

Tjenestemandsguldsregulativ af 2025 for kommuner inden for KL's forhandlingsområde

Indholdsfortegnelse

1. del. Almindelige bestemmelser	4
Kapitel 1. Anvendelsesområde	4
§ 1.....	4
Kapitel 2. Ansættelse	4
§ 2.....	4
§ 3.....	4
§ 4.....	4
§ 5.....	4
§ 6.....	5
§ 7.....	5
§ 8.....	5
§ 9.....	5
Kapitel 3. Tjenestemandens pligter	6
§ 10	6
§ 11	6
§ 12	6
§ 13	6
§ 14	7
§ 15	7
§ 16	7
Kapitel 4. Suspension, disciplinærforfølgning og injuriesøgsmål	7
§ 17	7
§ 18	8
§ 19	8
§ 20	9
§ 21	9
§ 22	9
§ 23	10
Kapitel 5. Afsked	10
§ 24	10
§ 25	10
§ 26	10
§ 27	10

§ 28.....	10
§ 29.....	10
§ 30.....	11
Kapitel 6. Særbestemmelse om prøveansatte	12
§ 31.....	12
2. del. Almindelige løn- og andre ansættelsesvilkår.....	13
Kapitel 7. Forhandlings- og organisationsforhold.....	13
§ 32.....	13
§ 33.....	13
§ 34.....	13
§ 35.....	13
Kapitel 8. Lønningsrådet	14
§ 36.....	14
3. del. Forskellige bestemmelser	14
Kapitel 9. Overgang til lavere lønnet stilling	14
§ 37.....	14
Kapitel 10. Ekstraordinært tjenestefrihed	15
§ 38.....	15
§ 39.....	15
Kapitel 11. Lønforskud og lønforskrivning.....	15
§ 40.....	15
§ 41.....	16
Kapitel 12. Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser	16
§ 42.....	16
§ 43.....	16
§ 44.....	17
§ 45.....	17
Bilag 1	19
Bilag 2.....	21
Bilag 3.....	22
Bilag 4.....	23
Bilag 5.....	24
Bilag 6.....	25
Bilag 7.....	30

1. del. Almindelige bestemmelser

Kapitel 1. Anvendelsesområde

§ 1

Som tjenestemand i henhold til dette regulativ anses enhver, der er ansat i kommunens tjeneste efter reglerne i dette regulativ.

Kapitel 2. Ansættelse

§ 2

Ansættelse som tjenestemand sker i følgende former:

- 1) Varig ansættelse.
- 2) Ansættelse på prøve med senere varig ansættelse for øje.
- 3) Ansættelse på åremål.

§ 3

Tjenestemænd ansættes af kommunalbestyrelsen.

Bemærkning:

Medmindre andet er anført i ansættelsesbrevet, er ansættelsesområdet kommunen.

§ 4

Ansættelse som tjenestemand forudsætter, at vedkommende efter sin alder, helbredstilstand og uddannelse er i stand til at bestride tjenesten i den pågældende stilling. KL eller kommunalbestyrelsen kan efter forhandling med vedkommende forhandlingsberettigede organisationer fastsætte særlige betingelser med hensyn til alder, helbredstilstand og uddannelse, hvor sådanne ikke er fastsat i lovgivningen eller i medfør af denne.

Bemærkning:

Der henvises til ”Regulativ om helbredsbedømmelser af tjenestemænd m.fl.” (21.03).

§ 5

Ansættelse som tjenestemand sker efter offentligt opslag, medmindre den pågældende ansættes efter forudgående ansættelse på prøve eller i henhold til reglerne i § 12.

Stk. 2. Opslaget skal angive ansættelsesområdet og stillingsbetegnelse samt den for tiden for stillingen gældende aflønning og det for tiden gældende tjenestested.

Stk. 3. Hvor ikke ganske særlige forhold er til stede, må ansøgningsfristen ikke være mindre end 14

dage.

Stk. 4. Hvis ansættelsesmyndigheden skønner, at ingen af de ansøgere, der rettidigt har meldt sig til en opslået stilling, er tilstrækkeligt egnede til stillingen, eller at man ved fornyet opslag kan fremkaffe mere kvalificerede ansøgere, skal stillingen opslås på ny.

Stk. 5. KL kan fastsætte nærmere regler om fremgangsmåden ved opslag og kan efter forhandling med de forhandlingsberettigede organisationer fastsætte undtagelser fra reglerne i stk. 1 og 2.

Bemærkning:

Der henvises til ”Regler om opslag af tjenestemandstillinger i kommuner inden for KL’s forhandlingsområde” (21.11).

§ 6

Første varige ansættelse sker efter forudgående ansættelse på prøve.

Stk. 2. Kommunalbestyrelsen kan dog uanset bestemmelsen i stk. 1, efter regler fastsat af KL, kræve ansættelse på prøve, når en i kommunen varigt ansat tjenestemand efter ansøgning overgår til anden tjenestemandstilling i kommunen.

Stk. 3. KL kan fastsætte nærmere regler om prøveansættelser. Kommunalbestyrelsen kan i overensstemmelse med disse regler fastsætte undtagelser fra stk. 1.

Bemærkning:

Der henvises til ”Regler om prøveansættelse af og aftale om prøvetidens længde for kommunale tjenestemænd” (21.21).

§ 7

Efter forhandling med de forhandlingsberettigede organisationer kan KL fastsætte regler, jf. § 34, og indgå aftaler, jf. § 32, om besættelse af tjenestemandstillinger på åremål.

Bemærkning:

Der henvises til ”Rammeaftale om åremålsansættelse” (04.50).

§ 8

KL eller kommunalbestyrelsen kan efter forhandling med de forhandlingsberettigede organisationer fastsætte nærmere bestemmelser om forfremmelsessagers behandling, herunder om grundlaget for personalebedømmelser.

§ 9

Tjenestemanden modtager et ansættelsesbrev med angivelse af stillingsbetegnelse og ansættelsesområde.

Stk. 2. Samtidig skal tjenestemanden have meddelelse om den lønmæssige placering, der for tiden

gælder for stillingen, og om, på hvilket tjenestested tjenesten indtil videre skal udføres.

Bemærkning:

Der henvises til ”Aftale om arbejdsgiverens pligt til at oplyse ansatte om ansættelsesvilkår (Ansættelsesbeviser)” (04.11).

Stk. 3. Ingen kan samtidig være varigt ansat i mere end en tjenestemandsstilling.

Kapitel 3. Tjenestemandens pligter

§ 10

Tjenestemanden skal samvittighedsfuldt overholde de regler, der gælder for pågældendes stilling, og såvel i som uden for tjenesten vise sig værdig til den agtelse og tillid, som stillingen kræver.

§ 11

Inden for sit ansættelsesområde har en tjenestemand pligt til at gøre midlertidig tjeneste i en stilling, der er sideordnet med eller højere end pågældendes egen, når stillingsindehaveren er forhindret i at udøve sin funktion. I andre tilfælde kan konstitution normalt højst vare 1 år.

Bemærkning:

Konstitution kan i særlige tilfælde vare længere tid, hvis der er en saglig begrundelse herfor.

Der henvises til ”Aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling” (04.51), som fastsætter de nærmere regler for betaling under funktion i højere stilling.

