

LokalMEDaftale 2014

Forord:

Dette er Skanderborg Kommunes MED-aftale. MED står for medindflydelse og medbestemmelse. MED-aftalen beskriver, hvordan kommunens ledelse og medarbejdere samarbejder.

MED-aftalen er fundament for den løbende udvikling af samarbejdet mellem ledelsen og medarbejdernes valgte repræsentanter. Samarbejdet er i dag godt og tillidsfuldt. Sådan skal det fortsat være samtidig med, at vi hele tiden udvikler det generelle samarbejde. Arbejdsmiljøet har en stor plads i samarbejdet, og vi skal fortsætte med at give sikkerheden og sundheden stor opmærksomhed.

Vores MED-aftale her i Skanderborg Kommune er skrevet inden for rammerne af en landsdækkende/central rammeaftale, som de kommunale arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer, KL og KTO har indgået. Den centrale rammeaftale blev ændret på flere punkter ved overenskomstforhandlingerne i 2011. Det er grunden til, at vi har genforhandlet vores lokale MED-aftale hen over efteråret og vinteren 2012-13. Det er anden gang, MED-aftalen revideres siden kommunens dannelse i 2007. Forhandlingsorganet, der har stået for arbejdet, har været sammensat af kommunens direktion, yderligere repræsentanter for koncernledelsen, repræsentanter for kontraktholderne plus repræsentanter for organisationerne repræsenteret ved 3 fra FTF, 4 fra OAO og 1 fra AC.

Et godt samarbejde mellem ledelsen og medarbejdernes repræsentanter bygges op over mange år. Det er den gensidige tillid, de fælles værdier og engagementet i den fælles arbejdsplads, der i hverdagen er grundlaget for det gode samarbejde. Målet med denne MED-aftale er, at det gode samarbejde fortsat kan udvikle sig positivt.

Forhandlingsorgan:

Lisbeth Binderup, kommunaldirektør, Henning Haahr Pedersen, direktør, Lars Kirkegaard, direktør, Runa Brøchner, personalechef, Annie Noes, Børn & Ungechef, Jette Risager, kontraktholder, Gunner Dalgaard, kontraktholder, Bent Eriksen, Danmarks lærerforening, Elisabeth Skousen, BUPL, Gert Petersen, Dansk Sygeplejeråd, Kai Høstrup, 3F, Jan Leth Nielsen, Socialpædagogernes Landsforening, Ulla Gram, FOA, John Lønskov, HK, Marianne Møller-Jensen, AC.

§ 1 - Område

Stk. 1.

Den lokale MED-aftale gælder for alle ansatte i Skanderborg Kommune – herunder også for alle ansatte på selvejende institutioner med hvilke Skanderborg Kommune har indgået en aftale/kontrakt.

Fra den 1. januar 2007 er overholdelse af den lokale MED-aftale et krav i aftale- og kontraktvilkårene ved indgåelse af aftaler/kontrakter med private eller selvejende institutioner.

Stk. 2.

Skanderborg Kommunes arbejdsmiljøindsats varetages inden for denne aftale og i henhold til Arbejdsmiljølovens bestemmelser og aftale om organisering jfr. Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010, eller bekendtgørelser der afløser denne.

§ 2 – Formål

Stk. 1.

Formålet med denne aftale om medindflydelse og medbestemmelse er at forbedre og at udvikle samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Skanderborg Kommune.

Samarbejdet baserer sig på de overordnede principper for organisering og ledelse af Skanderborg Kommune. Det vil blandt andet sige, at alle aftale- og kontraktstyrede enheder skal se sig selv som en del af et samlet kommunalt fællesskab, hvor tværgående samarbejde indgår som et bærende princip i organiseringen.

Samarbejdet baserer sig endvidere på de kommunale værdier, der er udvalgt i en fælles proces med Byråd, Direktion og HovedMEDudvalg, og efterfølgende hørt i MED-systemet.

Endelig er aftalen grundlag for at udvikle et tæt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere om at skabe et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, som fremmer tryghed og trivsel på de kommunale arbejdspladser.

Stk. 2.

Fundamentet for kommunal opgaveløsning er, at medarbejdernes ansvarsfølelse over for en kvalificeret varetagelse af kommunens opgaver styrkes og vedligeholdes gennem en reel medindflydelse og medbestemmelse. Den lokale MED-aftale sikrer, at alle ansatte har ret til medindflydelse og medbestemmelse i forhold til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Dermed har alle ansatte også ansvar for udviklingen af den gode arbejdsplads samt for at øve indflydelse på beslutningsprocesserne.

Arbejdsmiljøindsatsen varetages i henhold til Arbejdsmiljølovens bestemmelser og sigter på en systematisk forbedring af sikkerheden og sundheden på de kommunale arbejdspladser, jfr. Arbejdsmiljølovens bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 eller senere bekendtgørelser, der afløser denne.

I det daglige påser direktionen i samarbejde med HovedMEDudvalget, at denne aftale om alle medarbejders ret til en reel medindflydelse og medbestemmelse overholdes. Overholdelse af aftalen

bliver dermed et fast vilkår i aftale- og kontraktstyringen af de udførende enheder i den kommunale organisation.

HovedMEDudvalget drøfter og fastlægger hvilke metoder og aktiviteter der anvendes i arbejdsmiljøarbejdet i Skanderborg Kommune.

LokalMEDudvalgene fastlægger udmøntning af metoder og aktiviteter indenfor deres område.

I den årlige arbejdsmiljødrøftelse vurderer HovedMEDudvalg og LokalMEDudvalg hvorvidt de metoder og aktiviteter der anvendes i arbejdsmiljøarbejdet har styrket og effektiviseret arbejdsmiljøarbejdet.

§ 3 – Lokal aftale

Stk. 1.

Den lokale MED-aftale i Skanderborg Kommune refererer til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse indgået af de centrale parter ved OK 2013 med ikrafttræden den 1. april 2013.

Stk. 2.

Den lokale MED-aftale omfatter alle ansatte i kommunen og alle ansatte i selvejende institutioner, der har indgået kontrakt/driftsoverenskomst med Skanderborg Kommune.

Stk. 3.

Med det formål at styrke funktionsvaretagelsen i arbejdsmiljøindsatsen omfatter den Lokale MED-aftale en ændret organisering af arbejdsmiljøarbejdet jfr. § 1 stk. 2.

Arbejdsmiljøorganisationens strategiske opgaver, jfr. Bekendtgørelsens § 17, varetages i HovedMEDudvalget. Opgaverne evalueres i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Aktiviteter og metoder fremgår af bilag 1 om funktionsvaretagelsen af arbejdsmiljøindsatsen.

Arbejdsmiljøorganisationens operationelle opgaver, jfr. Bekendtgørelsens § 18 varetages af arbejdsmiljøgruppen/arbejdsmiljøgrupperne under det enkelte MEDudvalg.

Procedure for gennemførelse og opfølgning på de enkelte aktiviteter fremgår af MEDudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse og årshjul.

Organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet sikrer, at alle medarbejdere er dækket af en arbejdsmiljøgruppe.

Personale og medarbejdere i selvejende institutioner, der har indgået driftsoverenskomst med Skanderborg Kommune er omfattet af MED-aftalen.

Dermed er de selvejende institutioner forpligtet til at følge de retningslinjer, der er fastlagt af kommunens MEDorganisation, herunder retningslinjer i forhold til opgaver og samarbejde på arbejdsmiljøområdet.

De selvejende institutioners arbejdsledere og arbejdsmiljørepræsentanter vælger i blandt sig henholdsvis en arbejdsleder og en arbejdsmiljørepræsentant, som får sæde i OmrådeMEDudvalget for Børn & Unge.

Stk. 4.

Den lokale aftale kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel til udgangen af september i ulige år. Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale. En lokal aftale kan genforhandles uden forinden at være opsagt.

Stk. 5.

Opsiges den lokale aftale efter reglerne herom, vil den opsagte aftale være gældende indtil forhandlingerne om indgåelse af en ny aftale er afsluttede og den nye aftale tiltrådt af parterne

Stk. 6.

Bestemmelserne i §§ 4 og 6–9 er minimumsbestemmelser og kan ikke fraviges i indskrænkende retning. Bestemmelserne i §§ 10–15 kan alene afviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i § 17. Bestemmelserne i §§ 2–3, 5, og 17-21 kan ikke fraviges.

§ 4 – Form og struktur**Stk. 1.**

MEDudvalgsstrukturen i Skanderborg Kommune omfatter 3 niveauer:

1. HovedMEDudvalg
2. OmrådeMEDudvalg – fremgår af bilag 2
3. LokalMEDudvalg – udvalg på alle arbejdspladser. På små arbejdspladser med færre end 10 medarbejdere kan hele personalegruppen fungere som LokalMEDudvalg

For de personalegrupper, der ikke er direkte repræsenteret i et MED-udvalg, kan der etableres kontaktudvalg.

Såfremt der sker ændringer i organisationsplanen eller kompetenceforhold tilpasses MEDstrukturen efter aftale i HovedMEDudvalget.

Ved ændring i antallet af MED-niveauer nedsættes et Forhandlingsorgan.

Stk. 2.

MED-strukturen i Skanderborg Kommune pr. 01.10.2014 fremgår af bilag 2.

Det daglige arbejdsmiljøarbejde jfr. Bekendtgørelsens § 18 varetages af arbejdsmiljøgruppen. Arbejdsmiljøgruppen består som minimum af én arbejdsleder og én arbejdsmiljørepræsentant. Arbejdsmiljøgruppen er altid repræsenteret i LokalMEDudvalget.

På arbejdspladser med flere arbejdsmiljøgrupper under LokalMEDudvalgets område, fremgår disse og deres referenceforhold af bilag 2: MEDudvalgsstruktur i Skanderborg Kommune.

Stk. 3.

Der skal afholdes MED-møde minimum 1 gang i kvartalet.

Til alle MED-møder skal der foreligge dagsorden og referat.

Alle MED-referater er offentlige.

Bestemmelsen om afholdelse af MED-møde minimum 1 gang i kvartalet med dagsorden og offentligt referat gælder også i de tilfælde, hvor personalegrupper fungerer som LokalMEDudvalg.

Princip for forretningsorden til ordinære MED-møder:

indkaldelse af forslag til punkter til dagsordenen sker 3 uger før mødet

- drøftelse af dagsordenspunkter mellem formand og næstformand – 2 uger før mødet
- dagsorden sendes ud senest 1 uge før mødet

Dagsordenen for møder i udvalgene indledes med følgende tre punkter:

1. Godkendelse af referat fra sidste møde.
2. Godkendelse af dagsordenen for det aktuelle møde
3. Nyt vedrørende arbejdsmiljøindsatsen.

Stk. 4.

I strukturen indgår medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, personalemøder med MED-status, kontaktudvalgsmøder og møder i OmrådeMEDudvalg.

Stk. 5.

Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen.

HovedMEDudvalget beslutter opgaveområde og sammensætning af MEDudvalg på OmrådeMEDudvalgsniveau.

Stk. 6.

MEDudvalgenes sammensætning baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et MED-udvalg, ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter.

