

Lokalaftale om
MEDindflydelse og MEDbestemmelse
for



FREDERIKSSUND
KOMMUNE



Indholdsfortegnelse	Side
Forord	4
Kapitel 1. Aftalens område og formål.	
§ 1. Område	5
§ 2. Formål	5
§ 3. Forhandling	5
§ 4. Form og struktur	5
§ 5. Kompetence	7
Kapitel 2. Medindflydelse og medbestemmelse	
§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse	8
§ 7. Information og drøftelse	8
§ 8. Retningslinier	9
§ 9. Hovedudvalget	10
Kapitel 3. Tillidsrepræsentanter	
§ 10. Valg af tillids- og sikkerhedsrepræsentanter	13
§ 11. Tillids- og sikkerhedsrepræsentantens virksomhed	13
§ 12. Valg af fællestillidsrepræsentanter	15
§ 13. Valg af suppleanter (stedfortræder)	16
§ 14. Medarbejderrepræsentanternes vilkår	16
§ 15. Frihed til deltagelse i kurser, møder mv.	17
§ 16. Afskedigelse af medarbejderrepræsentanter	17
§ 17. Voldgift vedrørende §§ 10-16	19
Kapitel 4. Ikrafttrædelse	



Bilag	Side
Bilag 1 Overordnet MED-struktur for Frederikssund Kommune	21
- Bilag 1.1. MED-struktur for direktørområdet Strategi & Koordination, Organisation, Sundhed og Administration	22
- Bilag 1.2. MED-struktur for direktørområdet Social, Arbejdsmarked og Kommunikation	23
- Bilag 1.3. MED-struktur for direktørområdet Opvækst og Uddannelse, herunder bilag 1.3.1: Formelle personalemøder og sikkerhedsgrupper	24 25
- Bilag 1.4. MED-struktur for direktørområdet Erhverv, Teknik og Miljø	26
- Bilag 1.5. MED-struktur for direktørområdet Kultur, Borgerservice og IKT	27
Bilag 2 Sammensætningen af MED-udvalg	28
Bilag 3 Fortegnelse over organisationer der pr. 5. december 2006 har anmeldt en fællestillidsrepræsentant	30
Fortegnelse over hvilke parter Frederikssund Kommune har indgået aftaler om tid til tillidsrepræsentantarbejdet med	30
Bilag 4 Underskriftsblad	31



Forord

Denne lokalaftale er indgået mellem Sammenlægningsudvalget for Ny Frederikssund Kommune og de forhandlingsberettigede hovedorganisationer den 7. december 2006.

Lokalaftalen er forhandlet på baggrund af Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse m.v. af 24. april 2003 for rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse, som de centrale parter - KL (Kommunernes Landsforening) og KTO (Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte).

Forhandlingsorganet var sammensat af 4 repræsentanter fra DKK, 3 repræsentanter fra FTF og 1 repræsentant fra AC samt 3 ledelsesrepræsentanter.

Lokalaftalen sammenfører Samarbejdsorganisationen og Sikkerhedsarbejdet (enstrengede struktur) i en fælles MED-aftale med formålet at sikre, styrke, udvikle og forbedre områderne.

Lokalaftalen bygger, jf. rammeaftalen, på at tillidsrepræsentanten er den centrale medarbejderrepræsentant, således at samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne bygger på tillidsrepræsentantsystemet i Frederikssund kommune.

Lokalaftalen erstatter "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg" tilsluttet af KL (Kommunernes Landsforening), Amdsrådsforeningen og KTO (Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte).



Kapitel 1. Aftalens område og formål

§ 1. Område

Aftalen om medindflydelse og medbestemmelse gælder for alle ansatte i Frederikssund Kommune fra 1. januar 2007.

Aftalen dækker alle medarbejdere, hvis løn- og ansættelsesvilkår er omfattet af Kommunernes Lønningsnævn tilsyn. Dvs. aftalen omfatter således også de selvejende dag- og døgninstitutioner på KL's forhandlingsområde og hvor der i øvrigt måtte være indgået driftsoverenskomst.