§ 12

Inden for sit ansættelsesområde har en tjenestemand pligt til at underkaste sig sådanne forandringer i tjenesteforretningernes omfang og beskaffenhed, der ikke ændrer tjenestens karakter, og som ikke medfører, at stillingen ikke længere kan anses for passende for pågældende. I samme omfang kan det pålægges tjenestemanden at overtage en anden stilling.

Stk. 2. En tjenestemand, der bliver uskikket til at udføre den virksomhed, hvortil pågældende er antaget, eller hvis stilling inddrages, er pligtig at overtage en anden efter tjenestemandens uddannelse og helbredstilstand passende stilling i kommunen eller en fælleskommunal virksomhed, som kommunen er parthaver i, hvis sådan tilbydes.

Stk. 3. Den, der ansættes på åremål, og som i forvejen er tjenestemand under kommunen, har ved åremålets udløb, eller hvis ansættelsen ophører af årsager, der ikke kan tilregnes pågældende, pligt til at overtage et andet passende arbejdsområde i kommunen eller en fælleskommunal virksomhed, som kommunen er parthaver i.

§ 13

Såfremt det af hensyn til udførelsen af tjenesteplichterne er nødvendigt at knytte tjenestebolig til stillingen, har tjenestemanden pligt til at bebo denne, så længe pågældende beklæder stillingen, og til

derefter at fraflytte den.

Stk. 2. Bestemmelser om indretning og vedligeholdelse af tjenesteboliger og om ind- og udflytning af sådanne boliger kan fastsættes af KL eller af kommunalbestyrelsen. Tjenestemandens bidrag for anvendelse af tjenesteboligen samt eventuel flyttegodtgørelse ved ind- og udflytning af tjenesteboligen fastsættes dog ved aftale i henhold til § 32.

§ 14

KL kan fastsætte nærmere regler for, i hvilket omfang eventuelle udgifter til tjenestens udførelse under en tjenstemands fravær som følge af ombud kan afholdes af kommunen.

Bemærkning:

Der henvises til ”Regulativ om tjenestefrihed og lønafkortning for tjenstemænd, der varetager ombud og lignende (24.11).

§ 15

En tjenestemand kan kun have beskæftigelse ved siden af sin tjenstemandsstilling, hvis det er foreneligt med en samvittighedsfuld udøvelse af de til tjenstemandsstillingen knyttede pligter og med den for stillingen nødvendige agtelse og tillid. Det er ikke tilladt en tjenestemand for andre mod vederlag at udføre arbejde, hvormed kommunen skal føre kontrol.

Stk. 2. KL eller kommunalbestyrelsen kan efter forhandling med vedkommende forhandlingsberettigede organisationer fastsætte særlige regler med hensyn til tjenstemænds adgang til bibeskæftigelse.

§ 16

En tjenestemand kan for varetagelsen af de pligter, der følger af tjenstemandsstillingen, samt for sådanne hverv, der må betragtes som led i tjenstemandsstillingen, kun oppebære sådan løn og andre ydelser, der er fastsat i henhold til §§ 32-33 eller § 37.

Kapitel 4. Suspension, disciplinærfølgning og injuriesøgsmål

Bemærkning:

Bestemmelserne i §§ 17-23 finder ikke anvendelse på tjenstemænd ansat i Københavns Kommune. For tjenstemænd i Københavns Kommune henvises til bilag 6 til dette regulativ. Der henvises til ”Vejledning om behandling af disciplinære sager vedrørende tjenstemænd” (21.71).

§ 17

En tjenestemand kan suspenderes eller midlertidigt overføres til andet arbejde, når pågældende har pådraget sig grundet mistanke om et forhold, der betager tjenstemanden den tillid, som bestridelsen af stillingen kræver, eller som i øvrigt gør det betænkeligt, at pågældende vedblivende udfører sit hidtidige arbejde.

Bemærkning:

Der henvises til ”Aftale om kommunale tjenestemænds løn under ulovlig udeblivelse og suspension mv.” (21.72).

Stk. 2. Forhold, der medfører indskriden efter stk. 1, og som ikke gøres til genstand for strafferetlig forfølgning, behandles ved disciplinær undersøgelse efter reglerne i §§ 18-22.

Stk. 3. KL kan efter forhandling med de forhandlingsberettigede organisationer fastsætte nærmere regler om iværksættelse og ophør af suspension.

§ 18

En tjenestemand, der tjenstligt indberettes for en tjenesteforseelse eller et strafbart forhold, skal have udleveret en fremstilling af sagens faktiske omstændigheder og have adgang til at afgive en skriftlig udtalelse om fremstillingen. Tjenestemanden skal samtidig gøres bekendt med, at pågældende ikke har pligt til at udtale sig om fremstillingen.

Stk. 2. Når disciplinær undersøgelse indledes mod en tjenestemand for tjenstlig forseelse, anmoder kommunalbestyrelsen præsidenten for vedkommende landsret om at udpege en forhørsleder.

Stk. 3. Efter indhentet udtalelse fra vedkommende forhandlingsberettigede organisation kan forhørslederen anmode kommunalbestyrelsen om at udpege en person til at repræsentere kommunen.

§ 19

Tjenestemanden er ved forhør berettiget til at give møde med en bisidder og skal ved indkaldelse til det første forhør gøres bekendt hermed.

Bemærkning:

Som bisidder kan fx anvendes en repræsentant for vedkommende forhandlingsberettigede organisation, en tjenestemand i vedkommende kommune eller en advokat.

Stk. 2. Forhørslederen træffer beslutning om vidneførsel og om tilvejebringelse af andre bevisligheder.

Stk. 3. Enhver, der er ansat som tjenestemand i kommunen, har pligt til at give møde ved forhør og afgive forklaring, og forhørslederen kan forlange udtalelser af en som vidne ført tjenestemand afgivet på ære og samvittighed. Vidnesbyrd kan dog nægtes, når besvarelsen af det stillede spørgsmål vil udsætte vidnet selv for tab af borgerlig agtelse eller velfærd.

Stk. 4. Tjenestemanden har adgang til at afgive skriftlige indlæg, også efter forhørets afslutning.

Stk. 5. Forhørslederen afgiver efter sagens afslutning en beretning og afgiver efter anmodning fra kommunalbestyrelsen eller fra vedkommende forhandlingsberettigede organisation en indstilling om sagens afgørelse.

Stk. 6. Tjenestemandshør er ikke offentlige, og medvirken til offentlig gengivelse af, hvad der er passeret under sådanne hør, er ikke tilladt. Forbuddet gælder oplysninger tilvejebragt såvel før som under høret, og hvad enten oplysningerne foreligger mundtligt eller skriftligt. Kommunalbestyrelsen kan dog bestemme, at offentligheden skal have adgang til at overvære sagens behandling, hvis tjenestemanden med tilslutning af sin forhandlingsberettigede organisation fremsætter begæring derom.

§ 20

Må det antages, at sagen slutter med overførsel til andet arbejdssted eller til anden stilling under kommunen, degradering eller afsked, skal der gives tjenstemands forhandlingsberettigede organisation meddelelse om sagens stilling, således at denne kan få lejlighed til at udtale sig i sagen, inden denne afgøres.

Stk. 2. Den forhandlingsberettigede organisation har efter begæring krav på at blive gjort bekendt med den afgørelse, som er truffet på grundlag af det materiale, der er tilvejebragt ved den tjenstlige undersøgelse.

Stk. 3. Hvis en tjenstemand er mistænkt for et strafbart forhold, kan pågældende forlange sagen behandlet som straffesag. Dette er ikke til hinder for, at der efter straffesagens afslutning iværksættes tjenstligt hør mod tjenstemanden.

