



Foreningen af
Offentlige Anklagere

Bestyrelsens
årsberetning

2015

Indhold

1. Indledning	3
2. Bestyrelsens sammensætning og formelle konstituering	6
3. Trivsel	7
4. Netværk for advokaturchefer	7
5. Medlemmerne i Rigspolitiet	8
6. OK15	9
7. Faste engangsvederlag til tjenestemandsansatte	10
8. Færøerne og Grønland	10
9. Vejledning om tillidsrepræsentant-, organisations- og foreningsarbejde	11
10. Overenskomstforeningen i Djøf og Sektorudvalget for Politi og Ret	13
11. Orlovsundersøgelse	14
12. Stillingsopslag og senior/specialanklagerstillinger	16
13. Honorering for intern undervisning i politiet	17
14. Turnus	19
15. Ressortomlægning	20
Bilag 1 – Foreningens bestyrelse	23
Bilag 2 – Repræsentantskabet pr. 1. september 2015	25
Bilag 3 – Foreningens repræsentation i udvalg	26
Bilag 4 – Foreningens repræsentation i Djøf 2014-2015	27
Bilag 5 – Regnskab for 1. juli 2014 til 30. juni 2015	28
Bilag 6 – Foreningens vedtægter	30
Bilag 7 – Krav godkendt af Overenskomstforeningens repræsentantskab	37
Bilag 8 - FOANs hensigtserklæring fremsat på CSU overfor Rigspolitiet og Rigsadvokaten	45
Bilag 9 – Djøf's brev til Rigsadvokaten og Rigspolitiet vedrørende vejledning til tillidsrepræsentant -, organisations- og foreningsarbejde	49
Bilag 10 – Oversigt over antallet af senioranklager og specialanklagere	51
Bilag 11 - Retningslinjer for honorering af intern undervisning i politiet	52

1. Indledning

Så skete hvad vi havde kunnet forvente, efter at man i 2006 fjernede kravet om, at en politikreds øverste leder skulle have en juridisk uddannelse. En politiuddannet leder blev udnævnt til øverste leder af en politikreds.

Det betænkelige ved, at en leder uden en juridisk baggrund skal have det ledelsesmæssige ansvar for tilrettelæggelsen og gennemførelsen af straffesager kan der siges meget om, men det besluttede man fra politisk side tilbage i 2006, at man ville se bort fra, så selvom det kan give anledning til stadig undren, er det en kendsgerning, som også FOAN må indrette sig efter.

Hvad der derimod stadig kan gøres til genstand til drøftelse og overvejelser er, hvordan man i fremtiden sikrer, at de få stillinger i politiets og anklagemyndighedens øverste ledelse, der er tilbage, er tilgængelige for FOANs medlemmer.

Det er en nødvendighed, for at kunne tiltrække og fastholde de mest kvalificerede jurister til anklagemyndigheden og politiet, at der er et rimeligt antal stillinger i den øverste ledelse, som kan søges og besættes med jurister, som har den uddannelsesmæssige baggrund for at sikre legaliteten og kvaliteten i politiets og anklagemyndighedens arbejde, og som gennem uddannelse og arbejde indenfor politiet og anklagemyndigheden har opnået det fornødne praktiske kendskab til de forskellige sagsområder.

Det er derfor nødvendigt i samarbejde med Rigsadvokaten og Rigspolitiet at fastlægge de krav, som må stilles til det øverste ledelseslag i politiet og anklagemyndigheden, og derefter sikre, at de uddannelsesmæssige tilbud i meget højere grad end i dag målrettes mod disse krav, samt at de fremtidige ledere har gennemgået disse uddannelser. For FOANs skyld må disse uddannelser gerne være åbne også for ikke-jurister, men det må klart fremgå, hvilken uddannelsesmæssig baggrund, der skal til for at være en topleder indenfor politiet og anklagemyndigheden. Efter min opfattelse har det gennem tiden vist sig, at jurister er i stand til at tilegne sig de fornødne operative kompetencer, mens det stadig står tilbage at se dokumentation for, at en politiuddannelse giver de fornødne kvalifikationer til at lede de juridiske sagsområder på forsvarlig vis.

Som en konsekvens af ovenstående vil FOAN tilbyde Rigsadvokaten og Rigspolitichefen at indgå i et samarbejde med henblik på at få fastlagt de uddannelsesmæssige kompetencer som skal til for at kunne komme i betragtning til de øverste lederstillinger og sikre, at der i fremtiden vil være det fornødne antal stillinger med en tiltrækkende lønmæssig placering i den øverste ledelse, som kan sikre rekruttering til og engagement hos det juridisk uddannede personale.

Et andet af de problemer, som skabtes i forbindelse med reformen af politi og anklagemyndighed, er også blevet tydeligere i den seneste tid.

Opdelingen af det juridiske personale imellem Rigsadvokaten og Rigspolitiet har givet anledning til vanskeligheder, som især har kunnet mærkes af de jurister, som midlertidigt eller mere permanent gør tjeneste hos Rigspolitiet eller i ledelsessekretariaterne.

Opsplitningen i kompetencer og interesser indenfor de to områder, og måske især oprettelsen af to selvstændige økonomier har medført, at grundideen om, at der for juristernes vedkommende er tale om én personalegruppe, hvor der er mulighed for at skifte mellem ansættelse i politiet eller i anklagemyndigheden, i praksis har vist sig vanskelig at gennemføre.

Dette blev særligt tydeligt i år, da FOANs medlemmer i Rigspolitiet, som ikke længere var i turnus, ikke blev inviteret med til anklagerforum.

Et andet eksempel er uddannelse og karriere.

Rigsadvokaten har fået etableret en god grunduddannelse for jurister i anklagemyndigheden samt gode tilbud for faglig videreuddannelse. Til gengæld mangler en større plan for anklagemyndighedens lederuddannelse, således at den harmonerer med Leadership pipeline.

Der findes ingen grunduddannelse eller videregående uddannelse for FOANs medlemmer i Rigspolitiet eller ledelsessekretariaterne, ligesom der ikke er lagt nogen synlig strategi herfor.

Rigsadvokaten har etableret en lønpolitik med mulighed for nye karriereveje og oprettelse af stillingsprofiler. Noget tilsvarende findes ikke for FOANs medlemmer i Rigspolitiet eller i ledelsessekretariatene.

Det er FOANs holdning, at der skal være lige muligheder for FOANs medlemmer til uddannelse og karriere, uanset om man er ansat i anklagemyndigheden, i ledelsessekretariatene eller i Rigspolitiet.

Disse forhold kan vanskeliggøre muligheden for at skifte mellem ansættelse i politiet og i anklagemyndigheden, og det bør kunne lade sig gøre, at de to chefer sætter sig sammen og finder en løsning på problemet.

På i hvert fald ét område må det erkendes, at politiet og deres organisation er bedre end juristerne og deres: At skabe opmærksomhed om den trængte arbejdsmæssige situation og opnå forståelse for, at en løsning kræver flere ressourcer.

En af FOANs opgaver vil derfor fremover være – uden at være illoyal overfor ledelsen, men forhåbentlig i et samarbejde med denne - at søge at opnå den samme politiske forståelse for, at anklagemyndigheden også er trængt af en stigende arbejdsbyrde, og at der er en sammenhæng mellem en opnormering af politikorpset og den deraf følgende forventede stigning i antallet af straffesager, og antallet af jurister, der er til rådighed for behandlingen af disse sager. Det hjælper ikke meget, at der opklares flere sager, hvis disse ikke fører til domfældelser.

Med henblik på at få politikerne gjort bekendt med dette budskab og få accept af, at det bør indgå i tilrettelæggelsen af kriminalitetsbekæmpelsen, vil FOAN tage kontakt til de relevante politikere og som organisation gøre det arbejde, som det kan være vanskeligt for Rigsadvokaten at udføre.

Line Scharf Jens Ingerslev Olsen Lotte Møller Christiansen
Rashid Elkott Rikke Hald Klaus Meinby Lund
Peter Svane Koukourmis Helle Egelund Jensen

2. Bestyrelsens sammensætning og formelle konstituering

På generalforsamlingen den 25. september 2014 blev senioranklager Line Scharf valgt som formand. Efter konstituering i henhold til vedtægternes § 6, stk. 1, blev bestyrelsen herefter sammensat således:

Formand:	Senioranklager Line Scharf
Næstformand:	Senioranklager Jens Ingerslev Olsen
Kasserer:	Senioranklager Lotte Møller Christiansen
Sekretærer:	Anklager Peter Svane Koukoumis Anklager Helle Egelund Jensen
Øvrige medlemmer:	Anklager Rikke Hald Senioranklager Klaus Meinby Lund Anklager Rashid Elkott
Suppleanter:	Anklager Martin Strandby Advokaturchef Birgit Nielsen

Martin Strandby trådte efter valget ind for Rashid Elkott og varetog bestyrelsesarbejdet frem til marts 2015.

3. Trivsel

FOAN har i foreningsåret 2014-2015 igen haft stor fokus på medlemmernes trivsel, herunder stress. I efteråret udtalte FOAN sig i Djøf Bladet og til Politiken om juristernes arbejdspress i politiet og i anklagemyndigheden. FOAN har endvidere over for Rigsadvokaten anmodet om, at der sættes fokus på den belastning, der ligger i at føre komplekse sager og/eller sager med mange forsvarere og tiltalte, sager med mange processuelle indsigelser og sager over mange retsdage mv.

På repræsentantskabsmødet i maj 2015 blev medlemmernes trivsel i forbindelse med retsarbejdet tillige drøftet og der blev i den forbindelse draget følgende konklusioner:

- Der er ikke behov for faste retningslinjer eller faste kriterier for, hvornår der skal flere anklagere på en sag, men der er behov for en mere generel drøftelse ved de lokale embeder af, hvornår det kan være relevant med flere anklagere på en sag, således at embederne anerkender muligheden herfor og bliver mere lydhør overfor forslaget herom.
- Der var enighed om, at sagerne er blevet mere komplekse, at der er flere processuelle spørgsmål i sagerne, og at der er kommet nye kriminalitetstyper til. Det er derfor vigtigt, at Rigsadvokaten er på forkant med relevant uddannelse og relevante værktøjer.

FOAN vil i det kommende foreningsår holde særligt øje med, hvorvidt den øgede politiindsats ved de danske grænser har indflydelse på arbejds- og sagsbelastningen for FOANs medlemmer i de berørte politikredse. FOAN vil endvidere have fokus på, om politistyrken øges uden at der foretages en helhedsvurdering, hvor anklagemyndigheden tænkes ind.

4. Netværk for advokaturchefer

FOAN har flere gange i løbet af foreningsåret tilkendegivet over for Rigsadvokaten, at der er et stort ønske hos advokaturcheferne om et fælles mødeforum, hvor forskellige emner af betydning for advokaturcheferne kan drøftes på landsplan og hvor der bliver sat fokus på deres lederrolle og lederudvikling.

Rigsadvokaturen har hertil oplyst, at man er enig i, at advokaturchefernes rolle og ledelsesudvikling er et vigtigt fokusområde. Rigsadvokaturen er i gang med at planlægge de ledelsesunderstøttende tiltag. Heri indgår også spørgsmålet om Rigsadvokatens forventningsafstemning med de lokale ledelser.

Særligt med hensyn til kvalitetsadvokaturerne er Rigsadvokaturen for tiden ved at følge op på et ønske fra kvalitetsadvokaturcheferne om at holde et fællesseminar, hvor advokaturernes rolle og generelle mål samt de mere konkrete projekter og mål, der forventes at blive aktuelle i 2016, skal drøftes.

FOAN vil i det kommende foreningsår holde Rigsadvokaten op på, at der tages de fornødne ledelsesunderstøttende tiltag over for advokaturcheferne.

5. Medlemmerne i Rigspolitiet

Medlemmer i Rigspolitiet har gjort FOAN opmærksom på, at der er et udtalt behov for en strategi/politik for medlemmernes uddannelse og karriere i Rigspolitiet. Dette kom tillige frem, da formanden deltog i tillidsmandens informationsmøde for medlemmerne i Rigspolitiet.

Det blev aftalt, at medlemmerne i Rigspolitiet forsøger at undersøge uddannelses- og karrierebehovene og komme med eventuelle forslag hertil. Tovholder på dette er politiassessor Nanna Flindt Grønning.

Herudover kan det oplyses, at Rigspolitiet og Rigsadvokaten i fællesskab er ved at udarbejde et uddannelseskatalog for juristerne i Rigspolitiet. Det skal dog bemærkes, at FOAN endnu ikke har set eller er blevet orienteret mere detaljeret om kataloget.

Det er FOANs opfattelse, at FOANs medlemmer med fordel kan inddrages i processen med at udarbejde et sådant uddannelseskatalog, således at kataloget ikke alene kommer til at afspejle ledelsens behov, men også medarbejdernes.

6. OK15

Foreningen af Offentlige Anklagere fik i 2014 godkendt følgende krav til fremsættelse under overenskomstforhandlingerne 2015:

1. At overenskomstansatte jurister med minimum 3 års anciennitet, som har gennemført anklagemyndighedens grunduddannelse, får et varigt kvalifikationstillæg på 20.000 kr. årligt (marts 2012-niveau).
2. At der fastsættes et varigt pensionsgivende kvalifikationstillæg på 18.000 kr. årligt (marts 2012-niveau) for de overenskomstansatte jurister, som har minimum 11 års anciennitet, og som enten har gennemført en turnus i politi/anklagemyndighed og i alt har haft minimum 3 forskellige job eller funktioner, eller på anden måde har opnået tilsvarende kvalifikationer.

Overenskomstforeningens samlede krav er vedhæftet i bilag 7.

For så vidt angår kravene fremsat på tjenestemændenes område valgte Djøf ikke at gå videre med kravene til forhandlingerne, idet det ikke var muligt at få en forhåndsaccept fra Justitsministeriet.