Stk. 7.

HovedMEDudvalget

HovedMEDudvalget sammensættes af

- 5 repræsentanter fra LO
- 4 repræsentanter fra FTF
- 1 repræsentant fra AC
- 2 arbejdsmiljørepræsentanter
- kommunaldirektøren
- 2 direktører
- 1 fagchef
- 1 stabschef
- 2 kontraktholdere, der er lederrepræsentanter fra arbejdsmiljøorganisationen
- daglig sikkerhedsleder

Medarbejderne fra LO, FTF og AC udpeges af de faglige organisationer.

Arbejdsmiljørepræsentanterne vælges af og blandt alle kommunens valgte arbejdsmiljørepræsentanter.

Kommunaldirektøren er formand for HovedMEDudvalget.

HovedMEDudvalget er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i kommunen.

HovedMEDudvalget er tillige øverste udvalg for arbejdsmiljøindsatsen for hele kommunen.

OmrådeMEDudvalg

OmrådeMEDudvalg har særlig koordinerende funktioner i forhold til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

OmrådeMEDudvalg har til opgave

- se muligheder, skabe motivation og tilslutning og sammenhold i fællesskabet, med henblik på at alle oplever mening, sammenhæng og arbejdsglæde,
- at koordinere udformning af generelle retningslinjer og principper samt vurdere konsekvenser indenfor et område på en sådan måde, at der skabes ensartede forhold. Dermed skal alle lokale MEDudvalg ikke bruge ressourcer til udformning af generelle retningslinjer og principper, og kan i stedet bruge energien på at arbejde med den lokale udmøntning og øvrige lokale MED-forhold,
- at koordinere forhold ved ny lovgivning, politikker – såvel fagpolitikker som personalepolitik – budgetbehandling, evaluering og dokumentation, projekter og lignende.

Organisationerne udpeger medarbejderrepræsentanter fra områderne LO, FTF og AC.

Arbejdsmiljørepræsentant(erne) vælges af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne indenfor området. Direktionen udpeger lederrepræsentanter, der er lederrepræsentanter fra arbejdsmiljøorganisationen, herunder formand.

De selvejende institutioners arbejdsledere og arbejdsmiljørepræsentanter vælger i blandt sig henholdsvis én arbejdsleder og én arbejdsmiljørepræsentant, som får sæde i OmrådeMEDudvalget for Børn & Unge. Den valgte arbejdsleder og den valgte arbejdsmiljørepræsentant repræsenterer de selvejende institutioner i OmrådeMEDudvalget og har samtidig informationsforpligtelsen i forhold til de institutioner de repræsenterer.

LokalMEDudvalg

LokalMEDudvalg etableres på alle arbejdspladser.

På små arbejdspladser med færre end 10 medarbejdere kan hele personalegruppen fungere som lokalMEDudvalg.

På store arbejdspladser med mange enheder, med selvstændige ledelsesområder og ledelseskompetencer, kan etableres en MEDstruktur, der matcher ledelsesstrukturen, således at retten til medindflydelse og medbestemmelse sikres for alle.

Lederen er formand for lokalMEDudvalget.

LokalMEDudvalget sammensættes af ledere, heraf minimum én fra arbejdsmiljøgruppen/-grupperne, tillidsrepræsentanter, 1-2 arbejdsmiljørepræsentanter og evt. andre MEDrepræsentanter, således at sammensætningen afspejler arbejdspladsens personalesammensætning og ledelsesstruktur.

De selvejende institutioners arbejdsmiljøgrupper, der hver består af minimum én arbejdsleder og én arbejdsmiljørepræsentant, deltager i Skanderborg Kommunes tilbud til arbejdsmiljøorganisationen på lige fod med de kommunale institutioners arbejdsmiljøgrupper, herunder de lovpligtige uddannelsestilbud.

Uddybende bemærkning:

Generelt forudsættes at MEDudvalg sammensættes ud fra følgende principper:

- *udvalget har en funktionel størrelse frem for forholdsmæssig repræsentativ sammensætning*
- *udvalget har en bred repræsentation, der afspejler personalesammensætningen*
- *udvalget sikrer mulighed for reel drøftelse, og plads til alle i drøftelsen*
- *udvalget sikrer ejerskab og engagement*

LokalMEDudvalgenes obligatoriske opgaver fremgår af bilag 4.

Alle MEDudvalg kan nedsætte ad hoc arbejdsgrupper med det formål at løse en konkret opgave/målsætning.

Formand/næstformand for området har ansvar for drøftelse og fastsættelse af opgaveindhold, sammensætning og funktionsperiode.

§ 5 – Kompetence

Stk. 1.

Medindflydelse og medbestemmelse udøves inden for det kompetenceområde, som ledelsen har med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Hvis der opstår tvivl om rækkevidden af ledelseskompetencen, skal ledelsen klargøre grænserne herfor.

Uddybende bemærkning:

Ledelsens kompetence er udgangspunkt for medindflydelse og medbestemmelse inden for et givent område. Hvis en leder ikke har kompetencen i forhold til et givent emne, er der i princippet ikke grund til at inddrage emnet i samarbejdet.

Samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere bør i stedet finde sted på det niveau, såvel højere som lavere, hvor ledelsen har kompetencen.

Elementer, som indgår i en konkret vurdering af ledelseskompetencen, er, om der i ledelsesfunktionen indgår:

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

Stk. 2.

Emner der vedrører områder, der rækker udover den pågældende leders kompetence, sendes med lederens påtegning til det relevante MEDudvalg.

Stk. 3.

Ved uenighed parterne imellem kan en af parterne fremsende sagen til formandskabet på det relevante MED-niveau.

§ 6 – Medindflydelse og medbestemmelse

Stk. 1.

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

1. gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold,
2. medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde og
3. mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.

Eksempler på forhold, hvor der kan ske medindflydelse og medbestemmelse i form af udarbejdelse af retningslinjer henvises til LokalMEDaftalens bilag 5.

§ 7 – Information og drøftelse

Stk. 1.

Grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse er, at der er gensidig informationspligt på alle niveauer.

Der udformes en årlig mødekalender, på baggrund af MEDudvalgets årshjul.

Stk. 2.

Informationen skal gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at repræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller kommunalbestyrelsens beslutninger.

Hvis tvingende årsager undtagelsesvis betyder, at der må træffes en beslutning, inden sagen har været forelagt MEDudvalget, skal næstformanden straks informeres.

Der skal udfærdiges en redegørelse til det pågældende MEDudvalg og HovedMEDudvalget. Vurderer MEDudvalget, at årsagen skyldes manglende planlægning og bifaldes dette af HovedMEDudvalget, skal HovedMEDudvalget tage stilling til, hvorledes medindflydelsen sikres.

Stk. 3.

Ledelsen skal regelmæssigt give information om fremkomne forslag og trufne beslutninger i kommunalbestyrelsen.

Stk. 4.

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

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

Alle MEDudvalg skal følge den fælleskommunale informations- og kommunikationspolitik.

Det er MEDudvalgets ansvar som afsender, at den daglige kommunikation med de forskellige målgrupper lykkes. Evaluering skal derfor være en naturlig del af udvalgets kommunikationsaktiviteter, så der løbende kan justeres og korrigeres.

Uddybende bemærkning:

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

Information skal ske så betids, at den enkelte medarbejderrepræsentant har en reel mulighed for at konsultere sit valggrundlag på en hensigtsmæssig måde. Dette indebærer, at

medarbejderrepræsentanterne sikres rimelig tid til at drøfte konsekvenser af et påtænkt omstillingsprojekt med de berørte medarbejdere.

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

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

Det skal sikres, at drøftelsen sker på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold. Ledelsen og medarbejderrepræsentanterne kan derfor aftale en nærmere procedure, der sikrer den nødvendige tid til at forberede drøftelsen, herunder gennemføre forhandlingen af spørgsmålet om ændringer i arbejdstilrettelæggelse og ansættelsesvilkår, som omstillinger, udbud mv. indebærer, jfr. stk. 5. Der henvises desuden til protokollat vedrørende medarbejdernes inddragelse og medvirken i forbindelse med udlicitering mv., jfr. Rammeaftalens bilag 4.

Eksemplerne er ikke udtømmende.

Stk. 5.

Beslutninger i henhold til stk. 4, litra c, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse træffes af kommunalbestyrelsen efter en forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i MEDudvalget.

Stk. 6.

For det tilfælde at beslutninger, som nævnt i stk. 5, indebærer betydelige ændringer for en personalegruppes arbejds- og personaleforhold, og denne gruppe ikke er repræsenteret i MEDudvalget, kan medarbejdersiden eller denne gruppe inden forhandlingen fremsætte krav om, at de suppleres med en tillidsrepræsentant for denne personalegruppe. Et sådant krav skal fremsættes i forlængelse af, at medarbejdersiden bliver bekendt med, at der skal ske en forhandling.

Uddybende bemærkning:

Bestemmelsen tager sigte på at sikre, at de personalegrupper, der ikke forlods er repræsenteret i MEDudvalget gennem mindst én repræsentant fra den forhandlingsberettigede personaleorganisation kan blive repræsenteret ad hoc i en forhandling. Det forudsættes i den forbindelse, at retten til ad hoc repræsentation alene tilkommer de(n) personalegruppe(r), der bliver særlig berørt af de påtænkte beslutninger, jfr. stk. 5.

Stk. 7.

Alle forhold, som er omfattet af informationspligten, skal tages op til drøftelse, hvis en af parterne ønsker det.

Det er en gensidig pligt at give en god og tilstrækkelig information om forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Det påhviler ethvert MEDudvalg at drage omsorg for at samtlige medarbejdere indenfor MEDudvalgets område – skriftligt eller mundtligt – løbende orienteres om udvalgets arbejde.

Uddybende bemærkning:

Når man taler om information, er det vigtigt at skelne mellem den information, der foregår gensidigt mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter, f.eks. i et MEDudvalg, og den information, som man i f.eks. i HMU bliver enige om skal tilgå de øvrige medarbejdere om HMUs drøftelser og aftaler.

“God og tilstrækkelig information” vil naturligvis variere fra sag til sag og bør tages op i det løbende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere. Der kan f.eks. dagsordenssættes et punkt sidst på dagsordenen til MED-møder, hvor der konkluderes på hvordan informationen fra mødet skal gives.

§ 8 – Retningslinier

Stk. 1.

Når én af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser med henblik på fastlæggelse af retningslinjer. Der skal fra begge parter side udvises positiv forhandlingsvilje og søges opnået enighed.

Uddybende bemærkning:

Opgaverne på arbejdsmiljøområdet er fastlagt i arbejdsmiljøloven og de tilhørende bekendtgørelser. Der kan i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet fastlægges principper og fastlægges/aftales retningslinjer for, hvordan disse opgaver løses.

I arbejdsmiljølovgivningen slås bl.a. fast, at medarbejderne enten gennem udvalg m.v. eller gennem deres medarbejderrepræsentant skal deltage i

- planlægning af arbejdsmiljøarbejdet,
- kontrollen af arbejdsmiljøet og
- vurderingen af arbejdspladsens arbejdsmiljøforhold.

