afholdes lønudgifter, hvis det er relevant, at der vælges at projektansætte en medarbejder som alternativ til en ekstern konsulent.
- b) Indkøb af edb-udstyr eller lignende, med mindre der er tale om særlige softwareindkøb, som er direkte relevante i forhold til opgaven.

Stk. 3

Som udgangspunkt skal midlerne anvendes i overenskomstperioden.

§ 5 Rammeaftalens ikrafttræden og udløb

Stk. 1

Aftalen træder i kraft den 1. april 2005 og udløber den 31. december 2006.

OK-05

Delforlig
4. februar 2005

Implementering af Information og Høring

- EU-direktiv om Information og høring implementeres ved ændringer i TR/SU-aftalen og MED-rammeaftalen
- Der indføres sanktionsmulighed ved manglende overholdelse af bestemmelserne
- Der indføres forhandlingspligt inden der træffes beslutning
- I Københavns Kommune indføres beskyttelse af alle medarbejderrepræsentanter

Bestemmelser i SU-/MED-systemet

- **Præcisering af forskellen mellem regler og retningslinjer**
 - Retningslinjer, fastlagt i SU-/MED kan kun ændres ved opsigelse i SU-/MED
- **Afgrænsning/præcisering af forhandlingskompetencen i SU-/MED-systemet**
 - I hovedudvalget kan kun udfyldes rammeaftaler
 - Aftalespørgsmål kan ikke forhandles i hovedudvalget
- **Information til alle medarbejdere**
 - MED-udvalgene skal løbende orientere alle medarbejdere om udvalgets arbejde

Øvrige emner

Delforlig

Tillidsrepræsentantregler (2)

- Sikring af, at TR for grupper, der ikke er direkte repræsenteret i MED/SU, kan deltage i forhandling om væsentlige ændringer i arbejdsforhold (Information og høring)
- TR har krav på opgørelse af udbetalt over- og merarbejde
- Mulighed for at de centrale OK-parter bistår hvis der ikke føres reelle lokale forhandlinger om TR-vilkår

Tillidsrepræsentantregler (1)

- Bedre TR-beskyttelse i forbindelse med struktur-reformen
 - TR, der ufrivilligt ophører med hvervet, beskyttes 1 år efter fratræden
- Tjenestemandsansatte TR'ere samme godtgørelse ved uberettiget afsked som overenskomstansatte
- Regulering af AKUT-bidraget med hele aftale-resultatet, nu også incl. reguleringsordningen

TR

Delforlig

Udviklingsmæssige aktiviteter

- Indsatsområderne for personalepolitiske projekter er bl.a. strukturreform og kompetenceudvikling
- Der gøres en særlig indsats på lederområdet (Ledelsesvæksthus mv.)
- Der sker en videreudvikling af PUF-uddannelserne



**KOMMUNALE TJENESTEMÆND
OG OVERENSKOMSTANSATTE**
LØNGANGSTRÆDE 25, 1.
1468 KØBENHAVN K
TLF. 33 11 97 00 – FAX. 33 11 97 07
www.kto.dk - E-mail: kto@kto.dk

Den 4. februar 2005

P R E S S E M E D D E L E L S E

KTO-forhandlingerne tættere på målstregen

KTO og de kommunale arbejdsgivere tog i dag – et mindre – men vigtigt skridt henimod et samlet forlig på det (amts)kommunale område.

Da parterne forlod forhandlingsbordet fredag eftermiddag var der indgået et delforlig, som både giver tillidsrepræsentanterne bedre vilkår her og nu, og en udvidet beskyttelse i forbindelse med kommunalreformen.

Delforliget betyder bl.a., at tillidsrepræsentanter, der ophører med hvervet, som følge af strukturreformen, bibeholder deres afskedigelsesbeskyttelse, i et år efter fratrædelse som tillidsrepræsentant.

”Jeg er tilfreds med, at vi med dette delforlig har sikret, at tillidsrepræsentanter ikke lades i stikken, som følge af strukturreformen. Det er jo ingen hemmelighed, at strukturreformen alt andet lige vil betyde, at der fremover vil blive reduceret i antallet af tillidsrepræsentanter. Delforliget betyder, at disse tillidsrepræsentanter får et år til at sadle om, uden at de samtidig skal bekymre sig om at blive afskediget ”, udtaler KTO’s formand Dennis Kristensen.

”Delforliget, som indtil videre er nummer 4 i rækken, er også positivt, fordi det styrker det gode forhandlingsforløb og dermed forhandlingsparternes fælles målsætning om at indgå et samlet KTO-forlig den 18. februar,” siger Dennis Kristensen.

Yderligere oplysninger:

KTO’s formand Dennis Kristensen, telefon 40 18 42 81

KTO’s næstformand Anders Bondo Christensen, telefon 21 64 62 93

KTO’s næstformand Gorm Leschly, telefon 40 38 13 76