OK15 forhandlingerne blev påbegyndt lige før årsskiftet, og i februar 2015 lå resultatet af forhandlingerne klar. Foreningen af offentlige anklageres krav blev ikke imødekommet, idet rammen for overenskomstforhandlingerne ikke tillod dette. Djøf Offentlig prioriterede de generelle lønstigninger i stedet, idet der ikke fandtes overskud til at få gennemført de specielle krav.

Resultatet af forhandlingerne medførte indgåelse af en 3-årig overenskomstperiode, hvor følgende forbedringer blev vedtaget:

- Generelle lønstigninger på 3,51 % fordelt over de næste 3 år
- Reguleringsordningen fortsætter
- 1 uges ekstra forældreorlov med løn til fædre
- En lille stigning i ATP pr. 1. januar 2016 og
- Projekt om psykisk arbejdsmiljø som skal understøttes af partsneutrale rejsehold.

Det er forventningen, at resultatet sikrer reallønnen. Djøf Overenskomstforening ved formand Lars Qvistgaard varetog forhandlingerne og udtrykker tilfredshed med resultatet, der sammenlignet med lavpunktet ved forhandlingerne i 2013, må opfattes som en fremgang med lønforbedringer til flest mulige. Derudover er der sat fokus på, hvad der skal til for at skabe et godt arbejdsmiljø på de enkelte arbejdspladser, og der skal oprettes rejsehold, som kan tage ud og afhjælpe lokale arbejdsmiljøproblemer som led i projektet om psykisk arbejdsmiljø.

FOANs bestyrelse er allerede nu ved at indsamle idéer og forslag til, hvad der skal medtages på de næste overenskomstforhandlinger, herunder om et eller flere af de fravalgte krav bør genfremsættes. Såfremt et eller flere medlemmer måtte have forslag til specielle krav ved de kommende overenskomstforhandlinger i 2017-2018, opfordres alle medlemmer via tillidsrepræsentanterne/kontaktpersonerne at bringe disse forslag frem til bestyrelsen.

7. Faste engangsvederlag til tjenestemandsansatte

Rigsrevisionen har haft bemærkninger til tjenestemændenes lønftaler, som indeholder faste engangsvederlag. På den baggrund har Rigsadvokaten varslet opsigelse af aftalerne.

FOAN har forelagt sagen for Djøf ved Lene Hallenberg og Steffen Schmidt, som i skrivende stund fortsat er i forhandling med blandt andre Justitsministeriet.

8. Færøerne og Grønland

Foreningen af Offentlige Anklagere havde i 2014 anmodet Rigsadvokaten om at kigge nærmere på lønforholdene i Grønland og på Færøerne. Bestyrelsen har således i årets løb haft flere henvendelser fra medlemmer i Grønland, som er blevet mødt med tilbagebetalingskrav fra Rigspolitiet, idet deres lønberegninger har været forkerte. Det har i særdeleshed været tilbagebetalingskrav i forbindelse med afrejse fra Grønland, som har voldt vanskeligheder for FOANs medlemmer på Grønland. Der har været afholdt flere møder med Rigsadvokaten med henblik på at få bragt forholdene i orden – herunder har FOAN fundet det fornødent at bede Djøf om at være med i forhandlingerne. Efter det seneste møde i april 2015 skulle spørgsmålene om tilbagebetalingskrav nu være afklaret.

FOAN har overfor både Rigsadvokaten og Rigspolitiet, der er ansvarlige for lønudbetalingerne, udtrykt stor utilfredshed med den meget langvarige proces førend der blev bragt klarhed over størrelsen og pligten i forhold til tilbagebetalingskravene. FOAN har opfordret Rigsadvokaten til, at skabe større gennemsigtighed ved aflønningen af medlemmerne på Grønland, herunder at der udarbejdes en oversigt over tillæg, og at tillæggene angives i aktuelt niveau eller vedlægges en omregningstabel.

For så vidt angår Færøerne blev der i efteråret 2014 forhandlet en ny vagtaftale på plads, som er trådt i kraft pr. 1. april 2015.

9. Vejledning om tillidsrepræsentant-, organisations- og foreningsarbejde

Bestyrelsen har siden sidste årsberetning fortsat deltaget i arbejdsgruppen vedrørende en vejledning om tillidsrepræsentant-, organisations- og foreningsarbejde under Rigspolitiet og Rigsadvokaten. I stedet for at opdele arbejdet i separate grupper, som det var foreslået forud for sidste årsberetning, fortsatte arbejdet i én samlet arbejdsgruppe, hvor Rigsadvokatens HR-afdeling deltog sammen med Rigspolitiets HR-afdeling.

Det var bestyrelsens opfattelse, at hensigten med nedsættelsen af en arbejdsgruppe med deltagelse af de faglige organisationer var, at der skulle opnås enighed om resultatet.

På trods af at arbejdsgruppen ikke var nået til enighed på flere afgørende punkter, valgte HR-afdelingerne imidlertid at udsende "Vejledningen om tillidsrepræsentant-, organisations- og foreningsarbejde" den 4. december 2014.

Alle personaleorganisationer, der havde deltaget i arbejdet, tilkendegav herefter deres utilfredshed med processen – og på forskellige punkter med resultatet.

FOAN tilkendegav i forbindelse med udsendelsen af vejledningen, at man var uenig på følgende centrale punkter:

1. At vejledningen lægger op til, at FOAN's bestyrelse ikke længere må bruge arbejdstiden på at deltage i bestyrelser og repræsentantskaber mv. i Djøf.
2. Begrænsning af tidsforbrug til organisationsarbejde (111 timer)
3. Listerne over, hvilket organisationsarbejde der må /ikke må udføres i arbejdstiden
4. Bestyrelsesmøder i arbejdstiden er organisationsarbejde, men kun op til et vist antal timer (111 timer)
5. Det er op til den lokale ledelse at beslutte, hvorvidt en kontaktperson skal deltage i samarbejdsudvalget mv. ligesom kontaktpersonen ikke kan bruge arbejdstiden på tillidsrepræsentant og organisationsarbejde.
6. Bestyrelsen er ikke fællestillidsrepræsentant

FOAN havde dog forinden udsendelse af vejledningen fået medhold i, at områdemøder ikke er organisationsarbejde, men informationsmøder som godt må afholdes i arbejdstiden. Dog skal sociale arrangementer, herunder bespisning, eller foredragsholdere udefra afholdes uden for arbejdstiden.

Rigspolitiets og Rigsadvokatens HR-afdelinger oplyste, at der på et senere tidspunkt ville blive udsendt en FAQ med uddybende bemærkninger til vejledningens enkelte punkter, som muligvis ville løse nogle af uoverensstemmelserne.

Den 13. maj 2015 forelå FAQén til vejledningen om tillidsrepræsentantarbejde, organisationsarbejde og foreningsarbejde. Da FAQén, på trods af FOANs protester, fortsat anfører, at der ikke kan ydes tjenestefrihed uden lønafkorting til deltagelse i de formelle politiske fora i Djøf, har FOAN forelagt vejledningen og FAQén for Djøf. På den baggrund har Djøf den 23. juni 2015 rettet skriftlig henvendelse til Rigsadvokaten og Rigspolitiet.

Djøf anfører i henvendelsen blandt andet følgende:

”Djøf har fuld forståelse for, at der kan være behov for retningslinjer på området. Det er dog problematisk og af stor principiel betydning for Djøf, at man som de eneste på det statslige arbejdsgiverområde vælger at fravige den langvarige og faste praksis på området, hvorefter man giver lov til, at medarbejdernes deltagelse i organisationsarbejde på de højeste politiske niveauer i Djøf kan ske i arbejdstiden og uden lønafkorting. Konsekvensen er, at medarbejderne ved Rigspolitiet og Rigsadvokaten mister muligheden for at få indflydelse på deres løn og ansættelsesvilkår, herunder i forhold til overenskomsterne, samt på samarbejdet med staten på overenskomstområdet

..

Da der er tale om en sag, som er af stor principiel betydning for Djøf, skal jeg opfordre til, at retningslinjerne bliver justeret og bringes i overensstemmelse med den langvarige praksis, der er fulgt på statens område. Hvis retningslinjerne fastholdes uændret, skal jeg anmode om et møde om sagen, og Djøf forbeholder sig i givet fald at forfølge sagen yderligere.”

Hverken Djøf eller FOAN har modtaget svar på indsigelsen endnu.

Der henvises til bilag 8 om FOANs indsigelser til udkast til vejledningen samt Djøfs brev til Rigsadvokaten og Rigspolitiet i bilag 9.

10. Overenskomstforeningen i Djøf og Sektorudvalget for Politi og Ret

Sektorudvalget har i januar måned 2015 drøftet valgprocedurer i forbindelse med opstilling og valg af kandidater og suppleanter til Djøf Overenskomstforenings repræsentantskab. Foruden enkelte vedtægtsændringer for Overenskomstforeningen, herunder vedtægtsændringer i forhold til valgproceduren for sektorudvalget har udvalget tillige indstillet, at udvalget skiftede navn til ”sektoren for Anklagemyndighed og Domstole”. Djøf Overenskomstforening havde tillige indstillet at ændre navn til Djøf Offentlig. Denne ændring blev godkendt ved repræsentantskabsmødet i Overenskomstforeningen den 12. marts 2015.

Som følge heraf skal der rent sprogligt ændres i FOANs vedtægter. Herom henvises til bilag 2 til den fremlagte dagsorden for generalforsamlingen den 22. oktober 2015.

Djøf Offentlig varetager interesserne for overenskomstansatte djøf'ere i stat, regioner og kommuner, og foreningen har cirka 20.000 medlemmer. Djøf Offentligs bestyrelse består af 12 medlemmer.

Djøf Offentligs medlemmer er opdelt i seks sektorer svarende til de interesser, som grupper af medlemmer har. Sektorerne fungerer som rådgivende organ for Djøf Offentligs bestyrelse.

Foreningen af Offentlige Anklagere har fire pladser i Sektorudvalget for Anklagemyndighed og Domstole, mens Dommerfuldmægtigforeningen tilsvarende har fire medlemmer. Formandskabet har i det forgangne år været varetaget af Jens Ingerslev Olsen, som tillige har været medlem af Djøf Offentligs bestyrelse.

11. Orlovsundersøgelse

I efteråret 2014 offentliggjorde Rigsadvokaten en undersøgelse vedrørende orlov uden løn fra Anklagemyndigheden. Undersøgelsen var tilvejebragt ved oplysninger fra de lokale politikredse samt den centrale anklagemyndighed.

En gennemgang af tallene i undersøgelsens faktaark viste, at der i 2013 samlet var 20, der havde søgt orlov uden løn, mens der i 2014 (januar til oktober) var 19, der havde søgt orlov uden løn (tabel I).

Undersøgelsens resultat vakte forundring i FOAN, idet det samlede antal efter FOANs opfattelse virkede lavt. Ved hjælp af repræsentantskabet iværksatte FOAN derfor i januar 2015 sin egen undersøgelse.

Resultatet af undersøgelsen blev mærkbart anderledes end Rigsadvokatens. Således viste FOANs undersøgelse, at der i 2013 var 30, der havde søgt orlov uden løn, mens tallet i 2014 var 33 (januar til december) (se tabel II nedenfor).

FOANs undersøgelse viste endvidere, at et stort antal medarbejdere søgte stillinger som advokater og advokatfuldmægtige i forbindelse med orloven. Endvidere viste undersøgelsen, at visse kredse var mere belastet af anklagere på orlov end andre, ligesom at anklagerne i disse kredse i mange tilfælde ikke kom retur til anklagemyndigheden efter endt orlov.

Det er ikke FOANs opfattelse, at antallet af personer på orlov er alarmerende. FOAN har drøftet undersøgelsen med Rigsadvokaten og påpeget vigtigheden af at holde øje med udviklingen og undersøge årsagerne hertil.

En årlig undersøgelse af antallet af anklagere på orlov vil endvidere kunne være med til at identificere geografiske og/eller lokale problemer. FOAN vil derfor lave en tilsvarende undersøgelse for 2015. I den forbindelse vil vi igen bede om tillidsrepræsentanternes uvurderlige hjælp.

Tabel I, Rigsadvokatens undersøgelse:

Faktaark

Antallet af jurister, der har søgt orlov uden løn fra anklagemyndigheden i 2013 og 2014

Rigsadvokaten har i oktober 2014 indhentet oplysninger fra landets politikredse og den centrale anklagemyndighed om antallet af jurister, der har søgt orlov uden løn fra anklagemyndigheden i 2013 og 2014. De indhentede oplysninger er samlet i nedenstående oversigter I. og II., der illustrerer antallet af jurister, der har søgt orlov uden løn i politikredsenes lokale anklagemyndighed samt i den centrale anklagemyndighed i 2013 og 2014. Tallene er sammenstykket på baggrund af konkrete søgninger i diverse databaser sammenholdt med oplysninger i den enkeltes personalesag.

Oversigt I. Antal medarbejdere, der har søgt orlov uden løn i 2013:

	Den centrale anklagemyndighed	Politikredsen
Medarbejdere i lr. 36 og opefter samt overenskomstansatte konsulenter	6	1
Anklagere	5	8
Samlet antal	11	9
Heraf:		
- til anden beskæftigelse (f.eks. advokat, offentlig sektor mv.)	6	6
- til stilling som kst. dommer (4 mdr)	2	-
- af personlige årsager	1	2
- til udlandsophold	2	1

Oversigt II. Antal medarbejdere, der har søgt orlov uden løn i 2014:

	Den centrale anklagemyndighed	Politikredsen
Medarbejdere i lr. 36 og opefter samt overenskomstansatte konsulenter	5	1
Anklagere	10	3
Samlet antal	15	4
Heraf:		
- til anden beskæftigelse (f.eks. advokat, offentlig sektor mv.)	13	-
- til stilling som kst. dommer (4 mdr)	1	1
- af personlige årsager	1	2
- til udlandsophold	0	1

<u>Orlov</u>	<u>2013</u>	<u>2014</u>
I alt:	30	33
Anden beskæftigelse:	26	29
- <i>advokat:</i>	8	7
- <i>Konst. dommer:</i>	6	3
Udlandsophold:	4	3
Personlige årsager:	-	1
NBI Hvilken "anden beskæftigelse" er ikke oplyst i alle tilfælde.		