Stk. 2.

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

Uddybende bemærkning:

Hvis der er fastlagt retningslinjer i et medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, vil der fortsat være tale om retningslinjer i aftalens forstand, selv om sagen forelægges for f.eks. økonomiudvalget til efterretning. Hvis økonomiudvalget uden bemærkninger tager sagen til efterretning, har økonomiudvalget alene noteret sig, at der er aftalt retningslinjer. Dette gælder, uanset om det måtte være protokoleret, at økonomiudvalget har “godkendt” retningslinjerne. Hvis økonomiudvalget tager afstand fra retningslinjerne, må det pålægges den leder, der har kompetencen, at opsiges de aftalte retningslinjer.

Stk. 3

Der skal aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af

1. budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold
2. større rationaliserings- og omstillingsprojekter og
3. kommunens personalepolitik, herunder eksempelvis ligestilling, kompetenceudvikling mv.

Uddybende bemærkning:

Procedureretningslinjer drejer sig om fastlæggelse af proceduren for, hvornår og hvordan kommunens ledelse og medarbejdere drøfter budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, større rationaliserings- og omstillingsprojekter og kommunens personalepolitik.

Der kan i øvrigt aftales procedureretningslinjer om andre emner.

OBS: I stedet for 3 særskilte procedureretningslinjer kan indgås ét samlet sæt af retningslinjer indeholdende beskrivelse af proceduren for drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, større rationaliserings- og omstillingsprojekter og kommunens personalepolitik.

Et sådan sæt retningslinjer kan skabe grundlag for en sammenhængende planlægning af hvornår og hvordan emnerne drøftes i MED-systemet.

Stk. 4

Hvis der ikke opnås enighed om retningslinjer på et givet område, skal ledelsen, hvis medarbejderne fremsætter ønske herom, redegøre for, hvorledes man derefter vil forholde sig på det pågældende område.

Uddybende bemærkning:

Det skal bemærkes, at stk. 4 ikke omfatter aftale om de obligatoriske procedureretningslinjer i henhold til § 8 stk. 3. Der skal opnås enighed om aftale af de obligatoriske procedureretningslinjer.

Stk. 5.

Aftalte retningslinjer er bindende for begge parter, som er forpligtet til at forsvare og anvende dem.

Uddybende bemærkning:

Retningslinjer i henhold til nærværende lokale aftale er bindende, når følgende to forudsætninger er opfyldt:

- 1. retningslinjerne skal være aftalt i enighed mellem parterne (jf. § 8 stk. 1)*
- 2. indholdet af beslutningen skal henhøre under den pågældende leders ansvars- og kompetenceområde (jf. § 5)*

Stk. 6.

Alle retningslinjer skal udformes skriftligt. Aftaler om retningslinjer kan opsiges med 3 måneders varsel. Inden opsigelse finder sted, skal der søges gennemført ændringer af retningslinjerne ved forhandling mellem parterne.

Stk. 7.

Retningslinjer, som er aftalt i henhold til § 8 stk. 3 og i henhold til bilag 3 (HovedMEDudvalgets obligatoriske opgaver) punkt B er gældende indtil, der er opnået enighed om ændringer.

Uddybende bemærkning:

De almindelige retningslinjer, jf. § 8 stk. 1 kan opsiges med 3 måneders varsel og kan altid ændres, hvis der er enighed herom.

Procedureretningslinjer, jfr. § 8 stk. 3 og i henhold til bestemmelserne i bilag 3 punkt B gælder indtil parterne er enige om ændringer heraf.

§ 9 – HovedMEDudvalget

Stk. 1.

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

Stk. 2.

HovedMEDudvalget har på det overordnede niveau endvidere til opgave

1. gensidig at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen,
2. at vejlede om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af udvalg m.v.,
3. at fortolke aftalte retningslinjer,
4. at fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom og
5. at indbringe uoverensstemmelser, fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter, jfr. § 22.

Stk. 3.

HovedMEDudvalget har desuden en række obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler. Opgaverne fremgår af bilag 3.

Stk. 4.

HovedMEDudvalget og Økonomiudvalget mødes én gang om året til dialogmøde. I mødet drøftes hvilke konsekvenser den økonomiske politik og de budgetmæssige prioriteringer har for arbejds- og personaleforhold i kommunen.

HovedMEDudvalget deltager hvert år i den orienterende del af Byrådets budgetseminar.

HovedMEDudvalget har således den samme grundlæggende orientering som byrådet om de økonomiske forudsætninger for budgetlægningen. Denne orientering er med til at kvalificere den videre budgetdrøftelse i MED-organisationen.

Stk. 5

HovedMEDudvalget skal hvert år, som led i den strategiske planlægning af MED-arbejdet, gennemføre en drøftelse af, hvilke indsatsområder og opgaver, som er særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med i perioden.

HovedMEDudvalget skal hvert år gennemføre en årlig arbejdsmiljødrøftelse på det strategiske plan jfr. AMO-bekendtgørelsens § 9.

Stk. 6

På baggrund af de strategiske drøftelser fastlægger HovedMEDudvalget en strategiplan.

Uddybende bemærkning:

Formålet med en periodevis fastlæggelse af strategiplan er, at dagsordenen i HovedMEDudvalget til enhver tid afspejler de aktuelle arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som er særligt væsentlige i kommunen.

Den strategiske drøftelse og fastlæggelse af strategiplan er et supplement til HovedMEDudvalgets opgaver, jfr. stk. 1 – 4.

HovedMEDudvalget kan vælge at lade én eller flere af de opgaver, som følger af stk. 1- 4 indgå i strategiplanen. HovedMEDudvalget kan i øvrigt hente inspiration i de generelle (ramme)aftaler.

Som en del af strategiplanen kan HovedMEDudvalget f.eks. fastlægge en tidsplan for arbejdet med indsatsområderne og opgaverne, nedsætte arbejdsgrupper og/eller beskrive den videre kommunikation i henhold til MED-udvalgene.

Stk. 7

Den strategiske drøftelse og fastlæggelse af strategiplan ændrer ikke ved de grundlæggende bestemmelser vedrørende medindflydelse og medbestemmelse, jf. MED-rammeaftalens kapitel 2.

Uddybende bemærkning:

Det vil således i uændret omfang være muligt løbende at få emner på HovedMEDudvalgets dagsorden, selvom disse ikke måtte være fastlagt i strategiplanen.

Stk. 8

Hvis en af parterne vægrer sig ved at indgå i reelle strategiske drøftelser og samarbejde om fastlæggelse af en strategiplan, kan den anden part anmode KL og KTO om at bistå ved en fornyet drøftelse med henblik på fastlæggelse af en strategiplan.

Stk. 9

MED-uddannelse

MED-uddannelse gives med det formål at

- kvalificere ledelses- og medarbejderrepræsentanter til at indgå i et samarbejde om de samlede opgaver i medindflydelse- og medbestemmelsessystemet, det vil sige opgaver vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold på arbejdspladsen, i institutionen og i kommunen generelt,
- medvirke til, at disse forhold løses i et helhedsperspektiv,
- skabe en erkendelse hos deltagerne af, at samarbejde er af væsentlig betydning for såvel udvikling af kvalitet og service i kommunen som for personalepolitikken og for medarbejderens udviklingsmuligheder og trivsel og
- medvirke til, at samarbejdet kan udføres i praksis under hensyntagen til de særlige politiske vilkår, som kendetegner arbejdet i det kommunale system, herunder at give deltagerne kendskab til det formelle grundlag for samarbejdet.

I Skanderborg Kommune er der følgende principper for MED-uddannelse:

Nye ledere og nyvalgte medarbejderrepræsentanter deltager i

- den obligatoriske grunduddannelse indenfor det første kvartal efter valget/tiltrædelsen

Medlemmer af MEDudvalg tilbydes kontinuerlig MED-uddannelse i form af temadage/klippe-kortsmoduler, der understøtter MED-arbejdet såvel i lokalMEDudvalg som i hele MEDorganisationen.

HovedMEDudvalget drøfter MEDuddannelsens indhold én gang årligt og træffer beslutning om eventuel ændring af MED-uddannelsens varighed og indhold.

§ 10 – Valg af tillidsrepræsentanter

Stk. 1.

På enhver institution kan der vælges 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe, hvis gruppen omfatter mindst 5 medarbejdere.

Uddybende bemærkning:

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

Ved medarbejdere forstås både fuldtids- og deltidsansatte. Ansættelsesgraden betyder i denne sammenhæng intet.

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

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

Som eksempler på begrebet institution kan nævnes daginstitution og botilbud, en skole, et sygehus, en integreret ældreordning, administrationen på rådhuset eller en forvaltning.

Stk. 2.

Hvis medarbejderne og institutionens ledelse er enige herom, kan der vælges flere end 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. institution.

Uddybende bemærkning:

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

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

Stk. 3

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

Stk. 4.

To eller flere overenskomstgrupper kan indgå i valgforbund og tilsammen vælge en tillidsrepræsentant, som repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

Stk. 5.

Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst ½ års tilknytning til kommunen. Elever på erhvervsuddannelserne (EUD-elever) er ikke valgbar. Valget anmeldes skriftligt af vedkommende organisation over for kommunen. Kommunen er berettiget til over for organisationen at gøre indsigelse mod valget inden for en frist på 3 uger fra modtagelse af meddelelse fra organisationen.

Stk. 6.

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

Stk. 7.

Bestemmelserne i stk. 1 – 4, stk. 5, 1. punktum og stk. 6 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jfr. § 17. Bestemmelserne i stk. 5, 2. – 4. punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Uddybende bemærkning:

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

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

Fravigelsesmuligheden i stk. 5, 1. punktum indebærer, at der er frihed til lokalt at indgå aftale om en anden anciennitetstærskel i forhold til valgbarhed, samt at f.eks. ledere og ansatte med ledelsesfunktioner ikke er valgbare. Stk. 5, 2. – 4. punktum kan ikke fraviges, hvilket indebærer, at det fastholdes, at EUD-elever ikke er valgbare, samt at bestemmelserne om anmeldelse af valg og indsigelse mod valg ikke kan fraviges.

Muligheden for at fravige formuleringen i stk. 6 indebærer, at der frit kan aftales en længde af valgperioden for tillidsrepræsentanten. Dog skal adgangen for tillidsrepræsentanter til at nedlægge hvervet i perioden, samt muligheden for at medlemmerne kan kræve nyvalg eller omvalg, opretholdes i hidtidigt omfang.

§ 11 – Tillidsrepræsentantens virksomhed

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt blandt, og kan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandling om lokale spørgsmål.

Stk. 3.

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for det område og den gruppe, han/hun repræsenterer, holdes bedst muligt orienteret.

Stk. 4.

Tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte.

Uddybende bemærkning:

Såfremt de relevante oplysninger ikke automatisk tilgår tillidsrepræsentanten, skal oplysningerne udleveres på tillidsrepræsentantens begæring.

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

Stk. 5.