Stk. 4. En tjenstemand, hvem der er tildelt en disciplinær straf uden forudgående tjenstligt hør, jf. § 22, kan begære en tjenstlig undersøgelse iværksat. Der er dog kun pligt til at imødekomme begæringen, såfremt den er anbefalet af den forhandlingsberettigede organisation.

§ 21

Sluttes undersøgelsen uden ikendelse af disciplinærstraf, godtgøres tjenstemands udgift til bisidder. I andre tilfælde afgør hørslederen under hensyntagen til sagens udfald og omstændighederne i øvrigt, om udgiften til bisidder skal godtgøres helt eller delvis.

Stk. 2. Godtgørelse efter stk. 1 ydes kun, såfremt det må anses for rimeligt, at tjenstemanden har afholdt udgifter til bisidder, og godtgørelsen kan ikke overstige, hvad der for et tilsvarende arbejde ville være blevet tilkendt en beskikket forsvarer i en straffesag.

Stk. 3. Har en tjenstemand under en disciplinærsag på egen hånd fremskaffet beviser, godtgøres udgifter herved pågældende helt eller delvis, når tjenstemanden må anses for at have haft rimelig grund til at fremskaffe beviserne. Hørslederen afgiver efter begæring en udtalelse herom.

§ 22

Som disciplinær straf for tjenstlig forseelse kan anvendes advarsel eller irrettesættelse, bøde, der dog ikke må overstige 1/2 månedsløn, overførsel til andet arbejde eller andet arbejdssted eller til anden stilling inden eller uden for ansættelsesområdet under kommunen, degradation - herunder helt eller delvis bortfald af anciennitetsbestemte løndele - eller afsked. Bøde over 1/25 af månedslønnen og

overførelse til andet arbejde kan ikke anvendes, inden forhør er afholdt i overensstemmelse med §§ 18-20, medmindre der foreligger en uforbeholden skriftlig tilståelse, i hvilken tjenestemanden vedgår de faktiske omstændigheder i det påsigtede forhold og erkender sig skyldig i en tjenesteforseelse. Overførelse til andet arbejdssted eller til anden stilling inden eller uden for ansættelsesområdet under kommunen, degradation eller afsked som straf for tjenesteforseelser kan, når forholdet ikke er fastslået ved dom, aldrig finde sted uden efter afholdt tjenstligt forhør. Ikendte bøder kan tilbageholdes i lønnen.

§ 23

Når en tjenestemand beskyldes for uretskaffenhed i tjenesten, eller der fremsættes ærerørige beskyldninger mod pågældende, kan kommunalbestyrelsen pålægge tjenestemanden at fralægge sig beskyldningen ved dom. Såfremt forholdene taler derfor, kan kommunalbestyrelsen bestemme, at der af kommunen ydes tjenestemanden hel eller delvis godtgørelse af eventuelle udgifter ved retssagen.

Kapitel 5. Afsked

§ 24

Tjenestemænd afskediges af kommunalbestyrelsen.

§ 25

Tjenestemænd kan med 3 måneders varsel forlange sig afskediget til udgangen af en måned.

§ 26

Tjenestemænd kan afskediges uden ansøgning med 3 måneders varsel til udgangen af en måned. Afsked kan dog ske med kortere varsel, hvis afskedigelsen er begrundet i, at tjenestemanden som følge af strafbart forhold, tjenesteforseelse eller mislighed er uskikket til at forblive i stillingen.

§ 27

Tjenestemænd afskediges fra udgangen af den måned, hvori de opnår den alder over 60 år, som ved aftale, jf. § 32, er fastsat som aldersgrænse for vedkommende stillingsgruppe.

§ 28

Tjenestemænd ansat på åremål kan kun afskediges uden ansøgning, såfremt afskedigelsen er begrundet i helbredsmæssige årsager eller i forhold som nævnt i § 26, 2. punktum, § 27 eller såfremt der er hjemmel hertil i en eventuel åremålsaftale. I øvrigt ophører ansættelsen uden videre ved åremålets udløb.

§ 29

Inden en tjenestemand afskediges uden ansøgning, skal der - bortset fra de i § 27 nævnte tilfælde - gives såvel pågældendes forhandlingsberettigede organisation som tjenestemanden selv adgang til at udtale sig, medmindre forhør har været afholdt efter §§ 18-20.

Bemærkning:

Der henvises til "Procedure ved uansøgt afskedigelse af tjenestemænd"(21.91).

Stk. 2. Forud for hver uansøgt afsked - bortset fra de i § 27 nævnte tilfælde - skal det afklares, hvorvidt tjenestemanden har krav på pension i henhold til kapitlerne 2 og 7 i Pensionsregulativet. Det samme gælder ved ansøgt afsked, når afskedigelsen skyldes helbredsmæssige årsager.

Bemærkning:

Der henvises til "Regulativ om afsked af kommunale tjenestemænd på grund af helbredsbe-
tinget utjenstedygtighed" (21.81).

§ 30

En tjenestemand, der afskediges, fordi hans stilling inddrages som følge af ændringer i kommunens opgaver, organisering eller personalebehov, bevarer sin hidtidige løn i 3 år (rådighedsløn), jf. dog stk. 3, 4 og 5.

Bemærkning:

"Hidtidig løn" omfatter grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn.

"Hidtidig løn" omfatter også resultatløn, hvis resultatlønnen er udmøntet som et løbende fast tillæg uden tidsbegrænsning, eller har medført en omklassificering af stillingen.

Stk. 2. Den, der modtager rådighedsløn efter stk. 1, er omfattet af reglerne i § 12, stk. 2.

Stk. 3. Rådighedsløn fra ansættelse i en åremålsstilling ydes længst til åremålets udløb.

Stk. 4. Der ydes ikke rådighedsløn til den, der

- 1) ansættes i eller får anvist en anden stilling, som den pågældende har pligt til at overtage efter § 12, stk. 2,
- 2) har opnået den for stillingen fastsatte afgangsalder, eller
- 3) på afskedstidspunktet på grund af sygdom eller uegnethed ikke er i stand til at overtage en stilling, som den pågældende efter § 12, stk. 2, ville have pligt til at overtage.

Bemærkning:

Udover de situationer, hvor der foreligger en pensioneringssituation som følge af sygdom, vil stk. 4, punkt 3, alene kunne anvendes i tilfælde, hvor der er sagligt grundlag for at afskedige tjenestemanden fra den stilling, der bliver nedlagt, også selv om man ikke aktuelt var i en stillingsnedlæggelsessituation. Hvorvidt der i det enkelte tilfælde foreligger en sådan situation beror på en konkret afvejning af, om situationen ud fra en samlet vurdering er således, at kommunen ville være berettiget til at gennemføre en uansøgt afsked med hjemmel i tjenestemandregulativets § 29.

Stk. 5. KL kan fastsætte bestemmelser om, at udbetaling af rådighedsløn midlertidigt standses helt eller delvis til den, der

- 1) opnår ansættelse, som efter pensionsregulativets § 4 medregnes i pensionsalderen som tjenestemand, og som ikke er omfattet af stk. 4, nr. 1,
- 2) opnår anden ansættelse på andre vilkår end tjenestemandsvilkår inden for det i Pensionsregulativet § 4a, stk. 1, nævnte område, eller
- 3) opnår ansættelse i et aktieselskab, som efter en opgaveomlægning varetager de arbejdsopgaver, inden for hvilke den pågældende var beskæftiget som ansat i kommunen, og hvori kommuner ejer mere end 50% af aktierne.