§ 2. Formål

Formålet med denne aftale om medbestemmelse og medindflydelse er at skabe et solidt grundlag for alle ansatte ved Frederikssund Kommune for en gensidig dialog og information mellem ledelse og medarbejdere.

Hensigten er at sikre, styrke, udvikle og forbedre medindflydelse og medbestemmelse samt sikre, styrke, udvikle og forbedre den enkeltes arbejdsforhold og rammerne herfor med henblik på at skabe de bedste muligheder for arbejdets udførelse.

Ledelse og medarbejdere skal i fællesskab fastlægge, hvad de vil opnå med medindflydelsen og medbestemmelsen, og hvilket indhold der skal være i samarbejdet. Når dette er fastlagt, kan det aftales, på hvilken måde samarbejdet skal struktureres.

Stk. 2. Ligeledes er formålet med denne aftale at styrke og effektivisere arbejdsmiljø- og sikkerhedsarbejdet i Frederikssund Kommune med udgangspunkt i de lokale forhold.

§ 3. Forhandling

Stk. 1. Denne aftale kan genforhandles uden forinden at være opsagt.

Denne aftale evalueres senest 31. december 2007.

Stk. 2. Denne aftale kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel til udgangen af september i ulige år. (Opsigelse kan kun ske inden 31. december i lige årstal til den 30. september året efter).

Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale.

Aftalen kan opsiges af såvel ledelse som af medarbejdere blandt medlemmerne af Hovedudvalget.

Stk. 3. Hvis denne aftale opsiges af en af parterne, løber nærværende aftale videre i 1 år, indtil der opnås enighed.

Ved forsat uenighed ud over 1 år træder Aftale om Tillidsrepræsentanter, Samarbejde og samarbejdsudvalg sammen med Arbejds miljølovgivningens bestemmelser om sikkerhedsorganiseringen i kraft.

Ved genforhandling eller opsigelse af denne lokalaftale, nedsættes et forhandlingsudvalg.

Parterne tager hver især stilling til, hvem og hvor mange der skal repræsentere dem i den lokale forhandling.

§ 4. Form og struktur

MED-strukturen i Frederikssund Kommune omfattende såvel medindflydelse, medbestemmelse



som sikkerheds- og sundhedsarbejdet, er opbygget med 3 niveauer - hovedudvalg, deludvalg, koordinerende lokaludvalg/lokaludvalg og formelle personalemøder, hvor Samarbejdet og Sikkerhedsarbejdet behandles fælles. Der kan desuden nedsættes koordinerende ad-hoc lokaludvalg, koordinerende lokaludvalg, lokaludvalg samt sikkerhedsgrupper, hvor det er hensigtsmæssigt. Se bilag 1 (Strukturen for medindflydelse og medbestemmelse) samt bilag 2 (Sammensætningen af MED-udvalg).

Ledelsen redigerer en oversigt over MED-strukturen og dens medlemmer. Disse oversigter er tilgængelige på intranettet.

Stk. 1. Hovedudvalget er kommunens øverste organ for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse samt varetagelse af sikkerheds- og sundhedsområdet i henhold til Arbejdsmiljølovgivningen.

Der henvises til aftalens § 9.

Stk. 2. Deludvalgene sammensættes bredt fra det enkelte direktørområdes koordinerende lokaludvalg/lokaludvalg eller formelle personalemøder. Flere direktørområder kan sammenlægges til et deludvalg, hvis det er hensigtsmæssigt.

I såvel deludvalg som koordinerende lokaludvalg/lokaludvalg kan tillidsrepræsentanterne repræsenteres af den valgte fællestillidsrepræsentant.

Stk. 3. Koordinerende lokaludvalg/lokaludvalg eller formelle personalemøder samt sikkerhedsgrupper skal nedsættes på ethvert fagchefområde. Dog kan flere fagchefområder sammenlægges, hvor det er hensigtsmæssigt.

Sikkerhedsrepræsentanten på medarbejdersiden kan være sammenfaldende med tillidsrepræsentanten.