Tillidsrepræsentant- og arbejdsmiljørepræsentantarbejdet kan varetages af én og samme person, hvis valg til henholdsvis tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant foregår særskilt, og alle ansatte, der ikke er virksomhedsledere og arbejdsledere i henhold til arbejdsmiljølovens § 23 og § 24, er sikret valget og er valgbare til funktionen som arbejdsmiljørepræsentant.

Hvis sikkerheds- og tillidsrepræsentantarbejdet varetages af samme person, har tillidsrepræsentanten tillige de beføjelser, som følger af arbejdsmiljølovgivningen mv.

Stk. 6.

Bestemmelserne i stk. 3 og 4 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jfr. § 17. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 samt stk. 5 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Uddybende bemærkning:

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

§ 12 – Valg af fællestillidsrepræsentanter

Stk. 1.

Der kan mellem de lokale afdelinger af personaleorganisationerne aftales, at der for overenskomstgrupperne vælges en fællestillidsrepræsentant til at varetage og forhandle spørgsmål fælles for de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer. Valg af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de anmeldte tillidsrepræsentanter, som repræsenterer overenskomstgrupperne. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes til kommunen ved en af samtlige berørte tillidsrepræsentanter underskrevet anmeldelse.

Stk. 2.

Den enkelte personaleorganisationens lokale afdeling kan beslutte, at der vælges en fællestillidsrepræsentant, der repræsenterer enten en overenskomstgruppe, som har valgt mere end én tillidsrepræsentant, eller flere overenskomstgrupper, der hører til overenskomster med samme lønmodtagerpart. Det skal samtidig besluttes, hvilke spørgsmål der skal varetages af fællestillidsrepræsentanten – og således ikke af de enkelte tillidsrepræsentanter. Valget af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de berørte og anmeldte tillidsrepræsentanter. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes skriftligt af personaleorganisationen over for kommunen.

Stk. 3.

Anmeldelsen efter stk. 1 og stk. 2 skal ledsages af en beskrivelse af arbejdsdelingen mellem fællestillidsrepræsentanten og de enkelte tillidsrepræsentanter. Det skal af beskrivelsen klart fremgå hvilke

opgaver, der varetages af fællestillidsrepræsentanten, og hvilke opgaver der henhører under de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner.

Stk. 4.

Valg af fællestillidsrepræsentanter, der ikke i forvejen er tillidsrepræsentanter, kan alene finde sted efter lokal aftale.

Stk. 5.

For de overenskomstgrupper, der har 2 eller flere tillidsrepræsentanter, er der i forbindelse med indgåelsen af den lokale aftale mulighed for at vælge en fællestillidsrepræsentant. Denne skal have ansættelsesmæssig tilknytning til kommunen, men behøver ikke at være tillidsrepræsentant i forvejen.

Stk. 6.

Bestemmelserne i stk. 1, 1. og 2. punktum, stk. 2, 1. – 3. punktum, stk. 3, stk. 4 og stk. 5 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jfr. § 17. Bestemmelserne i stk. 1, 3. punktum og stk. 2, 4. punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Uddybende bemærkning:

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

§ 13 – Valg af suppleant (stedfortræder)

Stk. 1.

Der kan vælges 1 suppleant (stedfortræder) for hver medarbejderrepræsentant, herunder tillidsrepræsentant, efter tilsvarende regler som nævnt i § 10, stk. 5 og 6, samt for fællestillidsrepræsentanten.

Stk. 2.

Suppleanten er omfattet af bestemmelsen i § 18. Under medarbejderrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i medarbejderrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter nærværende regler.

Uddybende bemærkning:

Når medarbejderrepræsentanten er fraværende uanset årsagen hertil, har suppleanten de opgaver og det ansvar, som medarbejderrepræsentanten ville have haft. Suppleanten har hermed ved medarbejderrepræsentantens fravær de rettigheder, f.eks. i forhold til vilkår og frihed, og de pligter, som følger af rammeaftalen.

En suppleant er altid omfattet af beskyttelsen mod afsked, se dog fravigelsesmuligheden i stk. 3.

Stk. 3.

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jfr. § 17.

Uddybende bemærkning:

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

§ 14 – Medarbejderrepræsentanternes vilkår

Bestemmelserne i § 14 omfatter alle medarbejderrepræsentanter, dvs. både tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter og andre medarbejderrepræsentanter.

Bestemmelserne i § 14 vedrører både varetagelsen af hvervet inden for og uden for institutionen.

Stk. 1.

Varetagelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant må ikke indebære indtægtstab.

Stk. 2.

Medarbejderrepræsentanter skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelsen af deres hverv.

Stk. 3.

I Skanderborg Kommune er medarbejderrepræsentanternes arbejdsvilkår reguleret i særskilt indgået lokal aftale, jfr. bestemmelserne i § 17.

Der henvises til bilag 6: "Lokal aftale for Skanderborg Kommune, beskrevet af forhandlingsudvalget, om medarbejdervalgte repræsentanternes arbejdsvilkår".

Uddybende bemærkning:

For så vidt angår aflønning af tillidsrepræsentanter henvises til Rammeforfattelsens bilag 7.

§ 15 – Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v.

Stk. 1.

Efter anmodning gives der tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed med henblik på

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Der udredes af kommunen et beløb pr. ATP-pligtig arbejdstime, der indbetales til "Amtskommunernes og Kommunernes Fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter m.fl." De beløb, der indbetales til fonden, anvendes til finansiering af personale-organisationernes udgifter ved uddannelsen af kommunalt ansatte tillidsrepræsentanter m.fl. Udgifter til arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i kurserne kan finansieres af fonden. Vedtægter for fonden og bestemmelser om størrelsen af kommunernes indbetalinger fastsættes ved aftale mellem Kommunernes Landsforening og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

Stk. 4.

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jfr. § 17.

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

Uddybende bemærkning:

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

§ 16 – Vedrører alene Københavns og Frederiksberg Kommuner**§ 17 – Fravigelse af TR-bestemmelser ved særskilt indgået lokal TR-aftale****Stk. 1.**

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

- § 10, stk. 1 – 4, stk. 5, 1. punktum og stk. 6
- § 11, stk. 3 og 4
- § 12, stk. 1, 1. og 2. punktum, stk. 2, 1. – 3. punktum, stk.3, stk. 4 og stk. 5
- § 13, stk. 1 og 2
- § 14, stk. 1 og 2
- § 15, stk. 1 og 2

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

Uddybende bemærkning:

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

Stk. 2.

Bestemmelserne i nærværende aftales § 10, stk. 5, 2. – 4. punktum, § 11, stk. 1 og 2, § 11, stk. 5, § 12, stk. 1, 3. punktum, § 12, stk. 2, 4. punktum, § 15, stk. 3, § 16 samt §§ 18 – 23 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

Uddybende bemærkning:

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

Stk. 5.

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

Stk. 6.

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

§ 18 – Afskedigelse**Stk. 1.**

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes individuelle aftale- eller overenskomstmæssige opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afskedigelsen af en tillidsrepræsentant ske med et opsigelsesvarsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af, dog mindst 6 måneder.

Uddybende bemærkning:

Bestemmelsen vedr. afskedigelse begrundet i arbejdsmangel gælder ikke for suppleanter for tillidsrepræsentanter samt for medarbejderrepræsentanter og suppleanter for medarbejderrepræsentanter, der ikke er tillidsrepræsentanter. For disse gælder at en afskedigelse begrundet i arbejdsmangel kan ske med det varsel, der følger af den overenskomst eller aftale som vedkommende er omfattet af, dog mindst 35 dages varsel til udgangen af en måned.

Stk. 5.

I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrundet bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 2 – 4. I sådanne tilfælde skal kommunen snarest muligt tage skridt til at afholde en forhandling med den personaleorganisation, tillidsrepræsentanten er anmeldt af. Hvis personaleorganisationen skønner, at bortvisningen ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens forhold, skal personaleorganisationen inden en frist på 14 dage efter forhandlingen over for kommunen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst.

Stk. 6.

Spørgsmålet om afskedigelsens berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget afskedigelse af en tillidsrepræsentant afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold til § 19. Godtgørelsen ydes efter de regler herom, som måtte være indeholdt i den overenskomst, som vedkommende er omfattet af. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig.

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

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

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

Stk. 7.

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

Stk. 8.

Stk. 1-7 gælder tilsvarende for andre medarbejderrepræsentanter, der er valgt i henhold til denne aftale.

§ 19 – Voldgift vedrørende §§ 10 – 18**Stk. 1.**

Uoverensstemmelser om fortolkning af §§ 10 – 18 om tillidsrepræsentanter afgøres ved en voldgift, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL og 2 af Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

Stk. 2.

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

Uddybende bemærkning:

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

Stk. 3.

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

Uddybende bemærkning:

§ 19 omhandler de centrale parters uoverensstemmelser om fortolkning af bestemmelserne i §§ 10 – 18.

§ 20 – Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået i h.t. § 17**Stk. 1**

Uoverensstemmelser om lokale aftaler i henhold til § 17, som ikke kan løses lokalt, kan indbringes for KL og den/de relevante forhandlingsberettigede organisation(er), som søger uoverensstemmelserne bilagt ved mægling.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

Uddybende bemærkning:

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

Stk. 5.

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

Uddybende bemærkning:

§ 20 omhandler behandlingen af lokale uoverensstemmelser om fortolkning af lokale TR-aftaler indgået i henhold til § 17.

§ 21 – Håndhævelse af forpligtelserne i § 7, stk. 4 – 6**Stk. 1.**

Såfremt en af parterne ikke overholder sin forpligtelse i henhold til § 7, stk. 4 – 6 kan den anden part fremsætte anmodning om, at forpligtelsen overholdes. Anmodningen skal fremsættes skriftligt og så snart den anden part bliver bekendt med, at forpligtelsen ikke er overholdt.

Uddybende bemærkning:

Anmodningen fremsættes på det niveau, der bliver berørt af den manglende overholdelse af forpligtelsen.

§ 21 gælder også i forhold til § 11, stk.2 i Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne.

Stk. 2.

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

Uddybende bemærkning:

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

Stk. 3.

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

Uddybende bemærkning:

Såfremt sagen er opstået på lokalt niveau, kan sagen af begge parter eller af den ene part i MEDudvalget indsendes til HovedMEDudvalget, såfremt der ikke er taget skridt til at opfylde forpligtelserne inden for 1 måned. HovedMEDudvalget skal herefter tage stilling til sagen.

Såfremt sagen ikke kan bilægges i HovedMEDudvalget, kan sagen indsendes til de centrale parter af begge eller den anden part i HovedMEDudvalget.

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

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

Stk. 4.

I tilfælde af, at parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 7, stk. 4 – 6 ikke er overholdt, kan de selv fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse. Såfremt parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 7, stk. 4 – 6 ikke er overholdt, men ikke kan blive enige om at fastsætte størrelsen og anvendelse af en eventuel godtgørelse, kan spørgsmålet om godtgørelsens størrelse indbringes for en voldgift i overensstemmelse med stk. 5 – 9.

Uddybende bemærkning:

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

Stk. 5.