Bemærkning:

Der henvises til ”Regulativ om midlertidig standsning af udbetaling af rådighedsløn og ventepenge” (24.41).

Stk. 6. Bestemmelserne i stk. 4 og 5 finder tilsvarende anvendelse for ventepenge, der ydes i henhold til de regler, der var gældende før Tjenestemandregulativet af 1970 for kommuner uden for hovedstadsområdet og før Tjenestemandsvedtægt af 1970 for kommuner i Københavns Amt samt Birkerød, Farum og Hørsholm kommuner i Frederiksborg Amt.

Kapitel 6. Særbestemmelse om prøveansatte

§ 31

En tjenestemand ansat på prøve kan i de første 6 måneder af prøveansættelsen forlange sig afskediget med 14 dages varsel og i den resterende del af prøveansættelsen med 1 måneds varsel, i begge tilfælde til udgangen af en måned.

Bemærkning:

Stk.1 gælder ikke for tjenestemænd i Københavns Kommune. For tjenestemænd i Københavns Kommune henvises til bilag 6 til dette regulativ.

Stk. 2. I de første 6 måneder af prøveansættelsen kan sådanne tjenestemænd afskediges uden ansøgning med 14 dages varsel til udgangen af en måned.

Bemærkning:

Stk. 2. gælder ikke for tjenestemænd i Københavns Kommune. For tjenestemænd i Københavns Kommune henvises til bilag 6 til dette regulativ.

Stk. 3. Bestemmelsen i § 30 gælder ikke for tjenestemænd ansat på prøve.

2. del. Almindelige løn- og andre ansættelsesvilkår

Kapitel 7. Forhandlings- og organisationsforhold

§ 32

Løn- og andre ansættelsesvilkår for tjenestemænd fastsættes ved aftale mellem tjenestemændenes forhandlingsberettigede organisationer, jf. § 35, og KL eller kommunalbestyrelsen.

Stk. 2. Aftale efter stk. 1 kan dog ikke indgås om forhold, der bestemmes ved lov eller i henhold til lov eller nærværende regulativ og pensionsregulativet, eller som angår kommunens opgaver, organisation eller personalebehov.

§ 33

Kan aftale efter § 32, stk. 1, ikke indgås, forelægger KL uoverensstemmelsen for Kommunernes Lønningsnævn. Nævnet kan - i overensstemmelse med de herom gældende regler - henstille, at der tages hensyn til sådanne synspunkter, som nævnet måtte lægge særlig vægt på. Lønningsnævnets henstillinger kan rette sig mod såvel fortsatte forhandlinger efter § 32, stk. 1, som mod eventuelle beslutninger efter stk. 3.

Stk. 2. Såfremt en eller flere af de berørte parter ønsker det, indhentes en udtalelse om uoverensstemmelsen fra det i § 36 omhandlede Lønningsråd, forinden sagen forelægges Kommunernes Lønningsnævn.

Stk. 3. Såfremt der herefter fortsat ikke kan indgås aftale i henhold til § 32, fastsætter den enkelte kommunalbestyrelse regler for de pågældende forhold. Dette sker, såfremt uoverensstemmelsen har været forelagt Lønningsrådet, på grundlag af en redegørelse for Lønningsrådets behandling af sagen.

§ 34

Bestemmelser om forhold, hvorom der i henhold til § 32, stk. 2, ikke kan indgås aftale, samt ændring af sådanne bestemmelser fastsættes af KL, henholdsvis kommunalbestyrelsen, efter forudgående forhandling med de berørte forhandlingsberettigede organisationer.

Stk. 2. De forhandlingsberettigede organisationer kan forhandle med kommunalbestyrelsen eller KL om ethvert fagligt spørgsmål, der angår tjenestemænd.

§ 35

Tjenestemændenes og tjenestemandspensionisternes forhandlingsret udøves gennem de personaleorganisationer, med hvilke KL indgår en hovedaftale om fremgangsmåden ved indgåelse af aftaler og om regler for udøvelse af forhandlingsret i øvrigt.

Bemærkning:

For så vidt angår forhandlingsretten for tjenestemænd og tjenestemandspensionister i Københavns Kommune og i Frederiksberg Kommune henvises i øvrigt til bilag 6, henholdsvis bilag 7 til dette regulativ.

Kapitel 8. Lønningsrådet

§ 36

Lønningsrådet består af 8 medlemmer og 8 stedfortrædere. KL udpeger 4 medlemmer og 4 stedfortrædere. De i § 35 omhandlede forhandlingsberettigede personaleorganisationer udpeger ligeledes 4 medlemmer og 4 stedfortrædere.

Stk. 2. Medlemmerne og stedfortræderne vælges for 4 år ad gangen, dog afgår medlemmer og stedfortrædere, såfremt vedkommende kommunale sammenslutning eller vedkommende personaleorganisation ønsker at foretage nyvalg for den resterende del af 4-års perioden.

Stk. 3. Lønningsrådet vælger af sin midte et formandskab bestående af 2 formænd. Formandskabet tilrettelægger i fællesskab rådets arbejde og leder på skift rådets møder.

Stk. 4. Til medhjælp for formandskabet udpeger Lønningsrådet 2 sekretærer.

Stk. 5. Rådets beslutninger træffes ved simpel stemmeflerhed.

3. del. Forskellige bestemmelser

Kapitel 9. Overgang til lavere lønnet stilling

§ 37

En tjenestemand, som i medfør af reglerne i § 12 eller af anden årsag, der ikke kan tilregnes den pågældende, overgår til en anden passende stilling, hvor lønnen er lavere end i den hidtidige stilling, bevarer lønnen i den hidtidige stilling.

Stk. 2. Lønnen i den hidtidige stilling omfatter den samlede faste løn, herunder pensionsbidrag til en supplerende pensionsordning. Lønde, der ydes som kompensation for overarbejde, merarbejde eller arbejde på ubekvemme tidspunkter, indgår ikke. Tidsbegrænsede og opgavebestemte lønde indgår indtil periodens udløb henholdsvis opgavevaretagelsens ophør.

Stk. 3. Anciennitetsbetingede lønstigninger ydes på de tidspunkter, hvor tjenestemanden ville have været berettiget hertil ved fortsat ansættelse i den hidtidige stilling.

Stk. 4. Lønnen i den hidtidige stilling fastsættes på grundlag af stillingens lønmæssige placering på nedrykningstidspunktet beregnet efter forholdene på det nye tjenestested.

Stk. 5. Lønnen reguleres i overensstemmelse med generelle reguleringer af tjenstemandslønninger.

Stk. 6. En tjenestemand, som i henhold til stk. 1 har bevaret lønnen i den hidtidige stilling, kan til enhver tid vælge i stedet at overgå til de lønvilkår, der er eller bliver fastsat for den pågældendes ansættelse i den nye stilling.

Bemærkning:

Vedrørende fortolkning af § 37 henvises til ”Uddrag af protokollat af 20. december 2005 mellem KL og KTO om opsigelse/ophør af funktionstillæg for tjenstemænd” (bilag 5 til dette regulativ).

Kapitel 10. Ekstraordinært tjenstefrihed

§ 38

Kommunalbestyrelsen kan give en tjenestemand tjenstefrihed uden løn i en på forhånd fastsat periode på mindst 1 måned. Perioden fradrages ved beregning af lønanciennitet.