12. Stillingsopslag og senior/specialanklagerstillinger

I foråret 2015 iværksatte bestyrelsen en undersøgelse af stillingsopslag i anklagemyndigheden.

Undersøgelsen foregik på den måde, at de seneste 300 opslag på Anklagernet blev gennemgået for at se, om opslagene var tilstrækkeligt præcise med hensyn til, hvilke stillinger der var tale om og antallet af dem. Undersøgelsen viste, at der i et mindre antal (6 stk.) var uklare beskrivelser af, hvor mange stillinger der var tale om, og hvilke stillinger – særligt om der var tale om senior- eller specialanklagerstillinger. Der var tale om 2 stillingsopslag i politikredse, 1 opslag hos en statsadvokat, 1 opslag hos Rigspolitiet og 2 hos Rigsadvokaten på tidspunktet for gennemgangen af opslag.

Det er bestyrelsens klare opfattelse, at man som ansøger til stillinger i anklagemyndigheden har krav på at vide, hvilken type stilling man søger, og hvor mange stillinger, der kan søges. Det bør ikke forekomme, at det ikke præcist angives antal og stillingstype, ligesom det heller ikke bør forekomme, at der i opslagene ikke er gjort endeligt op med, hvor mange senior – eller specialanklagerstillinger, der kan søges. Problemstillingen er taget op overfor Rigsadvokaten, der har tilkendegivet, at han er enig i dette.

Bestyrelsen har på den baggrund besluttet fremadrettet at holde løbende øje med stillingsopslag i anklagemyndigheden. Medlemmerne opfordres til at gøre bestyrelsen opmærksom på uklare stillingsopslag.

Det er endvidere bestyrelsens holdning, at alle ledige stillinger skal slås op. Der kan naturligvis opstå akutte situationer, hvor det er bydende nødvendigt at flytte en medarbejder til en stilling, der kræver besættelse med det samme, men stillingen bør derefter snarest muligt slås op, så alle får mulighed for at søge stillingen. Besættelse af stillinger bør kræve, at de har været slået op.

I anledning af uensartetheden i forbindelse med stillingsopslag er der udarbejdet en oversigt over antallet af senior/specialanklagere i de enkelte politikredse.

FOAN har udvidet oversigten til også at omfatte senior/specialanklagere på Færøerne, Grønland og i den centrale anklagemyndighed. FOAN påtænker løbende at ajourføre oversigten. Som følge af den nye lønpolitik i anklagemyndigheden og dermed nye karriereveje har FOAN fundet det nyttigt at følge med i udviklingen i antallet af senior- og specialanklagerstillinger.

Oversigten er vedlagt i bilag 10 og lægges samtidig må FOANs hjemmeside på Amnet.

13. Honorering for intern undervisning i politiet

Den 5. november 2014 sendte Rigspolitiet en vejledning ud for honorering af intern undervisning i politiet (vedhæftet bilag 13). Det fremgår heraf, at der som hovedregel ikke er grundlag for at yde særskilt honorering for intern undervisning eller intern censorvirksomhed, dvs. på politiets professionsbachelor i politivirksomhed og de forskellige efter- og videreuddannelseskurser. Baggrunden herfor er, at ansatte i politiet kan pålægges at undervise som en naturlig del af det at arbejde i politiet. Der kan undtagelsesvis ydes særskilt honorering af ansattes undervisning, hvis undervisningen ikke kan betegnes som udført som led i det almindelige ansættelsesforhold. Det fremgår endvidere, at de nye retningslinjer gælder for alle ansatte i Rigspolitiet. For så vidt angår jurister i politi- og anklagemyndighed er det Rigsadvokaten, der varetager regelsættet og administrationen heraf.

FOAN blev gjort opmærksom på den nye vejledning fra et medlem og kunne på den baggrund konstatere, at FOAN hverken havde været orienteret eller hørt forinden de nye retningslinjer blev meldt ud af Rigspolitiet. På den baggrund rettede FOAN henvendelse til Rigspolitiet og kritiserede dette, idet vejledningen berørte mange af FOANs medlemmer, som tidligere var blevet særskilt honoreret. FOAN blev som følge heraf indkaldt til et møde i Rigspolitiet, hvor der blev redegjort nærmere for vejledningen.

Det er herefter FOANs opfattelse, at hvis **jurister og andre medlemmer af FOAN i Rigspolitiet** bliver pålagt en undervisningsforpligtelse på Politiskolen eller andre kurser i Rigspolitiets regi, så skal en sådan arbejdsindsats, herunder forberedelse, opgaveretning, undervisning, eksamen, møder, censorvirksomhed, koordinering mv., foregå **i arbejdstiden** og registreres som sådan, idet der ikke længere sker en særskilt honorering heraf – og dermed må det forventes, at det er en del af medarbejderens arbejde. Overenskomstansatte kan honoreres for eventuelt merarbejde, hvis merarbejdet væsentligt overstiger rådighedsforpligtelsen. Det er i øvrigt FOANs opfattelse, at tjenestemænd, hvis de har ydet en særlig indsats i forbindelse med undervisning, som ligger ud over arbejdstiden, så skal de søge at få dette honoreret med et engangsvederlag.

Det er endvidere FOANs opfattelse, at medlemmer der tidligere er blevet honoreret særskilt for deres undervisning fortsat skal honoreres, med mindre det i god tid særskilt varsles over for den pågældende, at personen ikke længere skal honoreres. Herudover bør undervisningsforpligtelsen skrives ind i de nyansattes ansættelseskontrakter.

Det er endvidere Rigspolitiets opfattelse, at tilsvarende retningslinjer gælder for **jurister og andre medlemmer af FOAN i politikredsene**, dvs. at Rigspolitiet ikke yder særskilt honorering for undervisning mv., og at det arbejde som er forbundet med undervisningen skal ligge **i arbejdstiden**. Det er imidlertid FOANs opfattelse, at Rigspolitiet ikke kan pålægge FOANs medlemmer i politikredsene en undervisningsforpligtelse, idet det er kredsene der har rådighed for personalet. Det skal således aftales nøje med kredsens ledelse, hvis et medlem ønsker at undervise.

For ansatte i **den centrale anklagemyndighed** er det at undervise på Politiskolen at betragte som et bijob. Det vil sige, at den tid underviseren bruger på forberedelse og undervisning skal lægges ud over den almindelige arbejdstid på gennemsnitlig 37 timer. Man bliver som overens-

komstansat jurist (anklager/senioranklager/specialanklager) i den centrale anklagemyndighed særskilt honoreret for sit bijob som underviser (stat II, april 2014 niveau) både for forberedelse, opgaveretning, undervisning, eksamen, møder, koordinering mv. Undervisningen mv. ligger således **uden for arbejdstiden** og skal registreres som sådan. Tjenestemænd modtager ikke honorar for undervisning.

14. Turnus

Emnet blev drøftet på repræsentantskabsmødet i maj 2015. Det kom i den forbindelse frem, at der var stort behov for alternative muligheder for turnussteder særligt for medlemmerne i Jylland, idet den eneste mulighed pt. er turnus hos Statsadvokaten i Viborg.

Drøftelserne viste, at der er et stort ønske om alternativer og større fleksibilitet overfor de udfordringer som medlemmerne i Jylland har i forbindelse med turnus. Det blev derfor besluttet at nedsætte en arbejdsgruppe med tillidsrepræsentant Dorthe Laursen fra Sydøstjylland som tovholder. Arbejdsgruppen består af tillidsrepræsentanterne fra Nordjylland, Syd- og Sønderjylland, Østjylland, Fyn og Sydøstjylland. Gruppen har kommunikeret på mail, således at medlemmerne har "brainstormet" med baglandet og meldt retur til Dorthe Laursen.

Dorthe Laursen har herefter samlet inputs fra medlemmerne af arbejdsgruppen og er i gang med udarbejdelsen af en redegørelse, der dels beskriver udfordringerne ved turnus i Jylland og dels kommer med forslag til alternative turnusmuligheder. Redegørelsen rummer bl.a. forslag om afkortning af perioden hos Statsadvokaten, hvis turnus kombineres med tjeneste i andre myndigheder, forslag om turnus andre steder end hos Statsadvokaten, forslag om delt tjeneste og forslag om godkendelse af anden relevant erfaring.

Redegørelsen vil blive brugt af FOAN i drøftelserne med Rigsadvokaten.

15. Ressortomlægning

Som følge af regeringsskiftet i forbindelse med folketingsvalget den 18. juni 2015 blev blandt andet Justitsministeriets område berørt af ressortomlægning.

Dette betød blandt andet, at de områder som Rigspolitiet tidligere havde modtaget fra Trafikstyrelsen på færdselsområdet skulle tilbageføres. Rigspolitiet startede derfor med kort frist over sommerferien sine forhandlinger med Trafikstyrelsen om ressortomlægning. FOAN blev orienteret om disse forhandlinger af et medlem og rettede på den baggrund henvendelse til Rigspolitiet samt til Justitsministeriet.

Det skal i den forbindelse bemærkes, at spørgsmålet om, hvorvidt et arbejdsområde skal ligge i det ene eller det andet ministerium, styrelse eller departement er en ledelsesmæssig og politisk beslutning og er ikke til forhandling med personaleorganisationerne.

FOAN blev sammen med Rigspolitiets tillidsrepræsentant inviteret til et møde med blandt andre Troels Jensen fra Rigspolitiet, hvor FOAN blev orienteret om status for forhandlingerne. FOAN gjorde dels på mødet i Rigspolitiet, dels i telefonen over for HR-chef Frank Mathiasen fra Justitsministeriet sine bekymringer gældende over dels de turnusanklagere, som eventuelt kunne blive en del af ressortomlægningen og som fortsat er en del af anklagemyndigheden, og dels de fastansatte som var ansat under Justitsministeriets område. Justitsministeriet henviste i den forbindelse til, at der allerede var foregået en ressortomlægning i Justitsministeriets departement, hvor man der havde taget stilling til forholdende for de fastansatte og for ansatte i turnus. På den baggrund blev det aftalt, at der skulle afholdes et informationsmøde med de berørte medarbejdere i Rigspolitiet, hvor repræsentanter fra Justitsministeriet, Rigspolitiet og Trafikstyrelsen deltog. Mødet blev afholdt den 26. august 2015, hvor FOAN tillige deltog.

Aftalen er blevet, at de ansatte, der sidder med de områder, som skal ressortomlægges, skal flyttes over i Trafikstyrelsen. Dette gælder uanset om man er fastansat under Justitsministeriet eller anklager i turnus. De ansatte får på lige fod med andre ansatte på Justitsministeriets område mulighed for at søge på interne stillingsopslag. Man har ingen fortrinsret frem for andre ansøgere, men man stilles heller ikke ringere.

FOAN skal herefter opfordre de berørte medlemmer til at kontakte FOAN, hvis de oplever vanskeligheder i forbindelse med adgangen til de interne stillingsopslag eller hvis de har søgt adskillige stillinger uden at få dem.

Det kan ikke udelukkes, at der også fremover vil ske ressortomlægninger som følge af ledelsesmæssige eller politiske beslutninger. Medarbejderne har som udgangspunkt ret og pligt til at følge med opgaverne over i det nye ministerområde. Kun hvis der er tale om så væsentlige stillingsændringer, at det reelt må sidestilles med afskedigelse og tilbud om ny stilling, er der krav på at blive varslet med det individuelle opsigelsesvarsel. Ændring af ansættelsesområde indebærer således ikke i sig selv en væsentlig stillingsændring. Herudover er der generelt nogle forhold, som medlemmerne skal være opmærksomme på:

- Ved ressortomlægning inden for staten vil det fortsat være den samme overenskomst, som er gældende. Den nye arbejdsgiver vil således ikke kunne opsig de pågældende medarbejders erhvervede løn- og ansættelsesvilkår, idet de fortsat er ansat i henhold til samme overenskomst og ofte vil varetage de samme arbejdsopgaver i samme stilling. En ændring af placering af et arbejdsområde vil således ikke i sig selv indebære, at funktions- eller kvalifikationstillæg bortfalder. Det afhænger af, om funktionen ophører eller om de kvalifikationsmæssige forudsætninger for tillægget ikke længere er opfyldt. Midlertidige tillæg bortfalder i overensstemmelse med de bestemmelser, der er fastsat om tidsbegrænsningen.
- Medlemmet bør aftale, hvor meget merarbejde/afspadsering der evt. kan overføres til det nye ansættelsessted, og hvad der skal afvikles forinden samt hvordan afviklingen/honoreringen i øvrigt skal finde sted.
- Lokale aftaler/kutymen (hjemmearbejdsdage, fri mellem jul- og nytår samt grundlovsdag, og juleindkøbsdage mv.) videreføres som udgangspunkt på den nye arbejdsplads, men medlemmet bør sørge for at skabe klarhed med den nye ledelse herom.
- Som udgangspunkt kan den nye arbejdsgiver ikke pålægge at allerede planlagt og godkendt ferie skal omlægges. Hvis en omlægning af ferie skal kunne pålægges medarbejderen, skal der være tale om en force majeure lignende situation. Udgangspunktet er, at så-

danne aftaler videreføres på den nye arbejdsplads, men sørg for at der skabes klarhed med den nye ledelse om dette.

Se endvidere vejledning om ressortomlægninger fra Moderniseringsstyrelsen, som er udsendt sammen med årsberetningen.