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

Uddybende bemærkning:

Såfremt parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 7, stk. 4 – 6 ikke er overholdt, jfr. stk. 4, kan kun spørgsmålet om godtgørelsens størrelse indbringes for en voldgift.

Stk. 6.

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

Uddybende bemærkning:

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

Stk. 7.

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

Stk. 8.

Voldgiftsretten kan idømme en godtgørelse.

Stk. 9.

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

Uddybende bemærkning:

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

Stk. 10.

Bestemmelserne i § 21 finder anvendelse på sager, hvor de lokale parter fra den 23. marts 2005 eller senere ikke har overholdt sine forpligtelser i henhold til § 7, stk. 4 – 6.

Kapitel 4. De centrale parter

§ 22 – De centrale parters opgaver og kompetence

Stk. 1.

KL og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte har i fællesskab til opgave at

1. vejlede om principper og bestemmelser, der er fastlagt i rammeaftalen,
2. forestå information om rammeaftalen,
3. etablere mulighed for uddannelse af såvel ledelses- som medarbejderrepræsentanter i alle spørgsmål inden for rammeaftalens område,
4. at registrere indgåede aftaler, som udfylder rammeaftalen,
5. at bidrage ved løsning af lokale uenigheder i forbindelse med udfyldningen af rammeaftalen og

6. vejlede i uoverensstemmelser, som ikke kan løses lokalt og som indbringes for parterne.

Stk. 2.

KL og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte har endvidere til opgave at behandle spørgsmål om

1. fortolkning og brud på rammeaftalen
2. fortolkning og brud på lokale aftaler, som udfylder rammeaftalen,
3. disse lokale aftalers overensstemmelse med rammeaftalen eller
4. brud på lokalt aftalte retningslinjer.

Undtaget herfra er spørgsmål, der henhører under Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse.

Uddybende bemærkning:

Sager vedrørende brud på den lokale aftale vedrørende bestemmelserne om arbejdsmiljøets organisering kan forelægges for de centrale parter af både HovedMEDudvalget og af den ene af parterne i HovedMEDudvalget.

Stk. 3.

Uoverensstemmelse om spørgsmål jfr. stk. 1 kan ikke indbringes for en voldgift. Uoverensstemmelse om spørgsmål jfr. stk. 2 kan indbringes for en voldgiftsret, jfr. § 23.

Uddybende bemærkning:

§§ 22 og 23 gælder også i forhold til følgende paragraffer i Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne: § 3, stk.2, § 4, § 5, § 6, stk.2, § 7, stk.4, § 8 og § 9.

§ 23 – Voldgift vedrørende § 22, stk. 2

Stk. 1.

Såfremt en uoverensstemmelse om spørgsmål jfr. § 22, stk. 2 ikke kan bilægges parterne imellem, kan sagen indbringes for en voldgiftsret, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL og 2 af Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

Stk. 2.

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

Uddybende bemærkning:

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

Stk. 3.

Voldgiftsrettens kendelser er endelige og bindende for ledelse og medarbejdere og kan således ikke indbringes for Den Kommunale Tjenestemandsråd, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse.

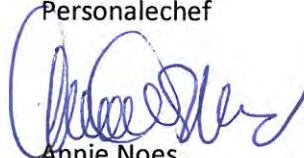
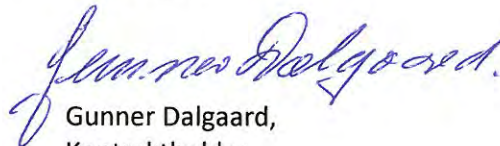
Stk. 4.

Voldgiftsretten kan ikke idømme bod og andre sanktioner.

Kapitel 5. Ikrafttræden**§ 24 - Ikrafttræden****Stk. 1.**

Denne LokalMEDaftale træder i kraft den 29. oktober 2014.

LokalMEDaftalen erstatter den tidligere LokalMEDaftale af 4. juni 2013.

Underskriftsside:Bent Eriksen,
DLFLisbeth Binderup,
KommunaldirektørElisabeth Skousen,
BUPLHenning Haahr Pedersen,
DirektørGert Petersen,
Dansk SygeplejerådLars Kirkegaard,
DirektørKai Høstrup,
3FRuna Brøchner,
PersonalechefJan Leth Nielsen,
SLAnnie Noes,
Børn & UngechefUlla Gram,
FOAJette Risager,
KontraktholderJohn Lønskov,
HKGunner Dalgaard,
KontraktholderMarianne Møller-Jensen,
ACSkanderborg,
den 29. oktober 2014

Bilag til LokalMED-aftale i Skanderborg Kommune om funktionsvaretagelsen i arbejdsmiljøindsatsen

Godkendt i Forhandlingsorganet den 29. oktober 2014

Styrkelse og effektivisering af arbejdsmiljøarbejdet

Skanderborg Kommunes Lokale MEDaftale skal styrke sikkerheds- og sundhedsarbejdet gennem en struktur, hvor spørgsmål om samarbejde, arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed koordineres så vidt muligt på den enkelte arbejdsplads.

Da et sikkert og sundt arbejdsmiljø er en forudsætning for den gode og attraktive arbejdsplads, skal arbejdsmiljøet tænkes ind i arbejdspladsernes strategiske, administrative, personalemæssige og faglige ledelse.

HovedMEDudvalget drøfter og fastlægger hvilke metoder og aktiviteter der anvendes i arbejdsmiljøarbejdet i Skanderborg Kommune.

LokalMEDudvalgene fastlægger udmøntning af metoder og aktiviteter indenfor deres område.

I den årlige arbejdsmiljødrøftelse vurderer HovedMEDudvalg og LokalMEDudvalg hvorvidt de metoder og aktiviteter der anvendes i arbejdsmiljøarbejdet har styrket og effektiviseret arbejdsmiljøarbejdet.

Organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet sikrer, at alle medarbejdere er dækket af en arbejdsmiljøgruppe.

Ved eventuelle organisatoriske ændringer tager HovedMEDudvalget stilling til, om arbejdsmiljøorganiseringen varetages indenfor ændringen.

Aktiviteter og metoder, der skal styrke og effektivisere sikkerheds- og sundhedsarbejdet

Den lovpligtige årlige arbejdsmiljødrøftelse

HovedMEDudvalget og LokalMEDudvalgene gennemfører hvert år sammen med arbejdsmiljøorganisationen en drøftelse af

- opfølgning på og vurdering af om de nuværende mål er nået,
- tilrettelæggelse af det kommende års samarbejde om sikkerhed og sundhed,
- hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller, og
- fastlæggelse af mål for det kommende års samarbejde – målene fastsættes med udgangspunkt i HMU's strategiske drøftelse og udmeldte indsatsområder.

HovedMEDudvalget udpeger hvert år indsatsområder for det kommende år

HovedMEDudvalgets strategiske drøftelse fastsætter hvert år indsatsområderne for det kommende år.

De strategiske drøftelser har udgangspunkt i APV-handlingsplaner, arbejdsmiljøredegørelser og centrale og/eller lokale fokusområder, f.eks. trivselsmålinger, ledelsevaluering etc.

Disse indsatsområder indgår herefter i den årlige drøftelse i alle MED-udvalg.

Der udarbejdes årshjul på alle MED-niveauer

Efter drøftelse og beslutning om indsatsområder for det kommende år udarbejder det enkelte MED-udvalg hvert år et årshjul for MEDudvalgets aktiviteter og opgaver. Årshjulet omfatter både arbejdsmiljøområdet og de øvrige MED-områder.

Nyt fra arbejdsmiljø er punkt 3 på alle MED-dagsordener

Et MED-udvalgs forretningsorden skal som det første punkt, efter godkendelse af referat og dagsorden, rumme punktet "Nyt om arbejdsmiljø". Det enkelte MED-udvalg tager beslutning om hvilket indhold punktet skal rumme afhængig af de forhold området dækker.

Trivselsmåling, psykisk APV og ledelsevaluering i Skanderborg Kommune

Pr. 1. januar 2015 iværksættes samling af trivselsmåling, psykisk APV og ledelsevaluering i én måling "3i1". Målingen foregår hvert tredje år i hele organisationen.

Arbejdsmiljøorganisationen er ansvarlig for, at der er en aktuel APV på alle arbejdspladser. Hvert år følges op på handlingsplanerne og resultaterne indgår i den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Den fysiske APV gennemføres fortsat i henhold til gældende regler.

Kvartalsvis arbejdsmiljøreddegørelse til HovedMEDudvalget

Under punktet "Nyt om arbejdsmiljø" får HovedMEDudvalget hvert kvartal en arbejdsmiljøreddegørelse der omfatter

- central overvågning af arbejdsulykker og sygefravær
- status på samarbejdet med arbejdstilsynet
- status på igangværende indsatser
- status på APV
- orientering om ny lovgivning

Sundhedsordning

Med det formål at behandle og forebygge arbejdsbetingede gener og skader har Skanderborg Kommune etableret en sundhedsordning der omfatter

- klinik, som yder gratis behandling til medarbejderne (udgangspunkt 1-6 behandlinger hos eksempelvis fysioterapeut, kiropraktor eller akupunktør)
- klinik, der tilbyder sundhedstjek
- klinik, der tilbyder holdtræning
- motionsfaciliteter, der er åbne for alle medarbejdere 24 timer i døgnet året rundt
- ergonomitjek på arbejdspladserne

Arbejdsmiljøuddannelse

Skanderborg Kommune tilbyder den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse på 3 dage til alle nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter og nyansatte ledere. Undervisningen følger bekendtgørelsens krav og er derudover baseret på lokale forhold og hensigter.

Desuden tilbydes 3 – 4 supplerende uddannelsesdage pr. år til arbejdsmiljøorganisationen. De supplerende uddannelsesdage holdes om temaundervisning i temaer, som relaterer sig til de mål og indsatsområder som HovedMEDudvalget har udpeget.

Alle arbejdsmiljørepræsentanter tilbydes også den obligatoriske MEDuddannelse.

Forebyggelse af vold, mobning, trusler og chikane

Skanderborg Kommunes HovedMEDudvalg har vedtaget centrale retningslinjer for forebyggelse af vold, mobning, trusler og chikane. Disse er fulgt op af vejledninger i hvordan man lokalt skal tilpasse og implementere forebyggende indsatser i forhold til vold, mobning, trusler og chikane.

F.eks. materialer og vejledning i udarbejdelse af lokale arbejdspladsberedskabsplaner og ambulancebreve samt formidling af døgnbemandet krisepsykologisk beredskab.

Metode til analyse af arbejdsulykker

Med det formål at nedbringe antallet af arbejdsulykker har HovedMEDudvalget foranlediget udarbejdelse af vejledninger til analyse af arbejdsulykker. Den kvartalsvise arbejdsmiljøredegørelse følger nøje udviklingen i antallet af arbejdsulykker, og HovedMEDudvalget har fokus på iværksættelse af målrettede aktiviteter afhængig af ulykkernes art, fag og frekvens.

Indkøbsordning med sikring af leverance af leverandørbrugsanvisning

Skanderborg Kommunes indkøbsafdeling medvirker via indkøbsaftaler til, at alle relevante produkter følges af en leverandørbrugsanvisning, så man lokalt har det fornødne grundlag for at udarbejde arbejdspladsbrugsanvisninger.