Stk. 2. Kommunalbestyrelsen kan indrømme en tjenestemand tjenstefrihed uden for den egentlige ferie.

Stk. 3. Såfremt det er foreneligt med tjenstens tarv, kan kommunalbestyrelsen imødekomme en tjenstemands anmodning om nedsat tjenstetid for begrænset tid eller indtil videre mod tilsvarende lønnedsættelse.

Stk. 4. Bestemmelser om hel eller delvis bevarelse af løn og lønanciennitet under tjenstefrihed efter stk. 2 eller under nedsat tjenstetid fastsættes af KL eller af kommunalbestyrelsen.

§ 39

Kommunalbestyrelsen kan fastsætte regler om, at tjenstemænd har ret til tjenstefrihed uden løn til nærmere afgrænsede formål.

Bemærkning:

Der henvises til ”Aftale om tjenstefrihed til nærmere afgrænsede formål” (05.15).

Kapitel 11. Lønforskud og lønforskrivning

§ 40

En tjenestemand kan under ganske særlige og påtrængende omstændigheder opnå et lønforskud uden sikkerhedsstillelse.

§ 41

Efter regler, der fastsættes af kommunalbestyrelsen, kan tjenestemænd give transport på løn til låneinstitutter, der af kommunalbestyrelsen er godkendt hertil.

Stk. 2. Bortset fra de tilfælde, der er nævnt i stk. 1, kan tjenestemanden ikke overdrage, pantsætte eller på anden måde råde over løn, der ikke er udbetalt.

Bemærkning:

§ 41 gælder ikke for tjenestemænd i Københavns Kommune. For tjenestemænd i Københavns Kommune henvises til bilag 6 til dette regulativ.

Kapitel 12. Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser

§ 42

I henhold til indhentet bemyndigelse fra de enkelte kommuner erstatter dette regulativ ”Tjenestemandensregulativ af 2008 for kommuner inden for KL's forhandlingsområde”.

Stk. 2. Regulativet har virkning fra 1. april 2025 jf. dog stk. 3.

Stk. 3. § 27 træder i kraft den 1. august 2008. Ansøgt eller uansøgt afsked, der er foretaget forud for 1. august 2008 på grund af den forud for 1. august 2008 gældende pligtige afgangsalder, berøres ikke af ophævelsen af den generelle pligtige afgangsalder.

Bemærkning:

Stk. 3 indebærer, at en tjenestemand, der før 1. august 2008 er afskediget ansøgt eller uansøgt på grund af den hidtidige pligtige afgangsalder på 70 år, fratræder på det fastsatte fratrædelsestidspunkt, også selv om tjenestemanden først fylder år efter den 1. august 2008. Der vil dog ikke være noget til hinder for, at kommunen kan trække afskedigelsen tilbage, hvis kommunen og tjenestemanden er enige om, at ansættelsesforholdet kan fortsætte. Ansættelsesforholdet fortsætter i givet fald uændret på tjenestemandsvilkår.

Stk. 4. §§ 37 og 37a i Tjenestemandensregulativet af 1991 gælder fortsat for de tjenestemænd, som har opnået personligt tillæg efter disse bestemmelser.

Bemærkning:

Der henvises til bilag 4, hvor §§ 37, 37a er optrykt. Vedrørende fortolkningen henvises til bilag 5.

§ 43

For tjenestemænd, ansat i kommuner uden for hovedstadsområdet, finder §§ 12 og 30 kun anvendelse på tjenestemænd, som er ansat eller udnævnt i anden stilling, efter Tjenestemandensregulativ af september 1970 for kommuner uden for hovedstadsområdet trådte i kraft i kommunen. Andre tjenestemænd, ansat i kommuner uden for hovedstadsområdet, er undergivet de regler, der var gældende forud for Tjenestemandensregulativet af september 1970.

Bemærkning:

Vedrørende de i § 43 omhandlede forhold henvises til henholdsvis bilag 6 og bilag 7 for så vidt angår tjenestemænd i Københavns og Frederiksberg kommuner.

§ 44

Følgende bestemmelser fra Tjenestemandsvedtægt af 1970 for kommuner i Københavns Amt samt Birkerød, Farum og Hørsholm kommuner i Frederiksborg Amt opretholdes for tjenestemænd, der er ansat eller udnævnt senest den 31. oktober 1991:

§ 8, stk.1.

§ 13, stk. 2, 2. punktum.

§ 13, stk.3, 2. punktum.

§ 14

§ 20, stk. 1, 2. punktum.

§ 46, stk. 2.

Stk. 2. For tjenestemænd, ansat i kommuner i Københavns Amt samt Birkerød, Farum og Hørsholm kommuner finder dette regulativs §§ 12 og 30 samt den i stk. 1 nævnte vedtægts § 14 kun anvendelse på tjenestemænd, som er ansat eller udnævnt i anden stilling, efter den i stk. 1 nævnte vedtægt trådte i kraft i kommunen. Andre tjenestemænd er undergivet de hidtil gældende regler.

Bemærkning:

Vedrørende de i § 44 omhandlede forhold henvises til henholdsvis bilag 6 og bilag 7 for så vidt angår tjenestemænd i Københavns og Frederiksberg kommuner.

§ 45

For så vidt angår forhold, hvorom der efter dette regulativ eller efter pensionsregulativet, skal fastsættes regler af kommunalbestyrelsen eller af KL eller kan indgås aftale, gælder - indtil sådanne regler eller aftaler fastsættes - dels de tjenestemandsvedtægter og de pensionsvedtægter, der var gældende forud for henholdsvis Tjenestemandsvedtægt af september 1970 for kommuner uden for hovedstadsområdet og Tjenestemandsvedtægt af 1970 for kommuner i Københavns Amt samt Birkerød, Farum og Hørsholm kommuner i Frederiksborg Amt; dels de forskrifter, som er udfærdiget i medfør af disse vedtægter.

Stk. 2. For så vidt angår forhold, som ikke omhandles i dette regulativ eller i Pensionsregulativet, forbliver de i stk. 1 nævnte vedtægter og de i medfør heraf udfærdigede forskrifter i kraft, indtil de ophæves af kommunalbestyrelsen eller af KL.

Bemærkning:

Vedrørende de i § 45 omhandlede forhold henvises til henholdsvis bilag 6 og bilag 7 for så vidt angår tjenestemænd i Københavns og Frederiksberg kommuner.

Bilag 1

Opretholdte bestemmelser fra Tjenestemandsvedtægt af 1970 for kommuner i Københavns Amt samt Birkerød, Farum og Hørsholm kommuner i Frederiksborg Amt

Følgende bestemmelser fra Tjenestemandsvedtægt af 1970 for kommuner i Københavns Amt samt Birkerød, Farum og Hørsholm kommuner i Frederiksborg Amt opretholdes i medfør af Tjenestemandsregulativets § 44, stk. 1 for tjenestemænd, der er ansat eller udnævnt i henhold til vedtægtens regler:

§ 8, stk. 1

Når en tjenestemand søger en ledig tjenestemandstilling, skal hans forvaltningschef, efter anmodning fra tjenestemanden eller vedkommende ansættelsesmyndighed, afgive en skriftlig bedømmelse af tjenestemanden til ansættelsesmyndigheden. Tjenestemanden skal have udleveret en afskrift af bedømmelsen.