Bilag 1 – Foreningens bestyrelse

Formand

Senioranklager Line Scharf (TJ-M)

Statsadvokaten i København
Kampmannsgade 1
1604 København V
Tlf.nr. 72 68 93 57
LSC@ankl.dk

Kasserer

Senioranklager Lotte Møller (TJ-M)

Sydøstjyllands Politi
Holmboes Allé 2
8700 Horsens
Tlf.nr. 72 58 38 24
LMC001@politi.dk

Bestyrelsesmedlem

Anklager Rikke Hald (OK)

Nordsjællands Politi
Prøvestensvej 1
3000 Helsingør
Tlf.nr. 72 58 67 00
RHA002@politi.dk

Bestyrelsesmedlem

Senioranklager Klaus Meinby Lund (TJ-M)

Statsadvokaten i Viborg
Rødevej 1
8800 Viborg
Tlf.nr. 72 68 94 33
KLU@ankl.dk

Næstformand

Senioranklager Jens Ingerslev Olsen (OK)

Midt- og Vestsjællands Politi
Skovbogade 3
4000 Roskilde
Tlf.nr. 72 13 24 05
JIO001@politi.dk

Bestyrelsesmedlem

Anklager Rashid Elkott (OK)

Statsadvokaten for Særlig Øk. og Int. Krim.
Kampmannsgade 1
1604 København V.
Tlf.nr. 72 68 91 50
RFE001@politi.dk

Sekretær – ind- og udmeldelse

Anklager Helle Egelund Jensen (OK)

Statsadvokaten i København
Kampmannsgade 1
1604 København V
Tlf.nr. 72 68 93 53
HEJ@ankl.dk

Sekretær – ansvar for hjemmesiden

Anklager Peter Svane Koukoumis (OK)

Statsadvokaten i Viborg
Rødevej 1
8800 Viborg
Tlf.nr. 72 68 92 84
PFK@ankl.dk

Suppleant

Advokaturchef Birgit Nielsen (TJ-M)

Sydøstjyllands Politi
Holmboes Allé 2
8700 Horsens
Tlf.nr. 72 58 32 78
BNi003@politi.dk

Suppleant

Anklager Martin Strandby Nielsen (OK)

Rigsadvokaten
Frederiksholms Kanal 16
1220 København K
Tlf.nr. 72 68 91 09
MSN@ankl.dk

Bilag 2 – Repræsentantskabet pr. 1. september 2015

Valgområde / embede	Tillidsrepræsentanter (og suppleanter)	Kontaktpersoner (og suppleanter)
1) Nordjyllands Politi	Susanne Hansen Emil Stenbygaard (s)	Birte Wirnfeldt
2) Østjyllands Politi	Rikke Holm Simonsen	Rikke Hyttel
3) Midt- og Vestjyllands Politi	Eva Aaen	Jens Henrik Laurberg Pia Koudahl (s)
4) Sydøstjyllands Politi	Dorthe Hermann Laursen Pernille Aabling Andersen (s)	Birgit Nielsen
5) Syd- og Sønderjyllands Politi	Stine Dahl Jannie Nøhr (s)	Christina Korsgaard Andersen
6) Fyns Politi	Christina Krogh Jakobsen Julie Hincheli Hejlesen (s)	Pernille Radsted Henning Christiansen (s)
7) Sydsjælland og Lolland-Falsters Politi	Annika Kristina Jensen Daniel Bøgelund Dokkedal (s)	Michael Boolsen
8) Midt- og Vestsjællands Politi	Maria Commerou Jepsen Danni Richter Larsen (s)	Anja Lund Liin
9) Nordsjællands Politi	Pia Overgaard Rikke Hald (s)	Margit Wegge
10) Københavns Vestegns Politi	Helene Lindberg Brædder Lars Habib Lindkær Jensen (s)	Martin von Bülow
11) København og Bornholms Politi	Stefan Møller Jørgensen Eva Volfig (s)	Helle Blendstrup Sørensen (s)
12) Statsadvokaten i Viborg	Linette Lysgaard Rasmus Gyldenløve Jensen (s)	Anders Raagaard Lasse Krister Svensson (s)
13) Statsadvokaten i København	Mariam Khalil Eva Louise Paduan (s)	Mette Vestergaard Dorthe Vejsig (s)
14) Statsadvokaten for Særlig Øko- nomisk og International Kriminalitet	Britt Janni Hansen	Knud Damgaard Kisbye
15) Rigsadvokaten, Færøernes Politi og Grønlands Politi	Christian Pihlkjær Olesen Rasmus von Stamm Jonasson (s)	
16) Rigspolitiet og indstationerede i Justitsministeriet	Anders Ulrichsen Charlotte Heise Jørgensen (s)	Anders Jørgensen Christina Fløysturp (s)

Bilag 3 – Foreningens repræsentation i udvalg

Justitsministeriet

Justitsministeriets Specialudvalg for politimæssigt og retligt samarbejde: Line Scharf

Strafferetsplejeudvalget: Jens Ingerslev Olsen

Rigspolitiet

Det Centrale Samarbejdsudvalg (CSU): Line Scharf

Personalepolitisk Udvalg (PPU): Line Scharf

Teknologiudvalget: Rashid Elkott /Martin Strandby Nielsen

Det Centrale Arbejdsmiljøudvalg CAMU: Rashid Elkott

Det Rådgivende Skoleudvalg: Deltager ikke, men underrettes ved kopi af dagsorden

Politiets Studierejsefond: Peter Svane Koukoumis

Det Kriminalpræventive Råds Plenarforsamling: Rikke Hald

Det Kriminalpræventive Råds Børne- og Ungeudvalg: Rikke Hald

Følgegruppe for serviceeftersyn af servicecentre: Rashid Elkott /Martin Strandby Nielsen

Følgegruppe for Politianalysen: Klaus Meinby Lund

Følgegruppe for Politiets Lederreform: Line Scharf

Arbeitsgruppe vedr. vejledning om tillidsmands- og organisationsarbejdet: Rikke Hald og Line Scharf

Følgegruppe for kulturanalysen: Line Scharf

Workshop om mangfoldighed: Line Scharf

Bilag 4 – Foreningens repræsentation i Djøf 2014-2015

Overenskomstforeningens bestyrelse

Jens Ingerslev Olsen

Sektorudvalget for Politi- og Retssektoren:

Jens Ingerslev Olsen (formand)

Rashid Elkott /Martin Strandby Nielsen

Helle Egelund Jensen

Peter Svane Koukoumis

Overenskomstforeningens Repræsentantskab:

Jens Ingerslev Olsen

Tobias Berg

Foreningen af Offentlige Chefers Repræsentantskab:

Line Scharf

Bilag 5 – Regnskab for 1. juli 2014 til 30. juni 2015

Resultatopgørelse:

	2014-2015	Budget	2013-2014	Budget 2015-2016
Indtægter				
Kontingenter	736.400	(720.000)	726.780	720.000
Overenskomstforeningen	105.630	(75.000)	89.583	100.000
Offentlige chefer	65.400	(55.000)	59.700	60.000
Indtægter i alt	907.430	(850.000)	876.063	880.000
Udgifter				
Årsmøde	558.662,02	(575.000)	454.761,59	575.000
Bestyrelse	65.963,75	(100.000)	91.645,77	100.000
Repræsentantskab	122.187,65	(140.000)	135.795,00	140.000
Områdemøder	27.542,76	(60.000)	50.029,94	50.000
Studiekredse		(5.000)	2.314,94	5.000
Edb og kontorhold		(10.000)	7.321,49	5.000
Studierejsefond		(2.000)	4.000,00	4.000
Gaver	1.626,00	(5.000)	6.198,25	5.000
Gebyrer	240,00	(1.000)	176,00	500
Skat		(2.000)		2.000
Udgifter i alt	776.222,18	900.000	752.453,74	886.500
Resultat	131.207,82	-50.000	123.609,26	-6.500
Renter	9.776,31	(10.000)	8.581,04	10.000
Udbytte	11.361,80	(10.000)	12.455,30	10.000
Kursgevinst/tab	66.500,48	(0,00)	161.160,60	0
Årets samlede resultat	218.846,41	-30.000	305.806,20	13.500

Balance:

	2014-2015	2013-2014
Aktiver		
Jyske Bank	228.363,42	21.993,80
Sprogforbundet	617.843,41	671.867,10
Værdipapirer	993.896,18	927.395,70
Aktiver i alt	1.840.103,01	1.621.256,60
Passiver		
Egenkapital Primo	1.621.256,60	1.315.450,40
Årets resultat	218.846,41	305.806,20
Passiver i alt	1.840.103,01	1.621.256,60

Lotte Møller, kasserer
Vejle den 23. september 2015

Bilag 6 – Foreningens vedtægter

Foreningen af Offentlige Anklagere

VEDTÆGTER

Foreningens formål

§ 1. Foreningens navn er Foreningen af Offentlige Anklagere.

Stk. 2. Foreningen er en fælles landsklub under Offentlige Chefer i Djøf og Djøf Overenskomstforeningen.

Stk. 3. Foreningens formål er at virke for medlemmernes faglige interesser, at tilvejebringe en fælles repræsentation udadtil og gennem foreningsmøder m.v. at udbygge det faglige sammenhold.

Medlemmer

§ 2. Det er en betingelse for medlemskab af Foreningen, at man tillige er medlem af Danmarks Jurist- og Økonomforbund (Djøf), og er ansat i politiet eller anklagemyndigheden.

Stk. 2. Deltagelse i Foreningens arrangementer forudsætter, at de i stk. 1 nævnte betingelser for medlemskab er opfyldt, jf. dog § 9, stk. 3.

Stk. 3. Finder Foreningens bestyrelse, at et medlem har overtrådt Foreningens vedtægter eller på illoyal måde modvirker Foreningens formål, afgiver bestyrelsen indstilling til Djøfs hovedbestyrelse om, at medlemmet ekskluderes af Djøf i medfør af Djøfs til enhver tid gældende vedtægter. Forinden indstilling om eksklusion afgives, skal Foreningens bestyrelse dog søge forhandling med det pågældende medlem.

Foreningsorganer

§ 3. Foreningen ledes af en bestyrelse i samarbejde med et repræsentantskab.

Stk. 2. Foreningens højeste myndighed er generalforsamlingen.

Bestyrelsen

§ 4. Bestyrelsen har følgende opgaver:

1. at fungere som tillidsrepræsentanter eller kontaktpersoner,
2. at repræsentere Foreningen udadtil,
3. at afgive erklæringer på Foreningens vegne,
4. at repræsentere eller lade Foreningen repræsentere i kommissioner, udvalg m.m., som behandler emner af interesse for Foreningens medlemmer,
5. at repræsentere eller lade Foreningen repræsentere i faglige spørgsmål overfor offentlige myndigheder og andre organisationer og foreninger, samt i løn- og overenskomstforhandlinger,
6. at rådgive medlemmer i faglige og foreningsmæssige anliggender,
7. at følge og eventuelt deltage i behandlingen af personalesager,
8. at bistå de øvrige tillidsrepræsentanter og kontaktpersoner i deres hverv.

§ 5. Bestyrelsen består af formanden og 7 medlemmer, der vælges af generalforsamlingen for 2 år ad gangen.

Stk. 2. Bestyrelsen skal bestå af såvel overenskomstansatte som tjenestemandsansatte medlemmer. Både overenskomstansatte og tjenestemandsansatte skal være repræsenteret i bestyrelsen med mindst 2 medlemmer, dog kan formand og øvrige bestyrelsesmedlemmer genvælges, selvom der ikke vil være mindst 2 overenskomstansatte eller tjenestemandsansatte i bestyrelsen.

Stk. 3. Forslag til valg af formand eller øvrige medlemmer af bestyrelsen kan stilles af bestyrelsen, repræsentantskabet eller af foreningens medlemmer. Forslag stillet af medlemmerne skal afgives skriftligt, være underskrevet af mindst 25 medlemmer og være formanden i hænde 8 dage før generalforsamlingen.

Stk. 4. Generalforsamlingen vælger hvert år for 1 år ad gangen 2 suppleanter til ved ledighed at indtræde i bestyrelsen. En af suppleanterne skal være overenskomstansat.

Stk. 5. Den suppleant, der har opnået flest stemmer, er førstesuppleant, medmindre suppleantens indtræden i bestyrelsen er i strid med stk. 3. Hvis suppleanterne er valgt uden afstemning, bestemmer bestyrelsen, hvem af suppleanterne, der skal indtræde.

Stk. 6. Hvis ingen suppleanter findes, kan bestyrelsen med repræsentantskabets godkendelse supplere sig selv med et medlem af foreningen.

§ 6. Bestyrelsen holder møde mindst 4 gange årligt. På første møde efter generalforsamlingen konstituerer bestyrelsen sig med næstformand, kasserer og sekretær.

Stk. 2. Beslutninger i bestyrelsen sker med almindeligt stemmeflertal. I tilfælde af stemmelighed er formandens stemme afgørende.

Stk. 3. Nedlægger formanden sit hverv, konstituerer bestyrelsen sig med en fungerende formand, indtil valg kan afholdes på næste ordinære generalforsamling.

Stk. 4. Kassereren har fuldmagt til at handle i daglige økonomiske anliggender med henblik på varetagelse af Foreningens interesser.

Tillidsrepræsentanter og kontaktpersoner

§ 7. Tillidsrepræsentanter og kontaktpersoner skal i samarbejde med Foreningens bestyrelse påse, at overenskomstens bestemmelser og Djøfs Overenskomstforenings politik overholdes. Tillidsrepræsentanter og kontaktpersoner skal forelægge foreningens bestyrelse fortolkningsproblemer i relation til overenskomsten eller centralt indgåede aftaler.

Stk. 2. I de lokale samarbejdsudvalg repræsenteres medlemmerne af en eller flere tillidsrepræsentanter og/eller kontaktpersoner.

§ 8. Der vælges af og blandt de overenskomstansatte medlemmer mindst 1 tillidsrepræsentant og 1 suppleant i hvert af de i § 12 nævnte valgområder.