En sikkerhedsgruppe består af en ledelsesrepræsentant og mindst en medarbejderrepræsentant. Sikkerhedslederens arbejde er beskrevet nærmere i Arbejdsministeriets Bekendtgørelse nr. 575 af 21. juni 2001 om "Virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde" samt i Virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde. At-vejledninger nr.: F.2.1 – marts 2006, F.2.4 – marts 2006, F.2.5 – marts 2006, F.2.6 – marts 2006, F.2.8 – marts 2006, F.2.9 – maj 2006.

Stk. 4. Oprettelse eller nedlæggelse af deludvalg, koordinerende ad-hoc lokaludvalg, koordinerende lokaludvalg/lokaludvalg skal godkendes af Hovedudvalget. Hovedudvalget godkender forretningsordner for deludvalgene og koordinerende ad-hoc lokaludvalg og deludvalgene godkender forretningsordner for koordinerende lokaludvalg/lokaludvalgene.

Stk. 5. Ledelsen bemyndiges til løbende uden forelæggelse for Hovedudvalget at ajourføre bilag 1, bilag 1.1 – bilag 1.5 og bilag 3, således at der hele tiden er en opdateret version tilgængelig.

Stk. 6. Alle udvalg, formelle personalemøder og sikkerhedsgrupper skal have fastsat en forretningsorden, der som et minimum indeholder retningslinier for

Som et minimum skal

a. møderne fastlægges for et år ad gangen.

b. dagsordner skal altid udarbejdes i et samarbejde mellem ledelse og medarbejder.

c. frister for fastsættelse af dagsordner, bilag mv. sikrer en reel medindflydelse og medbestemmelse for alle.

a. formål

b. sammensætning

Se bilag 2 (Sammensætningen af MED-udvalg).



c. mødefrekvens

Som et minimum afholdes 4 møder om året.

d. mødeledelse,

Formanden for Hovedudvalget, formændene for deludvalgene og formændene for koordinerende lokaludvalg/lokaludvalgene leder møderne i deres respektive udvalg, dog kan det aftales, at mødeledelsen deles mellem ledelse og medarbejdere.

dagsordner og

Arbejds miljø- og sikkerhedsarbejdet skal være fast punkt på dagsordenen.

Referat

Der stilles sekretærbistand til rådighed, som ikke nødvendigvis er medlem af udvalget.

Stk. 7. Medarbejderrepræsentationen i strukturen skal som udgangspunkt baseres på tillidsrepræsentanterne, sikkerhedsrepræsentanterne samt hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen. Der kan dog vælges yderligere medarbejderrepræsentanter, hvis antallet af tillidsrepræsentanter ikke er tilstrækkeligt. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanterne.

En medarbejder kan repræsentere flere faggrupper.

I forbindelse med valg af næstformand i koordinerende lokaludvalg/lokaludvalg, kan en medarbejderrepræsentant vælges som næstformand, såfremt udvalget ikke har deltagelse af tillidsrepræsentanter.

§ 5. Kompetence

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.

Lederen bør klargøre egen kompetence for det enkelte deludvalg og koordinerende lokaludvalg/lokaludvalg.

Der henvises i øvrigt til den politiske, delegerede kompetence (udvalgenes områder) samt den bevillingsmæssige kompetence (budgettet) til Kasse- og regnskabsregulativet. Der henvises i øvrigt til intranettet vedrørende personaleforhold og til ledelsesinformation mht. ledelse, ansættelse og afskedigelse m.v.



Kapitel 2. MEDindflydelse og MEDbestemmelse

§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

a. Gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold på et så tidligt tidspunkt, at medindflydelsen og medbestemmelsen bliver reel.

Med alle forhold menes alle forhold af betydning for institutionens arbejds- og personaleforhold, herunder dens økonomiske stilling, større rationaliseringsforanstaltninger og arbejdsomlægninger samt indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi.

b. Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinier for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde.

Angående retningslinier henvises til § 8.

c. Mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.

Denne bestemmelse gælder kun for Hovedudvalget, hvor det er muligt at forhandle og indgå aftaler, som udfylder generelle rammeaftaler som et supplement til tillidsrepræsentanternes forhandlings- og aftaleret.