§ 13, stk. 2, 2. punktum

(En tjenestemand, der bliver uskikket til at udføre den virksomhed, hvortil han er antaget eller hvis stilling inddrages, er pligtig at overtage en anden efter hans uddannelse og helbredstilstand passende stilling under kommunen, for så vidt sådan tilbydes.) Pålæg om overtagelse af en stilling under en fælleskommunal virksomhed kan kun ske efter forhandling med vedkommende forhandlingsberettigede organisation.

§ 13, stk. 3, 2. punktum

(Den, der ansættes på åremål, og som i forvejen er tjenestemand under kommunen, har ved åremålets udløb eller ved ansættelsens ophør af anden ham utilregnelig årsag, pligt til at overtage et andet passende arbejdsområde inden eller uden for sit tidligere ansættelsesområde under kommunen eller en fælleskommunal virksomhed, som kommunen er parthaver i.) Ved sidstnævnte område dog efter forhandling med vedkommende forhandlingsberettigede organisation.

§ 14.

Stk. 1. Til behandling af sager om overtagelse af et andet passende arbejdsområde uden for en tjenestemandens tidligere ansættelsesområde efter § 13, stk. 3, nedsætter kommunalbestyrelsen et nævn sammensat af en repræsentant for de implicerede forhandlingsberettigede tjenestemandsgesamfund og et tilsvarende antal administrationsrepræsentanter.

Stk. 2. Bestemmelser om nævnets virksomhed fastsættes af kommunalbestyrelsen.

§ 20, stk. 1, 2. punktum

(En tjenestemand, der tjenstlig indberettes for en tjenesteforseelse eller et strafbart forhold, skal have udleveret en fremstilling af sagens faktiske omstændigheder og have adgang til at afgive en skriftlig udtalelse om fremstillingen.) Han skal samtidig gøres bekendt med reglerne i § 21, og at han i har pligt til at udtale sig om fremstillingen.

§ 46, stk. 2

Bestemmelserne i §§ 13, 14 og 32 finder dog kun anvendelse på tjenestemænd, som er ansat eller udnævnt i anden stilling efter nærværende vedtægts ikrafttræden. Andre tjenestemænd er undergivet de hidtil gældende regler.

Bilag 2

Uddrag af Normalpensionsvedtægt af 1958 for købstadskommuner (vedr. ventepenge)

§ 11, stk. 1

Den pensionsberettigede tjenestemand, hvis stilling inddrages, efter at han har gjort tjeneste i 5 år efter det fyldte 30. år, er, når der ikke tilbydes ham anden efter hans uddannelse og helbredstilstand passende stilling her i landet under en hvilken som helst kommune eller under et kommunalt fællesskab, hvis stiftelse i henhold til den kommende styrelseslovgivning er godkendt af tilsynsmyndigheden, med mindst samme lønningsindtægt berettiget til i 5 år at oppebære ventepenge. Disse skal i de første 3 måneder være lig med den sidst opnåede løn, og derefter $2/3$ heraf. I den tid ventepenge oppebæres, er han pligtig til at modtage ansættelse i en passende stilling af den ovennævnte art med mindst samme lønningsindtægt som fastsat for den inddragne stilling. Har han ikke inden udløbet af de 5 år fået ansættelse i en anden stilling, sættes han på pension. De år, i hvilke ventepenge har været oppebåret, regnes ved afgørelsen af spørgsmålet om pensionsalder som tjenesteår, og pensionen beregnes efter den lønningsindtægt, som er lagt til grund for ventepengenes beregning. (...)

Bilag 3

Kompetence til fastsættelse af regler i henhold til Tjenestemandsregulativet

I §§ 4, 8, 13, stk. 2, 15, stk. 2, 34, stk. 2 samt 38, stk. 4, i Tjenestemandsregulativet er det anført, at såvel KL som kommunalbestyrelsen kan fastsætte nærmere regler. Dette har sammenhæng med den bemyndigelse kommunalbestyrelserne har givet KL. Som følge heraf kan kommunalbestyrelserne kun fastsætte regler på områder, hvor KL ikke har anvendt denne bemyndigelse.

Bilag 4

Uddrag fra Tjenestemandsregulativ af 1991, jf. § 42, stk. 4

§ 37

Såfremt en tjenestemand i medfør af reglerne i § 12, eller anden årsag, der ikke kan tilregnes pågældende, overgår til en stilling, der er henført til en lavere lønramme end den hidtidige, ydes der pågældende et personligt tillæg til udligning af forskellen.

Stk. 2 Tillæg efter stk. 1 bortfalder i det omfang, der opnås lønfremgang ved overgang til højere lønramme eller løntrin.

§ 37a

Hvis en tjenestemand, som er omfattet af Aftale mellem KTO og de kommunale arbejdsgiverparter om ny løndannelse, i medfør af reglerne i dette regulativs § 12, eller anden årsag, der ikke kan tilregnes pågældende, må acceptere ændringer i stillingens arbejds- og ansvarsområde eller overgår til en stilling, hvor pågældende aflønnes med en lavere løn/lønforløb (grundløn og eventuel funktions- og kvalifikationsløn) end i den hidtidige stilling, ydes der pågældende et personligt tillæg til udligning af forskellen.

Stk. 2. Tillæg efter stk. 1 nedsættes i det omfang, der opnås lønfremgang ved overgang til højere løn, medmindre andet aftales.

Bilag 5

Uddrag af protokollat af 20. december 2005 mellem KL og KTO om opsigelse/ophør af funktionstillæg for tjenestemænd

1. Fortolkning af 2004 (nu 2008/2025) tjenestemandsregulativets § 37

KTO og KL har drøftet forståelser, af 2004- tjenestemandsregulativets § 37. Formuleringen af § 37 svarer til § 55 i Lov om tjenestemænd, og parterne er enige om, at bemærkningerne til tjenestemandslovens § 55 lægges til grund for administrationen og fortolkning af regulativets § 37 i relation til alle sager om opsigelse/ophør af funktionstillæg aftalt med hjemmel i ny løn, herunder evt. sager, der relaterer sig til perioden før 1. september 2004.

Det betyder bl.a. følgende::

Lønnen i den i hidtidige stilling omfatter den samlede faste løn, herunder pensionsbidrag til en eventuel supplerende pensionsordning.

Eventuelle løndele, der ydes for funktioner, som ikke er en integreret del af den hidtidige stilling, bortfalder, hvis opgaven ikke længere varetages efter stillingsskiftet.

Eventuelle løndele, der i den hidtidige stilling blev ydet for overarbejde, merarbejde

- herunder (rådigheds-)vagtillæg- eller arbejde på ubekvemme tidspunkter, bortfalder ligeledes.

Eventuelle tidsbegrænsede og opgavebestemte løndele indgår indtil periodens udløb, henholdsvis opgavevaretagelsens ophør.

Tjenestemanden får de anciennitetsbetingede lønstigninger, som den pågældende ville have været berettiget til ved fortsat ansættelse i den hidtidige stilling.

Bilag 6

Opretholdte bestemmelser fra vedtægt for Københavns Kommunes tjenestemænd

A. Særbestemmelser

Efter forhandling jf. § 34 i tjenestemandregulativ af 2004 for kommuner inden for KL's forhandlingsområde (tjenestemandregulativet) erstattes de nedenfor omhandlede bestemmelser i tjenestemandregulativet af opretholdte bestemmelser i Tjenestemandes vedtægt af 1970 for Københavns Kommune i forhold til tjenestemænd ansat i Københavns Kommune.