Stk. 2. Der vælges af og blandt de tjenestemandsansatte medlemmer mindst 1 kontaktperson og 1 suppleant i hvert af de i § 12 nævnte valgområder.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanter, kontaktpersoner og suppleanter vælges for 2 år ad gangen.

§ 9. De i § 8 nævnte valg holdes på møder i valgområderne, der afholdes hvert andet år inden udgangen af september måned og inden den ordinære generalforsamling. Indkaldelse til møderne sker skriftligt og senest 14 dage før møderne afholdes.

Stk. 2. Medlemmerne, tillidsrepræsentanterne eller kontaktpersonerne kan dog altid indkalde til medlemsmøde med henblik på at vælge en ny tillidsrepræsentant eller kontaktperson. Beslutningen træffes med simpelt flertal af de fremmødte, der tillige kan stemme med fuldmagt. Valg skal altid finde sted, hvis en tillidsrepræsentant eller kontaktperson nedlægger sit hverv. Indkaldelse skal ske i overensstemmelse med stk. 1, 2. punktum.

Stk. 3. Ved de i stk. 1 nævnte valg har også ikke-medlemmer af Foreningen, der er ansat inden for politiet eller anklagemyndigheden, og som er omfattet af overenskomsten, ret til at deltage. De skal derfor tilvarsles til dette valg. Valgbare og stemmeberettigede er dog alene medlemmer af Foreningen.

Stk. 4. Valget skal godkendes af Djøf, der foretager anmeldelse til det pågældende embede af valget og underretter andre AC-organisationer, hvis medlemmer tillidsrepræsentanten/kontaktpersonen måtte repræsentere, med henblik på disse organisationers medianmeldelse.

Repræsentantskabet

§ 10. Repræsentantskabet er rådgivende for Foreningens bestyrelse.

§ 11. Repræsentanterne har følgende opgaver:

1. at tjene som kontakttled mellem bestyrelsen og Foreningens medlemmer,
2. at gennemføre medlemsmøder, der afholdes i eget valgområde eller i fællesskab med andre valgområder på eget initiativ eller efter henstilling fra bestyrelsen eller medlemmerne i området,
3. at kontakte nyansatte medlemmer og informere dem om Foreningens virke samt introducere dem til medlemmerne i området,
4. at afholde de i § 8 og § 12 nævnte valg.

Stk. 2. Repræsentanter, som tillige er medlemmer af Overenskomstforeningens Repræsentantskab, Sektorudvalget for Politi- og Retssektoren og Offentlige Chefers Repræsentantskab, skal endvidere tjene som kontakttled mellem Foreningen og Djøf.

§ 12. Repræsentantskabet består af 32 medlemmer, som udgøres af valgte tillidsrepræsentanter og kontaktpersoner i hvert af følgende valgområder:

1. Nordjyllands Politi.
2. Østjyllands Politi.
3. Midt- og Vestjyllands Politi.
4. Sydøstjyllands Politi.
5. Syd- og Sønderjyllands Politi.
6. Fyns Politi.
7. Sydsjællands og Lolland-Falsters Politi.
8. Midt- og Vestsjællands Politi.
9. Nordsjællands Politi.
10. Københavns Vestegns Politi.
11. Københavns Politi og Bornholms Politi.
12. Statsadvokaten i Viborg.
13. Statsadvokaten i København.
14. Statsadvokaten for Særlig Økonomisk og International Kriminalitet.
15. Rigsadvokaten, Færøernes Politi og Grønlands Politi.
16. Rigspolitiet og indstationerede i Justitsministeriet.

Stk. 2. Valgbare til repræsentantskabet er alene tillidsrepræsentanter og kontaktpersoner, jf. § 8, stk. 1 og stk. 2.

Stk. 3. Valg til repræsentantskabet foretages efter bestemmelserne i § 8, stk. 3, og § 9. På tilsvarende måde vælges en suppleant for hver af repræsentanterne.

§ 13. Beslutning om afholdelse af fælles medlemsmøder træffes af medlemmerne i de enkelte berørte valgområder med simpelt flertal.

§ 14. Bestyrelsen deltager i repræsentantskabets møder.

Stk. 2. Møderne afholdes under forsæde af formanden.

Stk. 3. Der afholdes mindst 1 repræsentantskabsmøde om året.

Stk. 4. Beslutninger på repræsentantskabsmøder træffes med almindeligt stemmeflertal.

Generalforsamlingen

§ 15. Ordinær generalforsamling afholdes hvert år inden udgangen af november måned.

Stk. 2. Generalforsamlingen indkaldes af bestyrelsen skriftligt med mindst 1 måneds varsel med angivelse af dagsorden.

Stk. 3. Ekstraordinær generalforsamling kan indkaldes af bestyrelsen efter reglen i stk. 2 og skal indkaldes, når mindst halvdelen af repræsentantskabets medlemmer eller 75 medlemmer af Foreningen skriftligt begærer det. Ekstraordinær generalforsamling skal indkaldes senest 1 måned efter, at begæring herom er fremsat med angivelse af forslag til dagsorden.

§ 16. Faste punkter på den ordinære generalforsamling er:

1. Valg af dirigent.
2. Formandens beretning om Foreningens virksomhed i det forløbne år.
3. Kassereren fremlægger regnskabet.
4. Fastsættelse af kontingent.
5. Valg af formand, bestyrelsesmedlemmer og suppleanter, jf. § 5.
6. Valg blandt de overenskomstansatte medlemmer til Sektorudvalget for Politi- og Retssektoren, jf. § 19.
7. Valg af revisorer.
8. Eventuelt.

Stk. 2. Forslag til punkter på dagsordenen, som ønskes drøftet på en generalforsamling, skal indsendes til formanden inden 14 dage efter udsendelsen af indkaldelsen til generalforsamlingen. Forslag til punkter på dagsordenen, der fremsættes senere, kan kun drøftes på generalforsamlingen, såfremt mindst 2/3 af de på generalforsamlingen fremmødte stemmer herfor. Dette gælder dog ikke for forslag til ændring af vedtægterne, hvor proceduren i 1. punktum følges.

§ 17. Beslutninger på generalforsamlingen træffes med almindeligt stemmeflertal, jf. dog stk. 2 og § 24.

Stk. 2. Skriftlig afstemning skal finde sted, såfremt mindst 25 medlemmer kræver det.

Stk. 3. Ved valg mellem flere kandidater til bestyrelsen er afstemningen skriftlig.

Stk. 4. Der kan på generalforsamlingen afgives stemme ved skriftlig fuldmagt, jf. dog § 24.

Opstilling af kandidater som repræsentanter og suppleanter til Djøf Overenskomstforenings Repræsentantskab

§ 18. Det følger af vedtægterne for Djøf Overenskomstforening, at:

- Antallet af repræsentanter og suppleanter for Politi- og Retssektoren til Djøf Overenskomstforenings Repræsentantskab meddeles senest den 30. juni i ulige år, idet repræsentanter og suppleanter fordeles forholdsmæssigt mellem Overenskomstforeningens 6 sektorer
- Valget af Djøf Overenskomstforenings Repræsentantskab sker sektorvis i henhold til vedtægterne for Djøf Overenskomstforening
- Proceduren for opstilling og valg af kandidater til repræsentantskabet skal være fastlagt pr. 30. juni i ulige år af de enkelte sektorudvalg

Repræsentanter og suppleanter vælges for 2 år ad gangen fra 1. januar i lige år til 31. december i ulige år.

Stk. 2. Kandidater til repræsentanter og suppleanter til Djøf Overenskomstforenings Repræsentantskab udpeges af Sektorudvalget for Politi- og Retssektoren. Udpegningen af kandidater skal ske senest den 15. september i ulige år.

Valg af repræsentanter til Sektorudvalget for Politi- og Retssektoren

§ 19. Repræsentanter til Sektorudvalget for Politi- og Retssektoren vælges på generalforsamlingen af de overenskomstansatte medlemmer blandt Foreningens tillidsrepræsentanter og bestyrelsesmedlemmer. Mindst 1 af de valgte skal være medlem af Foreningens bestyrelse.

Kontingentbetaling, regnskab og revision

§ 20. Foreningens regnskabsår er 1. juli til 30. juni.

Stk. 2. Kassereren udfærdiger årsregnskabet.

Stk. 3. Kontingentet fastsættes årligt af den ordinære generalforsamling efter indstilling fra bestyrelsen.

Stk. 4. Kontingentet betales månedsvis med 1/12 af beløbet. Betaling sker ved indeholdelse i løn eller til kassereren.

§ 21. Generalforsamlingen vælger for 2 år ad gangen i lige år 2 revisorer.

Stk. 2. Revisorerne har følgende opgaver:

1. at gennemgå årsregnskabet inden generalforsamlingen,
2. at foretage afstemning af kassebeholdning, bankbeholdning m.m. ved regnskabsårets afslutning,
3. at gennemgå bilagene til årsregnskabet,
4. at afgive revisionspåtegning til årsregnskabet.

Stk. 3. Revisorerne er til enhver tid berettiget til at kræve sig regnskabsgrundlaget, bankbøger m.m. udleveret til gennemsyn.

§ 22. Bestyrelsens og repræsentantskabets medlemmer modtager efter godkendelse fra kassereren godtgørelse af Foreningens kasse for positive udlæg samt rejseudgifter og dagpenge til bestyrelsesmøder, repræsentantskabsmøder samt møder i øvrigt vedrørende foreningsanliggender.

Stk. 2. Det samme gælder for medlemmer, der deltager i møder m.m. på Foreningens vegne.

Udmeldelse

§ 23. Udmeldelse sker ved henvendelse til kassereren eller sekretæren og skal ske med mindst 1 måneds varsel.

Vedtægtsændringer

§ 24. Ændringer af Foreningens vedtægter kræver vedtagelse på en generalforsamling med 2/3 flertal af de personligt mødende stemmeberettigede.

Foreningens opløsning

§ 25. Beslutning om Foreningens opløsning kan kun tages på en generalforsamling, der er indkaldt med dette formål.

Stk. 2. Om beslutningsdygtighed gælder reglen i § 24.

Stk. 3. Er der efter stk. 1 truffet beslutning om opløsning af Foreningen, træffer den ekstraordinære generalforsamling beslutning om anvendelse af dens formue.

Stk. 4. Dirigenten på den ekstraordinære generalforsamling, der beslutter Foreningens opløsning, giver meddelelse herom til Djøf.

Ikrafttræden¹

¹ Senest ændret på Foreningens ordinære generalforsamling den 26. september 2013 med ikrafttræden fra vedtagelsen.

Bilag 7 – Krav godkendt af Overenskomstforeningens repræsentantskab

Krav til OK15 – Overenskomstforeningen

Godkendt på møde i Overenskomstforeningens repræsentantskab den 24. april 2014

I. Løn og pension

Generelle lønstigninger

Ved overenskomstforhandlingerne aftales hvilken generel regulering, der skal ske af alle løndelev i overenskomstperioden.

Ved de seneste mange forhandlingsrunder har det været et krav, at flest mulige af de midler, der er til forhandling, skal udmøntes som generelle lønforbedringer.

Da reallønnen har været faldende i de senere år¹, og da det endnu er meget usikkert, hvordan økonomien udvikler sig, er det bestyrelsens opfattelse, at kravet om størst mulige generelle lønstigninger til alle, også ved OK15 skal have den højeste prioritet, og så der sker en fastholdelse eller forbedring af reallønnen.

Bestyrelsen mener ikke, at der ved OK15 skal rejses krav om generelle pensionsforbedringer. Hvis der under forhandlingerne alligevel viser sig mulighed for pensionsforbedringer, som ikke kan fås i form af direkte lønstigninger, er det bestyrelsens opfattelse, at disse bør anvendes til at udbygge muligheden for at veksle pension til løn.

1. Krav: Størst mulige procentuelle forbedringer af alle løndelev

Reguleringsordning

Ved siden af den økonomiske ramme, som er den samlede værdi af de forbedringer, der aftales ved overenskomstforhandlingerne, har der gennem en meget lang årrække været aftalt en reguleringsordning.

Reguleringsordningen sikrer, at lønudviklingen på det offentlige område følger lønudviklingen på det private område. Det vil sige, at når lønudviklingen i det private er højere end i det offentlige stiger lønnen for de offentligt ansatte på grund af reguleringsordningen, og omvendt, når lønudviklingen i det private er lavere.

Der er en reguleringsordning for hvert af de tre forhandlingsområder: staten, kommunerne og regionerne.

Reguleringsordningen aftales kun for én overenskomstperiode ad gangen og bortfalder ved overenskomstperiodens udgang. Den skal derfor fornyes ved hver forhandling.

¹ Den gennemsnitlige lønudvikling beregnet for samtlige ansatte i staten har de seneste fire år været 6,0 %, og for regioner og kommuner 4,9 %. I samme periode har inflationen været 8,5 %.

Ved OK13 havde Finansministeriet et stærkt ønske om at afskaffe den nuværende reguleringsordning. Finansministeriets argument er, at lønudviklingen på det private område er knyttet til produktivitetsudvikling. Den sammenhæng genfindes ikke på det offentlige område, når en lønstigning efter reguleringsordningen gives til alle ansatte. Samtidig anerkender Finansministeriet, at den offentlige sektor ikke må udvikle sig til et andenrangs arbejdsmarked.

Bestyrelsen lægger afgørende vægt på, at der fortsat er en parallelitet mellem lønudviklingen på det private og det offentlige område, og at der derfor aftales en reguleringsordning også for den kommende periode.

2. Krav: Videreførelse af en reguleringsordning

Forbeholdskrav om forbedring af centralt aftalte tillæg og om overenskomstfastsættelse af retten til frihed med løn på jule- og nytårsaftensdag, Grundlovsdag og 1. maj

Ved overenskomstforhandlingerne i 2011 og 2013 har der ikke – eller kun i meget begrænset omfang – været midler til rådighed for forhandling af specielle krav og til andre forbedringer end generelle lønstigninger.