§ 7. Information og drøftelse

Stk. 1. Grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse er, at der er gensidig informationspligt på alle niveauer.

Ledere og medarbejdere skal være aktive for at skaffe sig den fornødne information.

Gensidig informationspligt indebærer at ledelse og medarbejdere skal informere hinanden om alle forhold, der har betydning for det daglige arbejde og kommunens virke som helhed.

Stk. 2. Informationen skal gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse, så medarbejdernes /medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller Byrådets beslutninger.

Stk. 3. Ledelsen skal regelmæssigt give information om fremkomne forslag og trufne beslutninger i Byrådet.

Alle dagsordener, bilag og referater fra Hovedudvalg og deludvalgene gøres tilgængeligt.

Stk. 4. I overensstemmelse med reglerne om information og drøftelse påhviler det ledelsen,

a. at informerer om den seneste udvikling og den forventede udvikling i kommunen eller områdets aktiviteter og økonomiske situation, herunder budget.

b. at informere og drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i institutionen samt om alle planlagte forventede foranstaltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet.

c. at informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse.



d. at informerer om større organisationsændringer, rationaliseringsforanstaltninger eller arbejdsomlægninger, herunder udbud og udlicitering af kommunale opgaver eller andre samarbejdsformer. *Informationen skal gives på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold, således at navnlig medarbejderrepræsentanterne sættes i stand til at foretage en passende analyse og i givet fald forberede drøftelsen.*

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

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

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

Det skal sikres, at drøftelsen sker på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold. Ledelsen og medarbejderrepræsentanterne kan derfor aftale en nærmere procedure, der sikrer den nødvendige tid til at forberede drøftelsen, herunder gennemføre forhandlingen af spørgsmålet om ændringer i arbejdstilrettelæggelse og ansættelsesvilkår, som omstillinger, udbud mv. indebærer, jf. stk. 5. Der henvises desuden til protokollat vedrørende medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering. Bilag 4 til Rammeaftalen (4. udgave 2005).

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 Byrådet efter en forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i Hovedudvalget.

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 samarbejdsudvalget, kan medarbejdersiden eller denne gruppe inden forhandlingen fremsætte krav om, at de suppleres med en tillidsrepræsentant for denne personalegruppe. Et sådant krav skal fremsættes i forlængelse af, at medarbejdersiden bliver bekendt med, at der skal ske en forhandling. *Bestemmelsen tager sigte på at sikre, at de personalegrupper, der ikke forlods er repræsenteret i Hovedudvalget gennem mindst én repræsentant fra den forhandlingsberettigede personaleorganisation kan blive repræsenteret ad hoc i en forhandling. Det forudsættes i den forbindelse, at retten til ad hoc repræsentation alene tilkommer de(n) personalegruppe(r), der bliver særlig berørt af de påtænkte beslutninger, jf. stk. 5.*

Stk. 7. Alle forhold, som er omfattet af informationspligten, skal tages op til drøftelse, hvis en af parterne ønsker.

§ 8. Retningslinier

Stk. 1. Når én af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser med henblik på fastlæggelse af retningslinier. Der skal fra begge parter side udvises positiv forhandlingsvilje og søges opnået enighed.

Tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter tildes deres egen elektroniske postkasse og gives adgang til Internettet og intranettet – eksempelvis via de oprettede gæstearbejdspladser.



Stk. 2. Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som – efter indstilling fra f.eks. Hovedudvalget – er fastsat eller godkendt af Byrådet, er ikke at betragte som retningslinier, og er derfor ikke omfattet af aftalen, herunder af de særlige bestemmelser om opsigelse, jf. stk. 7.

Hvis der derimod er fastlagt retningslinier i et medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, vil der fortsat være tale om retningslinier i aftalens forstand, selv om sagen forelægges for f.eks. Økonomiudvalget til efterretning. Hvis Økonomiudvalget uden bemærkninger tager sagen til efterretning, har Økonomiudvalget alene noteret sig, at der er aftalt retningslinier. Dette gælder, uanset om det måtte være protokolleret, at Økonomiudvalget har "godkendt" retningslinierne. Såfremt Økonomiudvalget ikke kan acceptere retningslinierne må det pålægges den leder, der har kompetencen, at opsiges de aftalte retningslinier.