Suspension, disciplinærfølgning og injuriersøgsmål

I stedet for Kapitel 4, §§ 17-23 i tjenestemandregulativet gælder kapitel 4, §§ 19 - 25 tjenestemandesvedtægt af 1970 for Københavns kommune.

§ 19

En tjenestemand kan suspenderes eller midlertidigt overføres til andet arbejde, når tjenestemanden har pådraget sig grundet mistanke om et forhold, der betager tjenestemanden den tillid, som bestridelsen af stillingen kræver, eller som i øvrigt gør det betænkeligt, at pågældende vedblivende udfører sit hidtidige arbejde.

Stk. 2. Forhold, der medfører indskriden efter stk. 1, og som ikke gøres til genstand for strafferetlig forfølgning, behandles ved disciplinærundersøgelse efter reglerne i §§ 20-24.

Stk. 3. Økonomiudvalget fastsætter nærmere regler om iværksættelse og ophør af suspension.

§ 20

En tjenestemand, der tjenstligt indberettes for en tjenesteforseelse eller et strafbart forhold, skal have udleveret en fremstilling af sagens faktiske omstændigheder og have adgang til at afgive en skriftlig udtalelse om fremstillingen. Tjenestemanden skal samtidig gøres bekendt med, at pågældende ikke har pligt til at udtale sig om fremstillingen, lige som tjenestemanden skal have underretning om indholdet af reglerne i § 21.

Stk. 2. Økonomiudvalget giver regler for, af hvem forhør skal afholdes, når der indledes disciplinærundersøgelse mod en tjenestemand for tjenstlig forseelse.

§ 21

Ved forhør, jf. § 20, stk. 2, er tjenestemanden berettiget til at give møde med en bisidder, og tjenestemanden skal ved indkaldelsen til det første forhør gøres bekendt her med.

Stk. 2. Som bisidder kan fx anvendes en repræsentant for tjenstemandens forhandlingsberettigede organisation eller en advokat.

Stk. 3. Forhørslederen, jf. § 20, stk. 2, træffer bestemmelse om vidneførsel og om tilvejebringelse af andre bevisligheder.

Stk. 4. Enhver, der er ansat som tjenestemand i kommunen, har pligt til at give møde under forhørene og afgive forklaring, og forhørslederen vil kunne forlange udtalelser af en som vidne ført tjenestemand afgivet på ære og samvittighed. Vidnesbyrd kan dog nægtes, når besvarelsen af det stillede spørgsmål må forudsættes at ville udsætte vidnet for tab af borgerlig agtelse eller velfærd.

Stk. 5. Tjenestemanden har adgang til at afgive skriftlige indlæg, også efter forhørenes afslutning.

Stk. 6. Forhørslederen afgiver efter sagens afslutning en beretning. Hvis den enkelte borgmester, jf. § 1 a, eller den forhandlingsberettigede organisation, anmoder derom, skal forhørslederen tillige afgive en indstilling om sagens afgørelse.

Stk. 7. Tjenestemandsforhør er ikke offentlige, og medvirken til offentlig gengivelse af, hvad der er passeret under sådanne forhør, er ikke tilladt. Dog kan vedkommende borgmester, jf. § 1 a, bestemme, at offentligheden skal have adgang til at overvære sagens behandling, hvis tjenestemanden med tilslutning af vedkommende forhandlingsberettigede tjenestemandsorganisation fremsætter begæring derom.

Stk. 8. Bestemmelsen i stk. 7, 1. punktum, omfatter oplysninger tilvejebragt såvel før som under forhørene, og hvad enten oplysningerne foreligger mundtligt eller skriftligt.

§ 22

Må det antages, at sagen slutter med overførsel til andet arbejdssted eller til anden stilling i kommunen, degradation eller afsked, skal der gives vedkommende forhandlingsberettigede tjenestemandsorganisation meddelelse om sagens stilling, således at denne kan få lejlighed til at udtale sig i sagen, inden den afgøres.

Stk. 2. Vedkommende forhandlingsberettigede tjenestemandsorganisation har efter begæring krav på at blive gjort bekendt med den afgørelse, som er truffet på grundlag af det ved den tjenstlige undersøgelse tilvejebragte materiale.

Stk. 3. Hvis tjenestemanden er mistænkt for et strafbart forhold, kan den pågældende forlange sagen behandlet som straffesag. Dette er ikke til hinder for, at der efter straffesagens afslutning iværksættes tjenstligt forhør imod tjenestemanden.

Stk. 4. En tjenestemand, hvem der er tildelt en disciplinær straf uden forudgående tjenstligt forhør, jf. § 24, kan begære en tjenstlig undersøgelse iværksat. Der er dog kun pligt til at imødekomme begæringen, såfremt den er anbefalet af vedkommende forhandlingsberettigede tjenestemandsorganisation.

§ 23

Sluttes undersøgelsen uden ikendelse af disciplinærstraf, godtgøres tjenstemandens udgift til

bisidder. I andre tilfælde vil der efter overborgmesterens bestemmelse kunne ydes den pågældende hel eller delvis dækning af den nævnte udgift under hensyntagen til sagens udfald og omstændighederne i øvrigt.

Stk. 2. Godtgørelse efter stk. 1 ydes kun, såfremt det må anses for rimeligt, at tjenestemanden har afholdt udgiften til en bisidder, og godtgørelsen kan ikke overstige, hvad der for et tilsvarende arbejde ville være blevet tilkendt en beskikket forsvarer i en straffesag. Forhørslederen afgiver efter begæring en udtalelse herom.

Stk. 3. Har en tjenestemand under en disciplinærsag på egen hånd fremskaffet beviser, godtgøres udgifter herved tjenestemanden helt eller delvis, når pågældende må anses for at have haft rimelig grund til at fremskaffe beviserne. Forhørslederen afgiver efter begæring en udtalelse herom.

§ 24

Som disciplinær straf for tjenstlig forseelse kan anvendes advarsel eller irrettesættelse, bøde, der dog ikke må overstige $\frac{1}{2}$ månedsløn, overførsel til andet arbejde eller andet arbejdssted eller til anden stilling i kommunen, degradation - herunder nedrykning med et eller flere løntrin inden for samme lønforløb - eller afsked. Bøde over $\frac{1}{25}$ af månedslønne og overførsel til andet arbejde kan ikke anvendes, inden forhør er afholdt i overensstemmelse med §§ 20-22, medmindre der foreligger en uforbeholden skriftlig tilståelse, i hvilken tjenestemanden vedgår de faktiske omstændigheder i det påsigtede forhold og erkender sig skyldig i en tjensteforseelse. Overførsel til andet arbejdssted eller til anden stilling i kommunen, degradation eller afsked som straf for tjensteforseelser kan, når forholdet ikke er fastslået ved dom, aldrig finde sted uden efter afholdt tjenstligt forhør. Ikendte bøder kan indeholdes i lønnen.

§ 25

Når en tjenestemand beskyldes for uretskaffenhed i tjenesten, eller der fremsættes ære rørigе beskyldninger mod pågældende, kan det pålægges tjenestemanden at fralægge sig beskyldningen ved dom. Såfremt forholdene taler derfor, kan overborgmesteren bestemme, at der af Kommunens kasse ydes tjenestemanden hel eller delvis godtgørelse af eventuelle udgifter ved retssagen.