Hvis der ved OK15 viser sig at være midler til rådighed til organisationsforhandlinger, foreslår bestyrelsen, at der medtages et krav om, at disse midler skal anvendes til forbedring af centralt aftalte tillæg og til at få stadfæstet i overenskomsterne, at der er ret til frihed med løn på jule- og nytårsaftensdag, Grundlovsdag og 1. maj.

For så vidt angår de centralt aftalte tillæg er det fx rådighedstillægget, tillæg på undervisnings- og forskningsområdet, ph.d.-tillæg, tillæg på Justitsministeriets område til anklagere og dommerfuldmægtige m.v., der er tale om.

Hvis der er midler til rådighed, og forbeholdskravet bringes i spil i forhandlingerne, vil bestyrelsen konkretisere kravet afhængig af, hvilke(t) forhandlingsområde(r), der er tale om.

3. Krav: Forbehold for fremsættelse af krav om forbedring af centralt aftalte tillæg, og om overenskomstfastsættelse af retten til frihed med løn på jule- og nytårsaftensdag, Grundlovsdag og 1. maj

Forsøg med reel decentralisering

Der er næppe tvivl om, at udviklingen bevæger sig i retning af en mere decentral og individuel indretning af overenskomst- og aftalesystemet. Ved OK13 på det statslige område blev det efter krav fra Finansministeriet aftalt, at der ved lokal aftale kunne ske en fravigelse af overenskomsten. Desuden ligger det i forlængelse af principperne for modernisering af den offentlige sektor, som i foråret 2013 blev aftalt mellem organisationerne, arbejdsgiverne og regeringen, at overenskomster og aftaler ikke må stå hindrende i vejen for en effektiv opgaveløsning. Endelig anbefaler Produktivitetskommissionen

i deres rapport om styring, ledelse og motivation i den offentlige sektor at parterne på det offentlige arbejdsmarked indgår bredere overenskomster for større grupper af ansatte, så der skabes mulighed for en mere fleksibel opgavetilrettelæggelse på tværs af fagområder, og at kompetencen til at indgå lokale aftaler om bedre udnyttelse af arbejdstiden decentraliseres, så lederne, medarbejderne og de lokale tillidsrepræsentanter får bedre muligheder for at indgå sådanne aftaler.

Hvor bestyrelsen ikke er så meget i tvivl om retningen, hersker der større tvivl om tempoet. Det er meget usikkert, hvor hurtigt udviklingen går.

For at være med til at præge udviklingen og sætte rammerne for decentraliseringen foreslår bestyrelsen et krav om, at der kan iværksættes forsøg med reel decentralisering af forhandlings- og aftalekompetencen i forhold til løn og vilkår. Kravet er udtryk for et ønske om en offensiv tilgang, hvor Djøf – sammen med andre organisationer – kan sætte dagsordenen for et nyt og mere moderne forhandlingssystem.

Omdrejningspunkterne i et forsøg skal blandt andet være, at decentralisering ikke er ensbetydende med individualisering. Desuden må forsøg ikke indebære, at der alene er tale om en deregulering, hvor konsekvensen er, at aftaleretten bortfalder. Endelig skal forsøgene være så attraktive, at ledere og medarbejdere på arbejdspladsen finder det attraktivt at deltage. Det vil sige ingen tvang, men forsøg der beror på frivillighed, vilje og tillid fra de lokale parter.

4. Krav: Iværksættelse af forsøg med reel decentralisering af forhandlings- og aftalekompetencen på løn og vilkår

Konvertering af merarbejde til et fast tillæg for special- og chefkonsulenter (staten)

Djøf har flere gange foreslået krav om bedre merarbejdsregler for special- og chefkonsulenter i staten. Kravet er hver gang blevet afvist af Finansministeriet. Bestyrelsen anerkender fortsat problemet med en stor merarbejdsbelastning for konsulentgruppen, men ser ingen fremtid i at foreslå kravet endnu en gang.

Bestyrelsen foreslår i stedet at gå en anden vej: Nemlig ved at sikre en vis honorering på forhånd for merarbejdet. Der skal gives mulighed for, at special- og chefkonsulenter i staten aftaler et fast tillæg og herefter ikke længere har adgang til at drøfte honorering af merarbejde overhovedet. Tillægget forhandles individuelt med den enkelte konsulent (som kvalifikationstillæg), og der fastlægges i overenskomsten en nedre grænse for tillæggets størrelse.

5. Krav: Mulighed for at konvertere merarbejde til et fast tillæg for special- og chefkonsulenter i staten

II. Arbejdsmiljø, fleksibilitet og balance

Udfordringerne med balancen mellem arbejdsliv og privatliv er fortsat stor for offentligt ansatte døjlere. Stor ansvarlighed og samtidige krav om besparelser, effektivisering og høj kvalitet lægger et stort pres på den enkelte i dagligdagen.

Bestyrelsen vil derfor foreslå en række krav med sigte på at fremme et godt psykisk arbejdsmiljø og større fleksibilitet, så mulighederne for den enkelte for at kunne finde en tilfredsstillende balance forøges.

Forbedret psykisk arbejdsmiljø

Der har i de senere år været fokuseret meget på arbejdsrelateret stress. Der er udviklet stressværktøjer, indgået aftaler om trivsel og sundhed på det kommunale og regionale område, iværksat projekter om social kapital mv. Alligevel kan det konstateres, at mange fortsat rammes af stress og må sygemeldes for kortere eller længere perioder.

Meget af ansvaret for at skabe og vedligeholde et godt psykisk arbejdsmiljø ligger på arbejdspladsen og hos den nærmeste leder. Det kan ikke løses via en bestemmelse i en overenskomst. Alligevel finder bestyrelsen, at problemstillingen er så betydningsfuld, at de centrale overenskomstparter ikke blot kan skyde ansvaret ud til ledere og medlemmer på arbejdspladserne.

Mere konkret foreslår bestyrelsen, at der for at understøtte arbejdet på arbejdspladserne for et godt psykisk arbejdsmiljø aftales en særlig indsats på området. Indsatsen afgrænses til næste overenskomstperiode. Af initiativer i indsatsen kunne fx foreslås, at der i perioden er en særlig forpligtelse til at have fokus på arbejdspladsens trivsel, og at der etableres tilbud om et rejseshold i trivsel og arbejds glæde. Erfaringerne fra projekterne i indeværende overenskomstperiode med social kapital skal ind drages i den nærmere fastlæggelse af indsatsen.

6. Krav: Indsats for forbedret psykisk arbejdsmiljø i overenskomstperioden

For at synliggøre arbejdspladsens bestræbelser på at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø og resultaterne heraf foreslår bestyrelsen, at der udvikles et benchmark for arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø. Et sådant benchmark ville være et incitament til at få gjort noget på området, og for at fastholde en indsats.

7. Krav: Udarbejdelse af benchmark for arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø

Det er erfaringen, at en del af de problemer, der er med det psykiske arbejdsmiljø, har sit udspring i samarbejdsproblemer – samarbejdsproblemer mellem leder og medarbejder eller mellem kollegaer. Med henblik på at kunne håndtere sådanne problemstillinger inden de udvikler sig til oplevelser af chikane, dårlig trivsel og måske endda sygemeldinger, foreslår bestyrelsen, at arbejdspladserne tilby-

des mediation. Hvis der er tale om en mediator, som overenskomstparterne stiller til rådighed, ville det være et godt udgangspunkt for tillid til den pågældende fra alle involverede.

8. Krav: Tilbud om mediation ved samarbejdsproblemer på arbejdspladsen

I forbindelse både med afsked begrundet i medarbejderens forhold, men også ved generelle nedskæringer, er det i nogle situationer således, at medarbejderen har oplevet at blive mobbet og mener, at dette er den reelle begrundelse for afskedigelsen. I andre situationer kan en medarbejder få nedsat arbejdsfunktionalitet på baggrund af mobning, som arbejdsgiveren ikke har grebet ind over for i tide.

DjØf arbejdsmiljøundersøgelse² viser blandt andet, at:

- Andelen af djØfere, der har været udsat for mobning, er steget under krisen. Godt hver 10. djØfer (11 procent) har været udsat for mobning inden for det seneste år.
- Halvdelen mobbes af en chef.
- De djØfere, der har været udsat for mobning, er i højere grad ramt af stress og bliver oftere sygemeldt på grund af dårligt psykisk arbejdsmiljø.

For at sikre medarbejderne bedre mod afskedigelser, hvor der forudgående har været en oplevelse af mobning, foreslår bestyrelsen en bedre sikring i form af delt bevisbyrde, som det kendes fra forskelsbehandlingsområdet.

Det vil indebære, at hvis der ved en afskedigelse kan påvises faktiske omstændigheder, der peger på at medarbejderen er blevet mobbet på arbejdspladsen, så skal arbejdsgiveren vise, at dette ikke har været tilfældet.

9. Krav: Delt bevisbyrde hvor en medarbejder har været udsat for mobning forud for en afskedigelse

Balance og fleksibilitet

DjØf har tidligere foreslået krav om ret til ferie med løn i det første ansættelsesår til nyuddannede. Selv om kravet endnu ikke har vundet gehør, foreslår bestyrelsen, at kravet fremsættes på ny. De nyuddannede har typisk ikke optjent ferie med løn, og erfaringerne er, at mange undlader at holde ferie, eller at holde mindre ferie, end de har mulighed for. Det betyder, at mange nyuddannede ikke får det nødvendige pusterum i starten af deres ansættelse. Et ansættelsesår, der for de fleste føles som meget hårdt, og hvor alt skal prøves for første gang. Kravet er tidligere blevet skudt til hjørne med en henvisning til, at der lokalt kunne aftales et engangsvederlag, der modsvarer løntrækket under ferien det første år. Erfaringerne viser imidlertid, at denne mulighed ikke anvendes i praksis.

10. Krav: Ret til ferie med løn i første ansættelsesår for nyuddannede

² DjØfs undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø, stress og balance efteråret 2012. Undersøgelsen omfatter alle beskæftigede djØfere, både offentligt og privatansatte.

Tilbagetrækningsalderen stiger, vi skal alle blive længere på arbejdsmarkedet. Det aktualiserer et behov for større fleksibilitet i de sidste år på arbejdsmarkedet, så den enkelte kan tilpasse afslutningen på arbejdslivet til de individuelle behov.

Bestyrelsen ser gerne størst mulig individuel valgmulighed, fx i form af nedsat arbejdstid ved delpension, ekstra fridage eller tjenestefrihed uden løn i en afgrænset periode. Udgangspunktet er, at seniorordningerne skal finansieres af den enkelte i form af lønnedgang, men der skal fortsat være mulighed for, at arbejdsgiveren kan tilbyde fortsat indbetaling af det hidtidige pensionsbidrag. Mulighed for seniorfleksibilitet kunne indtræde et aftalt antal år inden opnåelse af folkepensionsalderen.

11. Krav: Mere fleksibilitet for seniorer

På det statslige område er der i overenskomsten en mulighed for, at man på arbejdspladsen for gruppen af medarbejdere kan aftale, at den ugentlige arbejdstid er højere end 37 timer mod, at der opspares et antal ekstra årlige fridage.

Dette princip foreslår bestyrelsen bredt ud til alle områder, stat, kommuner og regioner, og således at det er den enkelte medarbejder, der individuelt får ret til at vælge, hvorledes arbejdstiden skal tilrettelægges hen over året. Formålet er at give den enkelte større fleksibilitet i arbejdslivet, så der bliver et valg mellem forskellige kombinationer af ugentlig arbejdstid og antal årlige fridage.

12. Krav: Ret til individuelt at vælge højere ugentlig arbejdstid mod flere årlige fridage

III. Kompetenceudvikling, mobilitet og beskæftigelse

Det er bestyrelsens opfattelse, at den bedste tryghed i arbejdslivet opnås ved at bevare sin markedsværdi – sin employability. Derfor er krav, der understøtter djøfernes kompetenceudvikling og mobilitet vigtige for bestyrelsen at have med ved OK15.

Med den økonomiske krise har vi set, at mobiliteten mellem de forskellige sektorer (stat, kommune, region og det private) falder. Det er også bestyrelsens indtryk, at mobiliteten internt på arbejdspladserne er lav. Der er en risiko for, at den lave mobilitet efter en årrække med samme arbejdsfelt, kan blive en barriere for bevarelsen og udvikling af kompetencer og employability for den enkelte djøfer. Værdiprocessen i Overenskomstforeningen har vist, at det i en tid med krise, masseafskedigelser og høj ledighed er ekstra vigtigt, at vi fortsat kan bevare og forbedre markedsværdien.

Skift af job eller opgaver giver et kompetenceløft. Så for det enkelte medlem er der mange gode grunde til med passende mellemrum at overveje, om det er på tide at flytte opgaver, arbejdsområde, afdeling eller til en helt anden arbejdsplads. For den enkelte kan der dog være et dilemma i forhold til mobilitet. Det kan være økonomiske overvejelser eller usikkerhed omkring at skulle starte på ny med andre opgaver og nye kolleger og ny chef, men det kan også være overvejelser om specialisering i netop de opgaver, som medlemmet sidder med her og nu. Mobilitet er et af elementerne i at kunne bevare sin employability.

En højere mobilitet vil derfor være en fordel for både den enkelte medarbejder og arbejdspladserne. Ved at aftale en generel mobilitetsordning gøres job- eller opgaveskifte til en helt legitim del af et karriereforsøg.

Bestyrelsen foreslår, at der etableres en mobilitetsordning, der sikrer den enkelte en ramme for karrieremobilitet. Ordningen skal ikke alene sigte på mobilitet væk fra arbejdspladsen, men også internt på arbejdspladsen mellem teams eller afdelinger eller mellem forskellige opgaver. Ordningen skal omfatte både fuldmægtig- og konsulentgruppen. Som udgangspunkt omfattes alle generalister af ordningen ved ansættelsen, dog med mulighed for fritagelse i særlige tilfælde.