Stk. 3. Der skal aftales retningslinier for proceduren for drøftelse af

1. budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold,

2. kommunens personalepolitik, herunder ligestillingspolitik,

3. de overordnede retningslinier for efter- og videreuddannelse af medarbejdere, herunder generel uddannelsesplanlægning,

4. større rationaliserings- og omstillingsprojekter.

Stk. 4. Der skal aftales retningslinier for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress, jf. protokollat om indsats mod arbejdsbetinget stress. (Der henvises til bilag 9 til Rammeaftalen (4. udgave 2005).

Stk. 5. Hvis der ikke opnås enighed om retningslinier på et givet område, skal ledelsen, hvis medarbejderne fremsætter ønske herom, redegøre for, hvorledes man derefter vil forholde sig på det pågældende område.

Stk. 6. Aftalte retningslinier er bindende for begge parter, som er forpligtet til at forsvare og anvende dem.

Stk. 7. Alle retningslinier skal udformes skriftligt. Aftaler om retningslinier kan opsiges med 3 måneders varsel. Inden opsigelse finder sted, skal der søges gennemført ændringer af retningslinierne ved forhandling mellem parterne.

Stk. 8. Retningslinier, som er aftalt i henhold til stk. 3 og 4, gælder indtil, der er opnået enighed om ændringer.

§ 9. Hovedudvalget

Stk. 1. Hovedudvalget forhandler og indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler/overenskomster i tilfælde, hvor aftaleretten er delegeret til de lokale repræsentanter.

Hovedudvalget kan nedsætte arbejdsgrupper til udarbejdelse af oplæg i enkelte sager for videre drøftelse i Hovedudvalget. Arbejdsgruppen nedlægges så snart den enkelte opgave er fuldført.

Stk. 2. Hovedudvalget har på det overordnede niveau endvidere til opgave:



1. gensidigt at informere, drøfte, styrke og udarbejde retningslinier vedrørende arbejds-, personalesamarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen.

Det er lederens ansvar at formidle relevant information vedrørende arbejds-, sikkerheds- og sundhedsområdet, via Hovedudvalget, eksempelvis bekendtgørelser, anvisninger og andet materiale fra Arbejdstilsynet, Branchemiljørådene, KL mv.

Hovedudvalget fastlægger procedure for gennemførelse og opfølgning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet og beskriver de aktiviteter/ metoder, der anvendes med henblik på styrkelse og effektivisering.

Denne opgave rummer blandt andet følgende:

- a. Planlægge, lede og koordinere sikkerheds- og sundhedsarbejdet.*
- b. Rådgive ved løsning af arbejdsmiljømæssige spørgsmål.*
- c. Sikre rammerne for at sikkerhedsgrupperne orienteres og vejledes om arbejdet.*
- d. Sikre rammerne for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion af de ansatte.*
- e. Samarbejde med eksterne rådgivere.*
- f. Rådgive ved løsning af arbejdsmiljømæssige spørgsmål, herunder deltagelse i arbejdspladsvurderingen.*

Hovedudvalget skal sikre, at arbejdet med arbejdsmiljø styrkes og effektiviseres, hvilket blandt andet kan ske ved

- a. med udgangspunkt i arbejdspladsvurderingerne at gennemføre en prioriteret handlingsplan for, hvordan og hvornår kommunens arbejdsmiljøproblemer løses, hvilke aktiviteter, der skal iværksættes, og hvilke metoder der skal anvendes, samt hvordan der løbende følges op herpå som led i processen.*
- b. udarbejde og iværksætte en lokal arbejdsmiljøpolitik med angivelse af kommunens målsætninger.*
- c. udarbejde og iværksætte lokale arbejdsmiljøpolitikker for de enkelte funktions/afdelingsområde.*
- d. udarbejde og offentliggøre årlige statusrapporter eller arbejdsmiljøregnskaber om niveauet for arbejdsmiljøindsatsen med henblik på at justere eller tilpasse arbejdsmiljøindsatsen i nødvendigt omfang for at opnå de målsætninger, der er fastlagt i arbejdsmiljøindsatsen.*

Sikkerheds- og sundhedsproblemer skal generelt forsøges løst på lokalt niveau før det bliver bragt videre til Hovedudvalget.