Overgang til kapitel 4 i Tjenstemandsregulativ for kommuner inden for KL's forhandlingsområde

Fra det tidspunkt hvor Københavns kommune ophører med at have en fast forhørsleder jf. tjenstemandsvedtægt af 1970 § 20 stk. 2 bortfalder bestemmelserne i kapitels 4, §§ 19-25 i tjenstemandsvedtægt af 1970 og sager om suspension, disciplinærforfølgning og injuriersøgsmål mod tjenstemænd i Københavns Kommune behandles efter reglerne i tjenstemandsregulativ for kommuner inden for KL's forhandlingsområdets kapitel 4, §§ 17-23.

Prøveansættelse

I stedet for tjenstemandsregulativets § 31, stk. 1 og 2 gælder følgende opretholdte § 33, stk. 1 og 2 i vedtægt af 1970 for tjenstemænd i Københavns Kommune:

§ 33

En tjenestemand ansat på prøve kan i de første 6 måneder af prøveansættelsen forlange sig afskediget med 1 måneds varsel til udgangen af en måned.

Stk. 2. I de første 6 måneder af prøveansættelsen kan sådanne tjenestemænd afskediges uden ansøgning med 1 måneds varsel til udgangen af en måned.

Forhandlings- og organisationsforhold

Som nyt § 35 stk. 2 gælder for de personaleorganisationer, der er forhandlingsberettigede i forhold til Københavns kommune, jf. tjenstemandsregulativets § 35 stk. 1 følgende opretholdes § 38 stk. 2 i vedtægt af 1970 for tjenestemænd i Københavns Kommune:

§ 38

Stk. 2. De pågældende forhandlingsberettigede tjenestemandorganisationer skal til sammen give samtlige tjenestemænd og pensionerede tjenestemænd i Kommunen adgang til repræsentation".

Lønforordning

I stedet for tjenestemandregulativets § 41, stk. 1 gælder følgende opretholdte § 46, stk. 1 i vedtægt af 1970 for tjenestemænd i Københavns Kommune:

§ 46

Efter regler, der fastsættes af overborgmesteren, jf. § 1a, kan tjenestemænd give transport på løn til at låne institutter, som ved aftale mellem overborgmesteren og de i § 38 nævnte forhandlingsberettigede tjenestemandorganisationer er anerkendt dertil.

B. Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser

Efter forhandling jf. § 34 i tjenestemandregulativ af 2004 for kommuner inden for KL's forhandlingsområde opretholdes følgende bestemmelser i vedtægt af 1970 for tjenestemænd i Københavns kommune for tjenestemænd, der er ansat eller udnævnt i henhold til vedtægtens regler:

I stedet for §§ 43,44 og 45 gælder følgende opretholdte bestemmelser i §§ 49 og 50 i vedtægt for Københavns Kommunes tjenestemænd.

§ 49

Denne vedtægt træder i kraft, når den er vedtaget i Borgerrepræsentationen og godkendt af Kommunernes Lønningsnævn.

Stk. 2. Bestemmelserne i §§ 13 og 32 finder dog kun anvendelse på tjenestemænd, som er ansat eller udnævnt i anden stilling efter denne vedtægts ikrafttræden. Andre tjenestemænd er undergivet de hidtil gældende regler.

§ 50

Vedtægt af 10.februar 1959 for bestyrelsen af staden Københavns kommunale anliggender 2., 4., og

5. delophæves, jf. dog stk. 2 og 3.

Stk. 2. For så vidt angår forhold, hvorom der efter denne vedtægt eller efter pensions vedtægten skal fastsættes regler af Borgerrepræsentationen, Økonomiudvalget eller overborgmesteren ved aftale, forbliver de i stk. 1 nævnte bestemmelser og de i medfør af disse udfærdigede forskrifter i kraft, indtil de afløses af regler, der er fastsat som ovenfor nævnt.

Stk. 3. For så vidt angår forhold, som ikke omhandles i denne vedtægt eller i pensions vedtægten, forbliver de i stk. 1 nævnte bestemmelser og de i medfør heraf udfærdigede forskrifter i kraft indtil de ophæves af overborgmesteren.

C. Budgetmæssigt lønnede personer i Københavns Kommune

Bestemmelserne i vedtægt for budgetmæssigt lønnede personer i Københavns Kommunes tjeneste (Kommunalbestyrelsesbeslutning af 23. september 1971 med de indtil 28. oktober 1999 stedfundne ændringer) opretholdes for budgetmæssigt lønnede, der er ansat eller udnævnt i henhold til vedtægtens bestemmelser.

Bilag 7

Opretholdte bestemmelser i Vedtægt for Frederiksberg kommunes tjenestemænd

A. Særbestemmelser

Efter forhandling jf. § 34 i tjenestemandregulativ af 2004 for kommuner inden for KL's forhandlingsområde erstattes de nedenfor omhandlede bestemmelser i tjenestemandregulativet af opretholdte bestemmelser i vedtægt for Frederiksberg Kommunes tjenestemænd. i forhold til tjenestemænd ansat i Frederiksberg Kommune-

Forhandlings- og organisationsforhold

Som nyt § 35, stk. 3 gælder for de personaleorganisationer, der er forhandlingsberettigede i forhold til Frederiksberg Kommune, jf. tjenestemandregulativets § 35, stk. 1 følgende opretholdte § 37 stk. 2 i Vedtægt for Frederiksberg Kommunes tjenestemænd:

§ 37

Stk. 2. De pågældende forhandlingsberettigede tjenestemandorganisationer skal tilsammen give samtlige tjenestemænd og pensionerede tjenestemænd i kommunen adgang til repræsentation.

B. Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser

Efter forhandling jf. § 34 i tjenestemandregulativ af 2004 for kommuner inden for KL's forhandlingsområde opretholdes følgende ikrafttrædelses og overgangs bestemmelser for tjenestemænd ansat i henhold til Vedtægt for Frederiksberg Kommunes tjenestemænd.

§ 47

Denne vedtægt træder i kraft, når den er godkendt af Kommunernes Lønningsnævn og vedtaget af Kommunalbestyrelsen.

Stk. 2. Bestemmelserne i §§ 13 og 31 finder dog kun anvendelse på tjenestemænd, som er ansat eller udnævnt i en anden stilling efter nærværende vedtægts ikrafttræden. Andre tjenestemænd er undergivet de hidtil gældende regler.

§ 48

I vedtægt af 20. juni 1960 for Frederiksberg Kommunes tjenestemænd ophæves 1. og 3. del, jf. dog stk. 2 og 3.

Stk. 2. For så vidt angår forhold, hvorom der efter denne vedtægt skal fastsættes regler af magistraten eller ved aftale, forbliver de i stk. 1 nævnte bestemmelser og de i medfør af disse udfærdigede forskrifter i kraft indtil de afløses af regler, der er fastsat som ovenfor nævnt.

Stk. 3. For så vidt angår forhold som ikke omhandles i denne vedtægt, forbliver de i stk. 1 nævnte bestemmelser og de i medfør heraf udfærdigede forskrifter i kraft, indtil de ophæves af magistraten.

C. Budgetmæssigt lønnede personer i Frederiksberg Kommune

Bestemmelserne i vedtægt for budgetmæssigt lønnede personer i Frederiksberg Kommune (som vedtaget af Frederiksberg kommunalbestyrelse den 26. august 1974).

Opretholdes for budgetmæssigt lønnede, der er ansat eller udnævnt i henhold til vedtægtens bestemmelser.