Forebyggelse af fravær

Forebyggelse af fravær er et højt prioriteret tema i Skanderborg Kommune, og en effektiv fraværsindsats skal bringe de ansatte hurtigere tilbage i arbejde – både til gavn for den enkelte medarbejder og til gavn for arbejdspladsen. Der ydes ledere sparring omkring udarbejdelse af fraværspil og der ydes ledere og medarbejdere rådgivning om håndtering af fravær.

I 2014 og 2015 er forebyggelse af sygefravær et indsatsområde i alle udviklingskontrakter i Skanderborg Kommune, og der sker 2 årlige opfølgninger på indsatserne.

Status på sygefraværet i kommunen er et fast punkt på HovedMEDudvalgets dagsordener.

Ergonomi på arbejdspladsen

Muskel og skeletbesvær er en af de største arbejdsmiljøudfordringer indenfor de kommunale serviceområder. Der ydes løbende rådgivning til arbejdspladserne om, hvordan man kan forbedre det ergonomiske arbejdsmiljø, ligesom der er foretaget undersøgelse af hvorvidt arbejdspladserne har de nødvendige hjælpemidler til rådighed.

Organisering af arbejdsmiljøarbejdet

I henhold til Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 (eller senere bekendtgørelser, der afløser denne) er samarbejde om sikkerhed og sundhed organiseret som følger.

Strukturen for arbejdsmiljøorganisationen er som udgangspunkt sammenfaldende med MEDorganisationen.

- HovedMEDudvalget er kommunens øverste udvalg for arbejdsmiljøindsatsen i kommunen, og HovedMEDudvalget planlægger, leder og koordinerer samarbejdet om sikkerhed og sundhed i kommunen.
- OmrådeMEDudvalg har den koordinerende funktion i forhold til udvikling og motivation til nye tiltag til gavn for arbejdsmiljøet inden for området, samt til tværgående forebyggelse og opfølgning på indsatsområderne.
- LokalMEDudvalgene planlægger, leder og koordinerer samarbejdet om sikkerhed og sundhed på den enkelte institution.
- Arbejdsmiljøgruppen har ansvaret for at de daglige arbejdsmiljøopgaver udføres indenfor den del af institutionen som arbejdsmiljøgruppen dækker.

Valg til arbejdsmiljøorganisationen:

Til HovedMEDudvalget – 2 arbejdsmiljørepræsentanter vælges af og blandt de valgte arbejdsmiljørepræsentanter i kommunen. Der vælges 2 suppleanter.

Til OmrådeMEDudvalg – 1-2 arbejdsmiljørepræsentanter, til OmrådeMEDudvalget på Ældre og Handicapområdet 3 repræsentanter, vælges af og blandt de valgte arbejdsmiljørepræsentanter indenfor for det pågældende område.

Til LokalMEDudvalg – 1-2 arbejdsmiljørepræsentanter vælges af og blandt de valgte arbejdsmiljørepræsentanter i den lokale arbejdsmiljøorganisation.

Til Arbejdsmiljøgrupper – Arbejdsmiljørepræsentanten vælges blandt de ansatte, som arbejdsmiljøgruppen skal dække. Arbejdsmiljørepræsentanten er valgt for to år.

De selvejende institutioners arbejdsledere og arbejdsmiljørepræsentanter vælger i blandt sig henholdsvis en arbejdsleder og en arbejdsmiljørepræsentant, som får sæde i OmrådeMEDudvalget for Børn & Unge. Pr. 1. november 2014 er der 5 selvejende institutioner i Skanderborg Kommune. Hver af disse indgår i arbejdsmiljøorganisationen på lige vilkår med de kommunale institutioner, og får samme tilbud om uddannelse og efteruddannelse.

Skanderborg Kommunes MEDudvalg og arbejdsmiljøgrupper fremgår af bilag 2 til LokalMEDaftalen.

Opgavevaretagelse

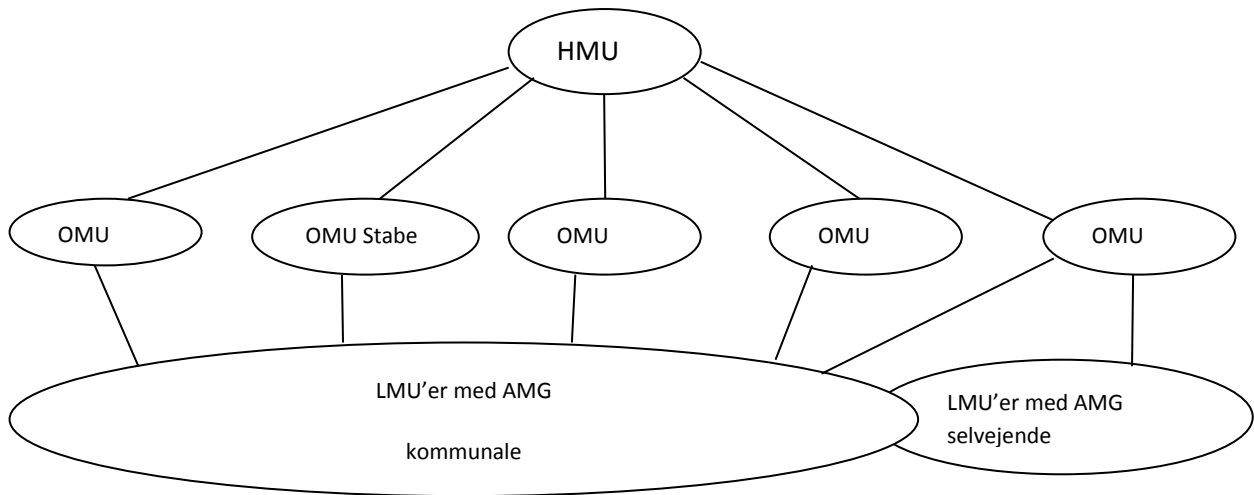
Arbejdsmiljøorganisationens strategiske opgaver, jfr. Bekendtgørelsens § 17, varetages i HovedMEDudvalget og LokalMEDudvalgene. Opgaverne evalueres i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Arbejdsmiljøorganisationens operationelle opgaver, jfr. Bekendtgørelsens § 18 varetages af arbejdsmiljøgruppen/arbejdsmiljøgrupperne under det enkelte MEDudvalg.

Procedure for gennemførelse og opfølgning på de enkelte aktiviteter fremgår af MEDudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse og årshjul.

Opgaver	Aktivitet i HMU	Aktivitet i OMU	Aktivitet i LMU	Arbejdsmiljøgruppe
APV	Årlig drøftelse	Udviklingsdrøftelse	Årlig drøftelse	Ansvar
3i1 Trivselsmåling, psykisk APV, ledelsesevaluering	Hvert 3. år Første gang i 2015		Forberede proces Gennemførelse Opfølgning/handlinger	
Fysisk APV	Gældende regler	Gældende regler	Gældende regler	Gældende regler
AM-redegørelse	Orientering Drøftelser	Udviklingsopgaver	Orientering Drøftelser Opgaver	Opgaver
Sundhedsordning	Drøftelse Indsatsområder	Udviklingsopgaver	Orientering Drøftelser Indsatsområder	
AM-uddannelse	Opfølgning	Opfølgning	Opfølgning	Pligt
Vold, mobning, trusler, chikane	Opfølgning Mindst hvert 2. år	Udviklingsopgaver Opfølgning på forebyggelse	Orientering Forebyggelse	
Arbejdsulykker	Opfølgning Forebyggelse	Opfølgning Forebyggelse	Forebyggelse Opfølgning Registrering Analyse	Registrering Analyse Forebyggelse
Arbejdsplads Brugsanvisning				Anvendelse Ansvar Opfølgning
Fravær	Opfølgning Forebyggelse	Opfølgning Forebyggelse	Forebyggelse	
Ergonomi	Opfølgning Forebyggelse	Opfølgning Forebyggelse	Forebyggelse	Arbejdsplads indretning Forebyggelse

Arbejdsmiljøorganisation:



Liste over navngivne arbejdsmiljørepræsentanter kan ses på "medarbejderportalen/ansat a-å/arbejdsmiljø og sundhed" og "medarbejderportalen/ansat a-å/MED". Listen ajourføres hvert kvartal.

Bilag 2

MED-udvalgsstruktur i Skanderborg Kommune pr. 20.10.2014



§ 4 stk. 1

Udvalgsstrukturen i Skanderborg Kommune omfatter 3 niveauer:

1. HovedMEDudvalg
2. OmrådeMEDudvalg – fremgår af bilag 2
3. LokalMEDudvalg – udvalg på alle arbejdspladser. På små arbejdspladser med færre end 10 medarbejdere kan hele personalegruppen fungere som LokalMEDudvalg.

For de personalegrupper, der ikke er direkte repræsenteret i et MED-udvalg, kan der etableres kontaktudvalg.

Såfremt der sker ændringer i organisationsplanen eller kompetenceforhold tilpasses MED-strukturen efter aftale i HovedMEDudvalget. HovedMEDudvalget skal sikre sig, at medarbejderrepræsentanterne i udvalget orienterer og drøfter organisationsændringerne med de faglige organisationer, der repræsenterer medlemmer, der berøres af ændringerne.

Ved ændring i antallet af MED-niveauer nedsættes et Forhandlingsorgan.

HovedMEDudvalg

OmrådeMEDudvalg	Rådhuset – godkendt i HMU 07.09.2010
Formand	Personalechef
Ledere	2
HK	2
AC	1
AMR	2

LMU	Byråds- og Direktionssekretariatet
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Økonomistaben
	2 AMG (1 leder + 2 AMR)
	HR/Personale og Løn
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)

OmrådeMEDudvalg	Børn & Unge – godkendt i Forhandlingsorganet 29.10.2014
Formand	Fagchef
Ledere	5
BUPL	1
DSR	1
DLF	1
SL	1
3 F	1
FOA	2
AMR	2
Leder selvejende institutioner	1
AMR selvejende institutioner	1

LMU	Fagsekretariatet Børn & Unge
	Sundhedstjenesten
	PPR
	Børnesocialrådgivningen
	1 AMG (1 leder + 1 AMR) Dækker de fire ovenstående enheder pr 18. september 2014. Områdets Arbejdsmiljøorganisation er i færd med at blive reorganiseret.
	Bakkeskolen
	3 AMG (2 ledere + 3 AMR)
	Bjedstrup Skole og Børnehus
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Landsbyordningen Ejer Baunehøj

	2 AMG (2 leder + 2 AMR)
	Gl.Rye Skole og Børnehus
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Gyvelhøjskolen
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Herskindskolen og Børnehus
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Højboskolen
	Skole: 1 AMG (1 leder + 1 AMR) SFO: 1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Hørningskolen
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Knudsøskolen
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Låsby Skole
	Skolen: 1 AMG (1 leder + 1 AMR) Afd D/E: 1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Morten Børup Skolen
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Mølleskolen
	Skolen: 1 AMG (1 leder + 1 AMR) SFO: 1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Niels Ebbesen Skolen
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Skovby Skolen
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Stilling Skole
	Skole 1: 1 AMG (1 leder + 1 AMR) Skole 2: 1 AMG (1 leder + 1 AMR) SFO: 1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Stjærskolen
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Veng Skole & Børnehus
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Virring Skole
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Landsbyordningen Voerladegaard
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Daglejen
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Dagtilbud Stilling/Virring
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Dagtilbud Skanderborg Vest
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Dagtilbud Skanderborg Midt
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)