Til at bistå Hovedudvalget og andre udvalg/grupper med sikkerheds-, sundheds- og arbejdsmiljøopgaverne udpeger Hovedudvalget en daglig leder og sekretær. Denne leder deltager i Hovedudvalgets møder og varetager i øvrigt en generel konsulentfunktion.

Sikkerheds- og sundhedsarbejdet varetages i henhold til Arbejdstilsynets lovgivning.

2. at vejlede om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af udvalg m.v.

Senest 1. april efter det ordinære valg gives MED-uddannelse på fornødent niveau. Derefter gives nødvendig MED-uddannelse 1 gang årligt.

MED-uddannelsen fastlægges i overensstemmelse med principperne i de centrale forhandlingsparters "Protokollat om fremtidig uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet (Bilag 15 til Rammeaftalen (4. udgave 2005))."



3. at fastlægge og påse at den fornødne MED-uddannelse gives.

4. at fortolke aftalte retningslinier.

5. at fortolke den kommunale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom.

6. at indbringe uoverensstemmelser, fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter, jævnfør § 19 i rammeaftalen for medbestemmelse og medindflydelse.
Møderne med Økonomiudvalget lægges så tidligt i budgetforhandlingen, at medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag indgår i grundlaget for Byrådets beslutninger.

Stk. 3. Hovedudvalget mødes som et minimum 2 gange om året med Økonomiudvalget med henblik på drøftelse af den del af budgetforhandlingen, der vedrører budgettets konsekvens for arbejds- og personaleforhold i kommunen samt for gensidig orientering om relevante emner.
Ud over Økonomiudvalget kan andre byrådsmedlemmer deltage.

Stk. 4. Oprettelse og nedlæggelse af deludvalg, koordinerende lokaludvalg/lokaludvalg, formelle personalemøder og sikkerhedsgrupper skal godkendes af Hovedudvalget.



Kapitel 3. Tillidsrepræsentanter

§ 10. Valg af tillids- og sikkerhedsrepræsentanter

Stk. 1. På et ethvert fagchefområde, herunder institutioner m.m. kan der vælges 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe, hvis gruppen omfatter mindst 5 medarbejdere.

Der konstitueres i alle MED-udvalg og Sikkerhedsgrupper pr. 1. januar 2007. Herefter aftales valgperioden i de enkelte forretningsordener.

Konstitueringer meddeles til ledelsen.

Stk. 2. Hvis medarbejdere og institutionens ledelse er enige herom, kan der vælges flere end 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. institution.

Ved medarbejdere forstås både fuldtids- og deltidsansatte.

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.

Valgforbundet skal aftales med Løn- og Forhandling

Stk. 5. Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst 1/2 års tilknytning til kommunen. Elever og lærlinge er ikke valgbar. Valget anmeldes skriftligt af vedkommende organisation over for Frederikssund Kommune. 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.

Hvis anmeldelsen af valget af en tillidsrepræsentant foretages tidsubestemt, er det ikke - ved tillidsrepræsentantens genvalg - nødvendigt at foretage en fornyet anmeldelse over for kommunen. Hvis valget derimod anmeldes for en bestemt periode, skal der foretages en fornyet anmeldelse ved genvalg.

Stk. 6. På enhver institution skal der blandt samtlige medarbejdere vælges mindst en sikkerhedsrepræsentant i henhold til Arbejds miljøloven.

Stk. 7. Hvis medarbejdere og institutionens ledelse er enige herom, kan der vælges en sikkerhedsrepræsentant for hvert ledelsesområde.

Stk. 8. Med det formål at styrke tillidsrepræsentantens og sikkerhedsrepræsentantens muligheder for at udføre sit MED-arbejde bedst muligt, bør det tilstræbes, at pågældende vælges for mindst 2 år ad gangen.