Der skal i tilknytning til en rokering være ret til en lønforhandling, så mobiliteten ikke indebærer, at man stilles ringere i de lokale forhandlinger, begrundet i skifte af opgaver, chef m.v.

Principperne for ordningen fastlægges i en rammeaftale.

13. Krav: Indførelse af en mobilitetsordning

Ved OK13 blev aftalt projekter på det kommunale og regionale område med fokus på mobilitet og beskæftigelsesfremme. Projekterne har tillige et erhvervspolitisk sigte. Hvorledes kan offentligt ansatte bringe deres kompetencer i spil i private virksomheder? Det kunne fx være i en tidsbegrænset periode, og derved samtidig skabe plads til at en ledig djøfer kan få ansættelse i kommunen og regionen i en tilsvarende periode.

Det er endnu for tidligt at sige noget om erfaringerne fra projektet, men det tegner til, at der næppe i indværende periode kan opnås tilstrækkeligt med erfaringer til at give et grundlag for at finde veje til mere permanente eller generelle ordninger. Bestyrelsen foreslår, at projekterne i kommuner og regioner videreføres. Desuden foreslår bestyrelsen, at der også på det statslige område iværksættes et tilsvarende projekt.

14. Krav: Mobilitets- og beskæftigelsesfremmeprojekter – videreførelse af kommunalt og regionalt projekt, samt iværksættelse af statsligt projekt

Dimittendledigheden for nyuddannede djøfere er fortsat meget høj, ca. 1/3 af de nyuddannede er ledige det første år efter kandidateksamen. For at få flere jobåbninger foreslår bestyrelsen, at der etableres en overenskomstmæssig og administrativ enkel adgang til korttidsansættelse af en djøfer. En slags vikarordning, med maksimal ansættelse i 6 måneder.

Ordningen skal begrænses til den kommende overenskomstperiode og skal være en undtagelse til hovedreglen om, at overenskomstsansættelse som udgangspunkt er en varig ansættelse. Kravet har således til formål at fremme beskæftigelsesmulighederne for ledige, så de får en mulighed for at få foden inden for, i et ordinært job, og samtidig får bedre mulighed for at opretholde deres kompetencer. Ordningen kan dog også samtidig være en mulighed for, at de offentlige arbejdspladser nemmere kan få aflastning i perioder med sygefravær eller spidsbelastninger, så arbejdspresset for de allerede ansatte mindskes.

15. Krav: Nem adgang til vikaransættelse i henhold til overenskomsten

I og med at tilbagetrækningsalderen øges, vil arbejdslivet udstrækkes over flere år. Det kan betyde, at nogle djøfere på et eller andet tidspunkt i deres arbejdsliv har behov for at udbygge deres kompetencer i form af egentlig supplerende kurser eller uddannelse. Hvis arbejdsgiver ikke ser et umiddelbart og direkte behov for disse kompetencer, kan det i dag være vanskeligt at få det til at passe ind i arbejdslivet.

Bestyrelsen foreslår, at der etableres en mulighed for en opsparingsordning til kompetenceudviklingsformål. Opsparingen skal være individuel og frivillig. De midler, der kan "indsættes" på kontoen kunne fx være frit-valg-bidraget fra pensionsindbetalingerne (i stedet for at få midlerne indbetalt til pensionsordningen eller udbetalt som løn), ikke-afholdte særlige feriedage, merarbejdsgodtgørelse m.v.

Ordningen skal ikke erstatte den almindelige, arbejdsgiverbetalte kompetenceudvikling.

Med et passende varsel skal medarbejderen kunne "hæve" beløbet og få det udbetalt i tilknytning til gennemførelse af selvvalgt kompetenceudvikling, hvor der i perioden er ret til orlov.

16. Krav: Tilbud om individuel kompetenceopsparingsordning

Bilag 8 - FOANs hensigtserklæring fremsat på CSU overfor Rigspolitiet og Rigsadvokaten



Den 27. november 2014

FOAN's bemærkninger til vejledning om tillidsrepræsentantarbejde, organisationsarbejde og foreningsarbejde

Rigspolitiet har sammen med Rigsadvokaten udarbejdet en vejledning om tillidsrepræsentantarbejde, organisationsarbejde og foreningsarbejde.

I den forbindelse skal FOAN bemærke følgende:

Det fremgår af § 4 i cirkulære om aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner, at samarbejdsudvalget kan fastlægge retningslinjer eller principper for arbejdspladsens arbejds- og personaleforhold. Det kræver enighed, dvs. bred tilslutning mellem parterne i samarbejdsudvalget at fastlægge retningslinjer, og kan det ikke opnås, fastsætter ledelsen de nødvendige retningslinjer. Rigspolitichefen og Rigsadvokaten kan derfor ikke fastsætte retningslinjer for tillidsmandsarbejde, uden at det har været drøftet i SU og enighed er søgt opnået. Dette har efter FOAN's opfattelse ikke været tilfældet i det konkrete tilfælde.

FOAN har sammen med de øvrige personaleorganisationer igennem de sidste to år deltaget i møder hos Rigspolitiet om ovennævnte vejledning. Det har været FOAN's klare opfattelse, at det var hensigten, at der skulle foregå en drøftelse af vejledningen, og at man skulle søge at nå til enighed om indholdet. FOAN har imidlertid på det sidste møde i arbejdsgruppen fået oplyst, at dette beror på en kommunikationsfejl, idet hensigten hele tiden har været, at personaleorganisationerne alene skulle høres, og at en egentlig drøftelse af vejledningen ikke skulle finde sted. Dette er som nævnt i strid med samarbejdsreglerne.

FOAN finder det endvidere yderst kritisabelt, at Rigspolitiet og Rigsadvokaten anvender ledelsesretten i forbindelse med en vejledning, som skal fastsætte retningslinjerne for det fremtidige samarbejde lokalt og centralt. Det er ikke fremmede for et godt samarbejde at gennemtvinge en ordning, når der fra samtlige personaleorganisationer er så stor modstand overfor vigtige punkter i vejledningen, der efter FOAN's og de øvrige organisationers mening vil forringe det fremtidige samarbejde, og som kun kan opfattes som et udtryk for mistillid fra ledelsen side til det arbejde, organisationerne udfører på medlemmernes vegne.

Organisationsstrukturen for juristerne i anklagemyndigheden og politiet har udviklet sig igennem meget lang tid. Det drejer sig blandt andet om indførelsen af tillidsmandsordningen i form af repræsentanter og medlemskontakten gennem møder med deltagelse af repræsentanter og medlemmerne f.eks. i form af områdemøder.

Gennem årene har strukturen sikret, at juristernes faglige organisation - FOAN - har kunnet bidrage til at sikre tilfredse og loyale medarbejdere og medvirke til at formidle og forklare de initiativer, der fra ledelsesside er blevet taget vedrørende blandt andet struktur og tilrettelæggelse af arbejdet, men også til at udrydde misforståelser og viderebringe synspunkter fra medlemskredsen til ledelsen.

FOAN er således enig, når det anføres i vejledningen, at tillidsrepræsentanten fungerer som bindeled mellem ledelsen og medarbejderne, hvorfor tillidsrepræsentanten har stor betydning for håndteringen af de udfordringer - store som små - der kan opstå i hverdagen. FOAN har dog undret sig over, at det i vejledningen ikke nævnes, at det er Rigsadvokaten og Rigspolitiets opfattelse, at også FOAN's bestyrelse og de øvrige personaleorganisationer har stor betydning i forbindelse med det centrale samarbejde.

Det anføres, at vejledningen skal bidrage til, at politiet og anklagemyndigheden til enhver tid opfylder sin forpligtelse til at anvende offentlige midler efter deres formål. FOAN har imidlertid på intet tidspunkt fået oplyst, hvorvidt tillidsrepræsentanterne eller FOAN's bestyrelse i deres daglige arbejde ikke har bidraget til at opfylde denne forpligtelse eller set dokumentation for, at dette ikke skulle være tilfældet.

Efter FOAN's opfattelse er der ikke fra ledelsens side anført vægtige grunde til at udarbejde en vejledning på området. FOAN finder det yderst beklageligt og uheldigt, at den meget udførlige regulering af organisationsarbejdet, som vejledningen lægger op til, i ikke uvæsentlig grad vil begrænse og vanskeliggøre arbejdet for såvel tillidsrepræsentanterne, kontaktpersonerne som for FOAN's bestyrelse.

FOAN skal endvidere understrege, at vejledningen i høj grad vil begrænse og dermed forringe de ulønnede bestyrelsesmedlemmers muligheder for at deltage i det centrale samarbejde med Justitsministeriet, Rigsadvokaten og Rigspolitiet. FOAN er ikke bekendt med, at der skulle være et sådant ønske fra Rigsadvokaten og Rigspolitiets side, og går derfor ud fra, at dette er utilsigtet. I modsat fald ønsker FOAN oplyst baggrunden herfor.

FOAN har følgende helt centrale bemærkninger til vejledningen:

1. Vejledningen lægger op til, at FOAN's bestyrelse ikke længere må bruge arbejdstiden på at deltage i bestyrelser og repræsentantskaber mv. i Djøf. Da dette stiller FOAN betydelig ringere end andre tillidsrepræsentanter på statens område, påtænker FOAN at indbringe spørgsmålet for Djøf, såfremt Rigsadvokaten og Rigspolitiet fastholder dette synspunkt i vejledningen.
2. Tidsforbrug til organisationsarbejde. Modsat tidligere er der nu fastsat en tidsmæssig grænse for tillidsrepræsentanter og FOAN's bestyrelses tidsforbrug på organisationsarbejde i arbejdstiden. De 111 timer for tillidsrepræsentanter og FOAN's bestyrelse er fastsat ud fra et ældre cirkulære fra 1981 vedrørende tjenestemænd, hvor tillidsrepræsentantarbejdet og bestyrelsesarbejdet havde et ganske anderledes indhold og omfang. Tallet er fast-

sat, uden at ledelsen kender det reelle tidsforbrug. Det er FOAN's opfattelse, at tidsangivelsen vil begrænse og vanskeliggøre tillidsrepræsentantens og bestyrelsens arbejde særligt henset til, at bestyrelsesmøder er angivet som organisationsarbejde, der må udføres i arbejdstiden. FOANs bestyrelse består ikke kun af formanden. De øvrige bestyrelsesmedlemmer deltager i ligeså høj grad i arbejds- og følgegrupper på både Justitsministeriets, Rigsadvokatens og Rigspolitiets område. Der er således et udpræget behov for at mødes, særligt, når der skal drøftes centrale og lokale forhold af betydning for medlemmerne. FOAN er i øvrigt noget uforstående over for den forskelsbehandling, der er mellem personaleorganisationerne, idet det er FOAN's opfattelse, at bestyrelsen bør sidestilles med Politiforbundets forhandlingsudvalg, idet FOAN deltager i de samme følgegrupper og tillige forhandler og godkender lønftaler og herudover har drøftelser med Justitsministeriet og Rigsadvokaten. Modsat AC-klubben og Politiforbundet har hverken Djøf eller FOAN har indgået en aftale med Justitsministeriet, Rigsadvokaten eller Rigspolitichefen om en grænse for tidsforbrug til organisationsarbejde. FOAN føler således, at der ikke har været en fornuftig drøftelse af dette spørgsmål. Det er herudover FOAN's opfattelse, at det ikke er muligt at sætte en grænse for, hvor meget af arbejdstiden, der maksimalt må anvendes til dette formål. Timetallet svinger og afhænger af omfanget af organisationsarbejdet. En lederreform, en politikredsreform eller lignende organisationsændring samt gennemførelse af andre centrale politikker kan nogle år betyde, at der nødvendigvis skal anvendes mere tid end angivet. Tidsforbruget til organisationsarbejde bør derfor bygge på en tillid hos arbejdsgiveren til, at tillidsrepræsentanterne og bestyrelsesmedlemmerne kun anvender den tid, der er strengt nødvendig til udførelsen af et forsvarligt arbejde som tillidsrepræsentant eller bestyrelsesmedlem, og har man fra ledelsens side opfattelse af, at der i det konkrete tilfælde er anvendt for megen tid, bør dette forhandles. Den omstændighed at kontaktpersonen ikke længere må udføre organisationsarbejde behandles under punkt 6.

3. Listerne over hvilket organisationsarbejde der må og ikke må udføres i arbejdstiden. Vejledningens lister er efter FOAN's opfattelse ikke fremmende for samarbejdet, men virker begrænsende på tillidsrepræsentanternes, kontaktpersonerne og bestyrelsen arbejde, således som det udføres i dag. Tillidsrepræsentanterne, kontaktpersonerne og bestyrelsen vil få vanskeligt ved at skulle skaffe sig informationer, som vil kunne bruges til at orientere de lokale og centrale ledelser om forholdene i organisationen, ligesom listerne bygger på et grundlæggende ukendskab til FOAN's tillidsrepræsentanternes, kontaktpersoners og bestyrelses arbejde. Signalværdien af at have en udtømmende liste over aktiviteter, der kan foretages i arbejdstiden, og en ikke udtømmende liste over andre aktiviteter, der ikke må udføres i arbejdstiden, virker uheldig og ugennemtænkt. Der henvises i øvrigt til punkt 5. FOAN undrer sig endvidere over, at Statsadvokatforeningen slet ikke nævnes, ligesom Politidirektørforeningens og Politilederforeningens generalforsamlinger heller ikke nævnes. Der synes således at være en forskel i behandlingen af medarbejderne og lederne.
4. Områdemøder er organisationsarbejde og må ikke udføres i arbejdstiden. FOAN er indforstået med, at hvis et områdemøde har karakter af et socialt arrangement, eller en foredragsholder udefra inviteres til at holde et indlæg, skal mødet afholdes uden for arbejdstiden. Områdemøderne har imidlertid i dag karakter af klubmøder, hvor tillidsrepræsentanten og kontaktpersonen informerer og modtager information fra sine medlemmer. FOAN

skal bemærke, at der i centraladministrationen (departementerne) er en fast kutyme for, at medarbejderne kan holde orienteringsmøder af begrænset varighed i arbejdstiden, uden at arbejdsgiveren har godkendt det på forhånd. Disse møder skal bruges til at udveksle informationer og til at drøfte faglige spørgsmål. Djøf har oplyst, at der i en voldgiftssag er truffet en afgørelse, der bekræfter dette. En tilsvarende kutyme findes for de juridiske medarbejder i politiet og i anklagemyndigheden i form af områdemøder.