	Dagtilbud Højvangen
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Hørning Børneunivers
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Dagtilbud Hørning
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Dagtilbud Skovby/Stjær
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Dagtilbud Galten/Låsby
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Dagtilbud Ry
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Børnehuset Bifrost
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Møllegades Børnehave
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Søvang Børnehave
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Hørning Juniorklub
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Klubberne i Stilling
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	KLUB'N
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	GJUK
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Skovby Mosegård
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Skovbo
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Skanderborg Ungdomsskole
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Tandplejen
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)
Selvejende institutioner	
LMU	Sct. Georgs Gården Børne- og Ungdomscenter
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)
LMU	Børnehuset Bifrost
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)
LMU	Møllegades Børnehave
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)
LMU	Søvang Børnehave
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)
LMU	GJUK
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)

OmrådeMEDudvalg	Ældre & Handicap – godkendt
Formand	Fagchef
Ledere	5
OAO	6
FTF	2
AMR	3

LMU	Fagsekretariatet Ældre og Handicap
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Plejedistrikt Galten
	Bøgehaven: 1 AMG (1 leder + 1 AMR) Søndervang: 1 AMG (1 leder + 1 AMR) Tjørnehaven: 1 AMG (1 leder + 1 AMR) Tjørnehaven fri valg: 1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Plejedistrikt Ry
	Dalbogård: 1 AMG (1 leder + 1 AMR) Ryvang: 1 AMG (1 leder + 1 AMR) Søkilde: 1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Plejedistrikt Hørning
	Præstehaven 1: 1 AMG (1 leder + 1 AMR) Præstehaven 2: 1 AMG (1 leder + 1 AMR) Præstehaven Inde: 1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Plejedistrikt Skanderborg Nord
	Kildegården 1: 1 AMG (1 leder + 1 AMR) Kildegården 2: 1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Plejedistrikt Skanderborg Midt
	Møllehjørnet: 1 AMG (1 leder + 1 AMR) P. B. Lundsvej: 1 AMG (1 leder + 1 AMR) Sygehusvej: 1 AMG (1 leder + 1 AMR) Dagmargården: 1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Plejedistrikt Skanderborg Syd
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Vores Køkken
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Aktivitet og Træning
	4 AMG, 1 pr. team (1 leder + 1 AMR)
	Bavnebjerg Bo- og Aktivitetscenter
	2 AMG (1 leder + 2 AMR)
	Bostederne
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Landsbyen Sølund
	22 Arbejdsmiljøgrupper. En for hver boenhed (1 leder + 1 AMR)
	Kjærsholm og Socialpsykiatrien

	1 AMG (1 leder + 1 AMR) Kjærsholm
	1 AMG (1 leder + 1 AMR) Socialpsykiatrien
	Solsikken
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)

OmrådeMEDudvalg	Beskæftigelse & Sundhed – godkendt i HMU 23.04.2010
Fagchef	Formand
Ledere	8
DS	2
DLF	1
HK	4
AMR	2

LMU	UU
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Kompetencecenter
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Administrationsområdet
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Jobcenter
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Sundhedsfremmecerter
	Sundhedscenter og Stab: 1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Rusmiddel: 1 AMG (1 leder + 1 AMR)

	Staben for Kultur, Borgere og Planlægning
--	---

LMU	Kultur, Borgerservice og Planlægning
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Kulturskolen
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Biblioteket
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)

	Teknik & Miljø
--	----------------

LMU	Fagsekretariatet
	1 AMG (1 leder + 1 AMR)
	Entreprenørafdelingen
	Sort område: 1 AMG (1 leder + 2 AMR)
	Grønt område: 1 AMG (1 leder + 2 AMR)

Liste over navngivne arbejdsmiljørepræsentanter kan ses på ”medarbejderportalen/ansat a-å/arbejdsmiljø og sundhed” og ”medarbejderportalen/ansat a-å/MED”. Listen ajourføres hvert kvartal.

Forhandlingsorganet, nedsat i Skanderborg Kommune til justering af den Lokale MED-aftale, har på sit møde den 17. december 2012 godkendt organisering af AMR-strukturen på Dagtilbudsområdet.

Den 1. januar 2012 ændrede Skanderborg Kommune ledelsesstrukturen på dagtilbudsområdet. De 36 institutioner blev samlet til 9 dagtilbud.

På baggrund af indstilling fra BUPL, FOA og Skanderborg Kommune besluttede Forhandlingsorganet følgende AM-struktur i de 9 dagtilbud:

Struktur for AMR:	1 AMR i hvert dagtilbud
Tidsforbrug i h. t. vilkårsaftalen:	60 timer i grundtildeling + 1 time pr. medarbejder + 45 timer for hvert hus udover det hus, hvor AMR er valgt + 45 timer til huse med mere end 180 børn + 200 timer til en af de valgte AMR der skal have en koordinerende indsats.

Den koordinerende AMR skal kunne understøtte de enkelte arbejdsmiljørepræsentanter i og kvalificere etableringen af samarbejdet og netværk imellem de 9 dagtilbud og inden for de enkelte dagtilbud. Der udarbejdes et bilag (side 2) der beskriver hvordan arbejdsmiljøindsatsen styrkes i den nye struktur.

AM-strukturen træder i kraft den 17. december 2012.

Bilag om styrkelse og effektivisering af arbejdsmiljøindsatsen på Dagtilbudsområdet.

I tillæg til BUPL, FOA og Skanderborg Kommunes indstilling til Forhandlingsorganet om organisering af AMR-strukturen på Dagtilbudsområdet følger bilag der beskriver hvordan arbejdsmiljøindsatsen styrkes i den nye struktur.

Arbejdsmiljøindsatsen omfatter alle ledere og medarbejdere i de 9 dagtilbud, og den daglige indsats varetages af arbejdsmiljøgruppen, der i hvert dagtilbud består af lederen og en arbejdsmiljørepræsentant.

Desuden vælger de 9 arbejdsmiljørepræsentanter én i blandt sig til at varetage en koordinerende funktion (K-AMR), der samler viden og erfaringer og som kan være med til at effektivisere arbejdsgange.

Arbejdsmiljøgruppen er en del af LokalMEDudvalget (LMU) i hvert dagtilbud og følger Skanderborg Kommunes Lokale MEDaftale, herunder funktionsvaretagelsen i arbejdsmiljøindsatsen.

I forbindelse med start af arbejdsmiljøorganisationen, sættes der indenfor det enkelte Dagtilbud fokus på valg af AMR, og den valgte skal besøge de lokaliteter, som vedkommende skal dække og sørge for, at alle medarbejdere ved, hvem der er valgt som AMR og hvordan de kan få fat i deres AMR.

Den valgte K-AMR har til opgave

- At etablere et netværk for arbejdsmiljørepræsentanterne
- At støtte og hjælpe nyvalgte AMR til hurtigt at komme i gang med arbejdet
- At bistå alle AMR med løbende besøg, sparring og vidensdeling
- At tage initiativ til et årligt fællesmøde for alle arbejdsmiljøgrupper
- At sikre fælles metoder og materialer til arbejdsmiljørunderinger, registrering og analyser af arbejdsulykker, registrering af mindre arbejdsulykker og nærved ulykker samt risikoobservationer
- At indsamle og kvalificere forslag fra AMR til styrkelse af arbejdsmiljøindsatsen.

Som startskud til den nye arbejdsmiljøorganisation for Dagtilbudsområdet arrangeres en introduktionsdag. Dagen tilbydes som en efteruddannelsesdag indenfor arbejdsmiljøuddannelsen og tilrettelægges specifikt og målrettet mod medarbejderne indenfor dagtilbudsområdet, i samarbejde med aktørerne i arbejdsmiljøorganisationen.

Arbejdsmiljøorganisationen har mulighed for at søge hjælp og sagkyndig vejledning fra såvel interne som eksterne samarbejdspartner.

Oversigt over HovedMEDudvalgets obligatoriske opgaver

HovedMEDudvalget har i henhold til en række generelle (ramme)aftaler følgende opgaver:

	Beskrivelse af opgaven	Aftalehjemmel
A	Aftale retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmålinger	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 3 stk. 2
B	I tilknytning til kommunens budgetbehandling skal ledelsen redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder eventuelle konsekvenser i forhold til sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsomfang	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 5
C	Aftale retningslinjer for sygefraværssamtaler	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 7 stk. 4
D	Sikring af, at der i kommunen aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 9
E	Sikring af, at der aftales retningslinjer for den samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning, trusler og chikane på arbejdspladsen, dvs. drøfte og fastlægge i hvilket omfang retningslinjer skal fastsættes lokalt af det enkelte MED-udvalg eller centralt i HovedMEDudvalget.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, § 10, og vejledning til trivselsaftalen om indsats mod vold, mobning og chikane
F	Overvågning og revidering af de vedtagne retningslinjer i henhold til opgave E med henblik på at sikre, at retningslinjerne er effektive både i forhold til at forebygge problemer og til at håndtere sagerne, når de opstår.	Protokollat til aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne om indsats mod vold, mobning og chikane på arbejdspladsen.
G	Aftale retningslinje for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige samt en drøftelse med henblik på at fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår og at sikre, at fortrængning eller udstødelse af allerede ansatte ikke finder sted.	Rammeaftale om socialt kapitel § 3
H	Regelmæssig evaluering af anvendelsen af MUS i kommunen	Aftale om kompetenceudvikling, § 4 stk. 2
I	Aftale af retningslinjer for sundhed. Retningslinjerne skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 4 stk. 1
J	Anvendelse af de lokalt afsatte AKUT-forsøgsmidler sker efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i HovedMEDudvalget.	Protokollat om bidrag til AKUT-fonden

I henhold til Rammeaftalens bilag 2.