Ledelsen er forpligtiget til at føre en tilgængelig, ajourført liste over kommunens tillids- og sikkerhedsrepræsentanter.

§ 11. Tillids- og sikkerhedsrepræsentantens 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 iblandt, og kan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandling om lokale spørgsmål.

Interessevaretagelse sker ved, at tillidsrepræsentanten dels har de hidtidige opgaver i forhold til de medarbejdere og til den organisation, som den pågældende repræsenterer, dels opgaver vedrørende medindflydelse og medbestemmelse i øvrigt inden for lokalaftalen.

Tillidsrepræsentanten har således i henhold til denne lokalaftale en række opgaver, bl.a. at:

a. bidrage til at sikre den gensidige informationspligt mellem ledere og medarbejdere om alle forhold, som betyder noget for det daglige arbejde og kommunens virke som helhed.

b. modtage og videregive informationer til og fra vedkommendes personaleorganisation herunder deltage i personaleorganisationernes møder for tillidsrepræsentanter.

c. forhandle om lokale spørgsmål for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten repræsenterer.

d. forhandle og aftale vilkår for de medarbejdere, den pågældende repræsenterer i det omfang tillidsrepræsentanten har fået kompetence hertil.

e. koordinere med andre tillidsrepræsentanter.

f. medvirke til gensidig information med en evt. fællestillidsrepræsentant.

g. forberede, deltage i og følge op på møder med de medarbejdere, den pågældende repræsenterer.

h. være med i MED-udvalg m.v.

i. forberede og følge op på møder i MED-udvalg m.v.

Tillidsrepræsentanten skal desuden deltage i den fælles uddannelse på MED-området og skal deltage i den tillidsrepræsentantuddannelse, som udbydes af vedkommendes faglige organisation.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for det område og den gruppe, tillidsrepræsentanten repræsenterer, holdes bedst muligt orienteret.

At tillidsrepræsentanten skal holdes "bedst muligt orienteret" indebærer, at alle oplysninger af relevans for tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion i forbindelse med ansættelse og afskedigelse uopfordret skal tilgå tillidsrepræsentanten.

Tillidsrepræsentanten skal, i størst muligt omfang, deltage i ansættelsessamtalen.

Stk. 4. Hvis sikkerheds- og tillidsrepræsentantarbejdet varetages af samme person, har tillidsrepræsentanten tillige de beføjelser, som følger af arbejdsmiljølovgivningen m.v.

Stk. 5. Sikkerhedsrepræsentantens virksomhed sker i henhold til Arbejdsmiljøloven.

Sikkerhedsgrupperne skal blandt andet varetage følgende funktioner:

a. kontrol med at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.

b. påvirkning af den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed.



c. orientering af de ansatte om bestemmelser, der er fastsat til at fremme sikkerhed og sundhed

d. deltagelse i planlægning af institutionens eller afdelingens sikkerheds- og sundhedsarbejde herunder deltagelse i arbejdspladsvurderinger.

e. holde MED-udvalget underrettet om arbejdsmæssige problemer.

§ 12. Valg af fællestillidsrepræsentanter

Stk. 1. Det kan mellem de lokale afdelinger af personaleorganisationerne og kommunen aftales, at der for en eller flere overenskomstgrupper 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.

Se bilag 3 som løbende ajourføres (Fortegnelse over organisationer der har anmeldt en fællestillidsrepræsentant).

Stk. 2. Fællestillidsrepræsentanten, der er valgt efter stk. 1, kan ikke varetage, anliggender inden for de enkelte tillidsrepræsentanters område, medmindre ledelsen og de berørte tillidsrepræsentanter er enige herom.

Stk. 3. Det kan mellem en personaleorganisationens lokale afdeling/sekter/klub og kommunen aftales, at der vælges en fællestillidsrepræsentant, der repræsenterer enten en overenskomstgruppe, som har valgt mere end en tillidsrepræsentant, eller flere overenskomstgrupper omfattet af overenskomst med samme lønmodtagerpart. Det aftales i så fald, hvilke spørgsmål der skal varetages af fællestillidsrepræsentanten. Valget af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de berørte og anmeldte tillidsrepræsentanter. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes skriftligt af vedkommende personaleorganisation/-organisationer over for kommunen.