5. Bestyrelsesmøder i arbejdstiden er organisationsarbejde, men kun op til et vist antal timer. Som allerede anført under punkt 3 har FOAN behov for at afholde bestyrelsesmøder, herunder særligt for at forberede sig på møder i arbejdsgrupper i justitsministeriet, Rigspolitiet og Rigsadvokaten. Da FOAN meget gerne deltager i disse sammenhænge, som også er til ledelsens fordel, er det tillige FOANs opfattelse, at FOAN møder velforberedt og med afstemt holdning. Mødeaktiviteten varierer, men særligt de seneste reformer i politiet og anklagemyndigheden samt anmodninger fra både Rigsadvokaten og Rigspolitiet om skriftlige bemærkninger til en lang række politikker og forslag indebærer en øget mødeaktivitet.
6. Kontaktpersonen. Der er i vejledningen lagt op til, at det er den lokale ledelse, der bestemmer, hvorvidt en kontaktperson skal deltage i samarbejdsudvalget mv. ligesom en kontaktperson ikke kan bruge arbejdstiden på organisationsarbejde. Dette er en væsentlig indskrænkning og forringelse af tjenestemandens position lokalt og centralt i forhold til tidligere, idet det er fast kutyme, at tjenestemændene er repræsenteret ved en kontaktperson i samarbejdsudvalget, og at denne - i lighed med tillidsrepræsentanten - deltager i FOAN's repræsentantskabsmøder. Vejledningen lægger således op til, at advokaturchefer og tjenestemandsansatte senior- og specialanklagere ikke længere selvstændigt vil være repræsenteret i samarbejdsudvalgene eller i arbejdstiden må deltage i områdemøder/klubmøder samt repræsentantskabsmøder.
7. Bestyrelsen er ikke fællestillidsrepræsentant. Medlemmerne af bestyrelsen er efter FOAN's opfattelse at betragte som fællestillidsrepræsentanter. Bestyrelsen har forhandlingsret og forhandler direkte med Justitsministeriet, Rigsadvokaten, Rigspolitiet og de lokale ledelser. Bestyrelsen godkender også løn- og tillægsaftaler for tjenestemænd i lønramme 36 og 37, samt for overenskomstsansatte senior- og specialanklagere, ligesom der findes eksempler på, at bestyrelsen har genforhandlet lønaftaler. Bestyrelsen er endvidere ofte involveret i personalesager og forhandler om de generelle politikker af betydning for hele organisationen. Bestyrelsen vælges på generalforsamlingen, hvor tillidsrepræsentanterne også deltager og har stemmeret.

Med venlig hilsen
På FOANs vegne

Line Scharf
Formand

Jens Ingerslev Olsen
Næstformand

Lotte Christiansen
Kasserer

Rikke Hald
Bestyrelsesmedlem

Klaus Meinby Lund
bestyrelsesmedlem

Helle Egelund Jensen
Sekretær

Peter Koukoumis
Sekretær

Martin Strandby Nielsen
Bestyrelsesmedlem

Bilag 9 – Djøf's brev til Rigsadvokaten og Rigspolitiet vedrørende vejledning til tillidsrepræsentant -, organisations- og foreningsarbejde

Att. Anne Erlandsen
Att. Charlotte Lauritsen



Ref. LDA/-
LDA@djoef.dk

17.06.2015

Djøf er blevet bekendt med, at Rigspolitiet og Rigsadvokaten har udarbejdet en vejledning til ledelsen om tillidsrepræsentantarbejde, organisationsarbejde mv., der blandt andet indeholder retningslinjer om, at deltagelse i organisationsarbejde i regi af Djøf ikke kan udføres i arbejdstiden med løn.

Der er på det statslige arbejdsgiverområde en praksis, hvorefter der ydes tjenestefrihed uden lønafkortning til deltagelse i de formelle politiske fora i Djøf, jf. også cirkulære af 23. juni 1971. Der er tale om en langvarig praksis, der har været fulgt uden undtagelser og har karakter af en overenskomstmæssig kutyme. Ifølge Rigspolitiets og Rigsadvokatens retningslinjer vil der dog ikke fremadrettet ydes tjenestefrihed uden lønafkortning til deltagelse i disse fora.

Djøf har fuld forståelse for, at der kan være behov for retningslinjer på området. Det er dog problematisk og af stor principiel betydning for Djøf, at man som de eneste på det statslige arbejdsgiverområde vælger at fravige den langvarige og faste praksis på området, hvorefter man giver lov til, at medarbejdernes deltagelse i organisationsarbejde på de højeste politiske niveauer i Djøf kan ske i arbejdstiden og uden lønafkortning. Konsekvensen er, at medarbejderne ved Rigspolitiet og Rigsadvokaten mister muligheden for at få indflydelse på deres løn og ansættelsesvilkår, herunder i forhold til overenskomsterne, samt på samarbejdet med staten på overenskomstområdet.

Det skal i den forbindelse bemærkes, at der i vejledningen på side 13-14 i forhold til beskrivelsen af, hvilket arbejde tillidsrepræsentanterne må udføre i arbejdstiden, er lagt vægt på, om der er tale om emner, der går på tværs af koncernen, og dermed har betydning for samarbejdet med arbejdsgiveren. Det forekommer derfor mærkværdigt, at man ikke samtidig finder det relevant, at der er mulighed for at deltage i fora, der behandler emner, der går på tværs af hele overenskomstområdet, og dermed har betydning for Djøf's samarbejde med staten

Djøf
Gothersgade 133
1123 København K
Telefon 33 95 97 00
Telefax 33 95 99 99
djoef@djoef.dk
www.djoef.dk

som øverste arbejdsgiver, men som også har betydning for Djøfs medlemmer på dette konkrete område.

Det skal bemærkes, at det organisationsarbejde, der afskæres at blive udført i arbejdstiden med løn, er af ganske begrænset omfang og fordeler sig på et begrænset antal personer. Således er der alene tale om

- ét årligt ordinært repræsentantskabsmøde med typisk 2 deltagere fra Rigspolitiets og Rigsadvokatens område,
- 6 bestyrelsesmøder i Djøf Offentlig årligt, og kun i hver anden 2-årige valgperiode, hvor der vil være én deltager fra anklagemyndigheden, og
- 4-5 sektorudvalgsmøder i sektorudvalget for anklagemyndighed og domstole, hvor der typisk vil være 2-3 deltagere fra anklagemyndighedens område. Djøf tilstræber, at medlemmerne af sektorudvalgene er tillidsrepræsentanter, således at der er størst muligt personsammenfald i forhold til det Djøf-relaterede arbejde.

Det skal i øvrigt bemærkes, at FOAN er en del af Djøf, hvorfor sontringen i vejledningen mellem FOAN og Djøf forekommer mærkværdig, og særligt i lyset af, at aktiviteter tilknyttet Politiforbundets (hoved)bestyrelsesmøder med tilhørende udvalg kan udføres i arbejdstiden.

Da der er tale om en sag, som er af stor principiel betydning for Djøf, skal jeg opfordre til, at retningslinjerne bliver justeret og bringes i overensstemmelse med den langvarige praksis, der er fulgt på statens område. Hvis retningslinjerne fastholdes uændret, skal jeg anmode om et møde om sagen, og Djøf forbeholder sig i givet fald at forfølge sagen yderligere.

Med venlig hilsen

Lise Damgaard

Bilag 10 – Oversigt over antallet af senioranklager og specialanklager

Oversigt over senior- og specialanklager i politikredsene pr. 24. august 2015

	Almene sager	Specielle sager	Ledelsessekr.	Legalitet og kvalitet	I alt
Nordjylland	3 senioranklager	1 senioranklager 4 specialanklager (hvoraf 1 har været langtidssygemeldt over 1 år)	-	-	8 i alt
Midt- og Vestjylland	4 senioranklager (heraf to med tillæg svarende til en specialanklager)	1 senioranklager 6 specialanklager (dog to med ½ tillæg, der derfor ikke har fagansvar)	1 specialkonsulent (svarende til en specialanklager)	1 senioranklager	13 i alt
Østjylland	3 senioranklager (hvoraf 1 sidder i særlig)	2 senioranklager 3 specialanklager	1 faglig konsulent	1 senioranklager	10 i alt
Sydøstjylland	2 senioranklager	2 senioranklager 4 specialanklager	1 senioranklager	1 senioranklager	10 i alt
Syd- og Sønderjylland	4 senioranklager	3 senioranklager (der er pt. opslag på den tredje) 2 specialanklager	-	1 senioranklager	9 i alt (snart 10)
Fyn	2 senioranklager	2 senioranklager 4 specialanklager	1 senioranklager	1 senioranklager	10 i alt
Nordsjælland	3 senioranklager	3 senioranklager (hvoraf den ene er tilknyttet Task Force Indbrud) 2 specialanklager	2 senioranklager	-	10 i alt
Midt- og Vestsjælland	2 senioranklager	3 senioranklager 2 specialanklager	1 senioranklager	1 senioranklager	9 i alt
Sydsjælland og Lolland-Falster	4 senioranklager	4 specialanklager 1 senioranklager	1 senioranklager	-	10 i alt
Vestegnen	2 senioranklager (Det er uvist om den ene af stillingerne bliver genopslået efter den ene gik på pension den 3. august 2015)	3 senioranklager 2 specialanklager	1 senioranklager	1 senioranklager	9 i alt
København og Bornholm	7 senioranklager	11 senioranklager 6 specialanklager (samt 1 på barsel)	4 senioranklager (incl. Bornholm)	2 senioranklager	30 i alt
PM Grønland	2 senioranklager				2 i alt
PM Færøerne	1 senioranklager				1 i alt

Oversigt over senior- og specialanklager samt specialkonsulenter i den centrale anklagemyndighed pr. 24. august 2015

	Administration/ledelsessekretariatet	Retsafdelingen	Kvalitet/tilsyn	Specialkonsulenter	
Statsadvokaten i Viborg		7 senioranklager	6 senioranklager		13 i alt
Statsadvokaten i København	1 senioranklager	8 senioranklager (heraf 4 på VSA løn)	6 senioranklager (heraf 1 på VSA løn som pt. er sygemeldt og 1 på deltid)		15 i alt
Rigsadvokaten	3 senioranklager	2 senioranklager	6 senioranklager	3 specialkonsulenter	11 i alt
	Senioranklager	Specialanklager			
Statsadvokaten for særlige internationale og økonomiske sager	15 senioranklager	2 specialanklager		10 specialkonsulenter	17 i alt

Bilag 11 - Retningslinjer for honorering af intern undervisning i politiet

RIGSPOLITIET

POLITI

Dato: 5. november 2014

Sagsbehandler: AGA.

Retningslinjer for honorering af intern undervisning i politiet

Baggrund

En stor del af politiets interne uddannelse – både i form af politiets professionsbachelor i politivirksomhed og de forskellige efter- og videreuddannelseskurser – afvikles ved brug af undervisning udført af medarbejdere fra Rigspolitiets specialområder, fra politikredsene eller fra anklagemyndigheden.

Der inddrages i videst muligt omfang undervisere, som har erfaring med de pågældende emner, for at sikre, at uddannelserne tager udgangspunkt i "best practice" og er relevante i forhold til det praktiske politiarbejde.

Et andet bagvedliggende hensyn er, at det vil være uhensigtsmæssigt ud fra et læringssynspunkt, hvis politiets interne uddannelser alene drives med medarbejdere, der er fuldtidsansat til at undervise.

Honorering

Der er som hovedregel ikke grundlag for at yde særskilt honorering af intern undervisning eller af intern censorvirksomhed i politiet. Begrundelsen for dette er, at ansatte i politiet kan pålægges at undervise som en naturlig del af det at arbejde i politiet.

Udgangspunktet er således, at ansatte i politiet – uden at modtage særskilt honorar efter eksempelvis timelønscirkulæret – kan pålægges at undervise som led i tjenesten. Dette gør sig gældende, når der undervises i emner, som ligger inden for de pågældende ansattes arbejdsområde, og når undervisningen finder sted som led i det almindelige ansættelsesforhold.

Det fremgår af politiets uddannelsespolitik, at det er en koncernopgave at sikre, at politiet til stadighed har medarbejdere og ledere med de rette kompetencer til at løfte opgaverne i politiet. Det er således et fælles ansvar, at der er kompetente instruktører/undervisere/censorer på politiets interne uddannelser.



Der er undtagelsesvis grundlag for at yde særskilt honorering af ansattes Side 2
undervisning, såfremt undervisningen ikke kan betegnes som udført som led
i det almindelige ansættelsesforhold.

Kompetence

Rigspolitiet fastsætter retningslinjerne for honorering af intern undervisning i
politiet, der udføres af ledere og medarbejdere ansat i Rigspolitiet og i politi-
kredsene, ligesom Rigspolitiet påser, at retningslinjerne overholdes.

Retningslinjerne gælder for alle polititjenestemænd, jurister (bortset fra over-
enskomstansatte jurister i politiet og anklagemyndigheden, jf. nedenfor), an-
dre akademikere og administrative medarbejdere.

Overenskomstansatte jurister i politi og anklagemyndighed kan honoreres
for evt. merarbejde i form af eksempelvis undervisning, såfremt merarbejdet
væsentligt overstiger rådighedsforpligtelsen, jf. Justitsministeriets cirkulære-
skrivelse af 21. oktober 2008. Rigsadvokaten varetager regelsættet og ad-
ministrationen heraf for så vidt angår anklagemyndighedens jurister.