Oversigt over opgaver for øvrige MED-udvalg

Tværgående drøftelse/forhandling i lokale MEDudvalg for alle medarbejdere	Forhandling/aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår	Aftalehjemmel
<ul style="list-style-type: none"> • Såfremt det på den enkelte arbejdsplads/institution besluttes, at der kan ske ansættelse af personer i henhold til aftalen, er det hensigtsmæssigt at ledelse og medarbejdere drøfter retningslinjer for beskæftigelse af disse. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aftale om etablering af oplærings- og integrationsstillinger, herunder den konkrete ansættelse indgås mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation 	Aftale om integrations- og oplæringsstillinger
<ul style="list-style-type: none"> • Skal aftale retningslinjer for fremlæggelse af institutionsbaseret sygefraværstatistik samt opfølgning på sygefravær i institutionen. • Institutionsledelsen skal årligt fremlægge en institutionsbaseret sygefraværstatistik for det lokale MEDudvalg. • Skal aftale retningslinjer for udarbejdelse af handlingsplaner, hvis der konstateres problemer i APV. Såfremt arbejdsmiljøarbejdet ikke varetages af MED-udvalget drøftes handlingsplaner i arbejdsmiljøudvalget. • Skal, afhænge af beslutning i hovedudvalget, aftale retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress. • Skal, afhængig af beslutning i hovedudvalget, aftale retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane – herunder fra 3. person – i tilknytning til udførelsen af arbejdet. 		Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne

	<ul style="list-style-type: none"> Aftale indgås mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er). 	Rammeaftale om seniorpolitik
<ul style="list-style-type: none"> Såfremt det på den enkelte arbejdsplads/institution besluttes, at det kan ske ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige, er det hensigtsmæssigt at ledelse og medarbejdere drøfter retningslinjer for beskæftigelse af disse. 	<ul style="list-style-type: none"> Aftale om vilkår i flexjob, aftalebaserede job på særlige vilkår, løntilskudsjob, herunder skånejob, indgås mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er). Lokal forhandling om vilkår i forbindelse med brug af løntilskudsjob og virksomhedspraktik i mere end 13 uger. 	Rammeaftale om socialt kapital
<ul style="list-style-type: none"> Drøfte de overordnede mål med kompetenceudviklingsindsatsen på arbejdspladsen. Drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling. Drøfte hvordan arbejdet med kompetenceudvikling evalueres. 	<ul style="list-style-type: none"> På den enkelte arbejdsplads opstilles der udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere. 	Aftale om kompetenceudvikling
	<ul style="list-style-type: none"> Lokalaftale mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for en eller flere organisationer. På grundlag heraf indgås aftale mellem kommunen og de enkelte ansatte. 	Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde
	<ul style="list-style-type: none"> Der skal ske en forhandling om tillidsrepræsentanters vilkår med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældendes overenskomstgruppe(r). <p>Såfremt der i hovedudvalget er vedtaget overordnede principper for TR-vilkår, skal disse principper danne grundlag for forhandlingen.</p>	Protokollat vedr. vilkår for (fælles) tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse

I henhold til Rammeaftalens bilag 3.

Eksempler på forhold, hvor der kan ske medindflydelse og medbestemmelse i form af udarbejdelse af retningslinjer:

- A. Arbejdsforhold, herunder
 - 1. placering af den daglige arbejdstid og pauser,
 - 2. velfærdsforanstaltninger samt gennemførelse af disse,
 - 3. forhold vedrørende medarbejdernes sikkerhed,
 - 4. udarbejdelse af ordensregler,
 - 5. arbejdstilrettelæggelse,
 - 6. fastsættelse af arbejdsmetoder,
 - 7. indretning af egnede arbejdslokaler,
 - 8. fysiologisk rigtigt indrettede arbejdspladser
 - 9. hensigtsmæssig udnyttelse af anlæg, maskiner og materialer

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

- C. Samarbejdsforhold

- D. Arbejds miljøforhold, herunder:
 - 1. planlægge, lede og koordinere sikkerheds- og sundhedsarbejdet,
 - 2. forestå aktiviteter til beskyttelse af ansatte og forebyggelse af risici,
 - 3. registrere arbejdsmiljøspørgsmål,
 - 4. rådgive om løsning af arbejdsmiljøspørgsmål

Listen er ikke udtømmende.

Bilag 6 – Lokal aftale

Lokal aftale for Skanderborg Kommune, beskrevet af forhandlingsudvalget, om medarbejdervalgte repræsentanternes arbejdsvilkår

Vilkårene i aftalen forudsættes fastlagt i særskilte forhandlinger mellem Skanderborg Kommune og de forhandlingsberettigede organisationer.

Indledning

Det er væsentligt for realisering af kommunens mål, at der hersker et godt og tillidsfuldt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, og at de medarbejdere, der er valgt til at repræsentere medarbejderne, sikres gode og fornuftige arbejdsvilkår på den enkelte arbejdsplads.

Der skal derfor overalt på kommunens enkelte arbejdssteder skabes forhold, der kan sikre, at medarbejdernes valgte repræsentanter får de tilstrækkelige muligheder for at varetage de hverv hvortil de er valgte, på en acceptabel og tilstrækkelig måde.

Med henblik på at få omformet ovennævnte tilkendegivelser i nogle mere præcise angivelser omkring de medarbejdervalgte repræsentanternes arbejdsvilkår, anbefaler forhandlingsudvalget følgende hensigtserklæring om tidsanvendelsen ved MED-arbejderrepræsentanternes arbejde.

Personkreds

I MED-aftalen mellem Kommunernes Landsforening (KL) og KTO samt Sundhedskartellet er det fastslået, at tillidsrepræsentanten er den centrale medarbejderrepræsentant, hvorfor den indgåede aftale tager afsæt heri. Da sikkerhedsrepræsentanterne også er vigtige samarbejdspartnere for kommune, vil disse også være omfattet af den indgåede aftale.

Grundlag:

I takt med den øgede decentralisering og implementeringen af flere nye personalepolitiske værktøjer, er belastningen af kommunens tillidsrepræsentanter øget væsentligt.

Det er forventningen at tillidsrepræsentanternes involvering i disse områder, ikke vil blive mindre i de kommende år, tværtimod.

Af aftalen mellem KL og KTO om "Tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg" fremgår, at tillidsrepræsentanten må anvende den tid der er nødvendigt til tillidsarbejdets forsvarlige udførelse, når hensyn tages til arbejdspladsens størrelse og evt. lokale forhold. Tillidsrepræsentanten skal udføre sit hverv på en sådan måde, at det medfører mindst mulig forstyrrelse af pågældendes produktive arbejde. Der påhviler således tillidsrepræsentanten et ansvar for at tilrettelægge sit arbejde på en sådan måde, at det medfører mindst mulig gene for arbejdsstedet.

Skanderborg Kommune er enige i vigtigheden af, at der skabes de rette forudsætninger for, at intentionerne i aftalen kan efterleves.

Det er derfor Kommunens opfattelse, at der på de arbejdssteder som beskæftiger medarbejdervalgte repræsentanter, ved arbejdstilrettelægnings og opgavefordelingen skal tages højde for, at den fornødne tid kan afsættes, således at disse repræsentanter kan varetage deres hverv på en for alle parter tilfredsstillende måde.

Aftalens indhold

Det er aftalt at de arbejdssteder der beskæftiger valgte medarbejderrepræsentanter skal påregne, at de pågældende vil have behov for at anvende et antal timer pr. år som følger:

	Timer pr. år
Grundtakst som tillidsrepræsentant, inkl. deltagelse i lokalMED	120
Grundtakst som sikkerhedsrepræsentant, inkl. deltagelse i lokalMED	60
Tillidsrepræsentant pr. ansat indenfor fagområdet	3,5
Sikkerhedsrepræsentant pr. ansat	1
Forhandlingskompetence NY løn eller arbejdstidsaftaler pr. ansat indenfor fagområdet	1
Medlem af HovedMEDudvalget	70
Næstformand i HovedMEDudvalget	40
Medlem af permanent koordinerende tværgående MEDudvalg	48
Næstformand i permanent koordinerende tværgående MEDudvalg	40
Næstformand i lokalMEDudvalg	20
Medlem af lokalMEDudvalg	Fornøden tid
Grundtakst for fællestillidsrepræsentanter, som ikke i forvejen er valgt som tillidsrepræsentant	200

Fællestillidsrepræsentanternes vilkår i øvrigt aftales ved konkret forhandling mellem Kommunen og den forhandlingsberettigede organisation.

Hvor der er beskæftiget medarbejdere fra flere organisationer og valgt særskilte repræsentanter for disse, gælder tidsforbruget for hver enkelt af de valgte.

Det anførte tidsforbrug er dækkende for den almindelige varetagelse af en medarbejdervalgt funktion. Herudover vil der kunne blive behov for frihed til deltagelse i ad hoc arbejds- og projektgrupper m.v., hvor disse grupper er nedsat af Kommunen.

Endvidere vil der som hidtil kunne fremsættes anmodning om frihed uden løn, eller frihed mod lønrefusion, til deltagelse i forskellige møder og kurser m.v. arrangeret af den pågældendes faglige organisation eller AKUT-fonden.

Det eksisterende regelsæt herfor fortsætter uændret af denne aftale.

Parterne er enige om, at der vil være behov for at aftale specielle vilkår for tillidsrepræsentanter der repræsenterer medlemmer fordelt på mange arbejdssteder.

Det er arbejdspladsens leder der har ansvaret for, at den daglige arbejdstilrettelægning og opgavefordelingen foregår på en sådan måde, at der skabes reelle funktionsmuligheder for de medarbejdervalgte repræsentanter i dagligdagen. Herunder eksempelvis imødekomme af et eventuelt behov for håndtering af post, informationer og nyhedsspredning m.v.

Det er fortsat gældende, at såfremt en medarbejderrepræsentant må forlade sit arbejde i den normale arbejdstid for at opfylde sine forpligtelser, skal der forud herfor træffes aftale med lederen herom.

Tjenestefrihed gives derfor fortsat under hensyntagen til forholdene på arbejdsstedet.

Til møder, arrangementer m.v. som afholdes af Skanderborg Kommune betales almindelig befordringsgodtgørelse efter gældende regler.

Der er enighed om, at ved forandrings- og organisationsudviklingsprocesser i Skanderborg Kommune, bør ledelses og medarbejdervalgte som udgangspunkt have samme tilbud om og mulighed for deltagelse i relevante informations- og uddannelsesaktiviteter.

Øvrige vilkår

Der skal på den enkelte arbejdsplads tages hensyn til den enkelte medarbejdervalgte repræsentants muligheder for deltagelse i relevant faglig efter- og videreuddannelse som relaterer sig til pågældendes hverv.

Medarbejdervalgte i relation til HovedMEDudvalget skal sikres indføring i kommunens budget- og regnskabsmateriale som behandles på møderne.

Skanderborg Kommune tilkendegiver en positiv holdning til, at der skal søges udviklet grundlag for at de medarbejdervalgte får adgang til PC og/eller systemer til informationsudveksling m.v.
Det anbefales at der oprettes et fælles FTR/TR/SR kontor med nødvendige faciliteter – herunder IT udstyr og Internetopkobling, centralt placeret i kommunen.

Afslutning

Det har været formålet med den indgåede aftale at skabe synlighed for, at det at være valgt repræsentant for medarbejderne medfører, at der vil skulle medgå noget arbejdstid for udøvelsen af hvervet.
Det er således det primære formål med aftale at søge skabt legalitet omkring tidsanvendelsen.

Aftalen udtrykker derfor mere en præcisering af det regelsæt der har været gældende for medarbejdervalgte i mange år, end det udtrykker en ændring.

Skanderborg Kommune og de faglige organisationer har fundet en fælles interesse i at søge intentionerne i regelsættet tydeliggjort i form af denne aftale, således at ledere, medarbejdere og disses repræsentanter får en klarere fornemmelse af det tidsforbrug, der må antages at skulle anvendes til fagligt arbejde.