Stk. 4. Valg af fællestillidsrepræsentanter, der ikke i forvejen er tillidsrepræsentanter, kan alene finde sted efter lokal aftale.

Det er aftalt, at der kan vælges fællestillidsrepræsentanter, som ikke i forvejen er tillidsrepræsentanter.

Personaleorganisationen (-erne) må selv vælge valgformen.

En forudsætning for at vælge en sådan fællestillidsrepræsentant er, at den pågældende repræsenterer et større fagligt område og har en ansættelsesmæssig tilknytning til Frederikssund Kommune, dvs. f.eks. har orlov fra sit normale arbejde i kommunen, så længe vedkommende er valgt til sit hverv i personaleorganisationen.

Stk. 5. For de overenskomstgrupper, der har 2 eller flere tillidsrepræsentanter, er der i forbindelse med indgåelse af denne MED-aftale for Frederikssund Kommune mulighed for at vælge en fællestillidsrepræsentant. Denne skal have ansættelsesmæssig tilknytning til kommunen, men behøver ikke at være tillidsrepræsentant i forvejen.

§ 13. Valg af suppleanter (stedfortræder)

Stk. 1. Der kan vælges 1 suppleant (stedfortræder) for hver medarbejderrepræsentant, herunder tillidsrepræsentant, efter tilsvarende regler som nævnt i § 10 og § 12.

Stk. 2. Suppleanten er omfattet af bestemmelsen i § 16. Under medarbejderrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i medarbejderrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter nærværende regler.



Stk. 3. I henhold til Arbejdsmiljøloven vælges der ikke suppleanter for sikkerhedsrepræsentanterne.

§ 14. Medarbejderrepræsentanternes vilkår

Stk. 1. Varetagelse af hvervet som medarbejderrepræsentant må ikke indebære indtægtstab.

Med denne bestemmelse sidestilles tillids- og sikkerhedsarbejdet med udførelsen af det almindelige arbejde.

Hvis medarbejderrepræsentanten skal varetage sit hverv uden for normal arbejdstid, skal dette honoreres med sædvanlig løn inkl. Særydelser, tidskompensation m.v. i henhold til overenskomsten på samme måde, som hvis pågældende havde udført almindeligt arbejde uden for normal arbejdstid.

Der ydes medarbejderrepræsentanten transportgodtgørelse ved hvervets udførelse, såfremt den pågældende medarbejderrepræsentants område omfatter flere adskilte arbejdssteder. Transportgodtgørelse ydes efter Frederikssund Kommunes gældende regler.

Forudsætningen for udbetaling af transportgodtgørelse er, at medarbejderrepræsentanten over for sin chef aflægger kørselsregnskab som i det enkelte tilfælde angiver kørselstidspunkt, antal kørte kilometer og kørsels formål. Der kan kun ydes transportgodtgørelse, når det er en aktivitet for kommunen, hvor der er tjenestefrihed med løn.

Stk. 2. Medarbejderrepræsentanter skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelsen af deres hverv.

Med denne bestemmelse sidestilles tillids- og sikkerhedsarbejdet med udførelsen af det almindelige arbejde.

Hvis medarbejderrepræsentanten skal varetage sit hverv uden for normal arbejdstid, skal dette honoreres med sædvanlig løn inkl. Særydelser, tidskompensation m.v. i henhold til overenskomsten på samme måde, som hvis pågældende havde udført almindeligt arbejde uden for normal arbejdstid.

Der ydes medarbejderrepræsentanten transportgodtgørelse ved hvervets udførelse, såfremt den pågældende medarbejderrepræsentants område omfatter flere adskilte arbejdssteder. Transportgodtgørelse ydes efter Frederikssund Kommunes gældende regler.

Forudsætningen for udbetaling af transportgodtgørelse er, at medarbejderrepræsentanten over for sin chef aflægger kørselsregnskab som i det enkelte tilfælde angiver kørselstidspunkt, antal kørte kilometer og kørsels formål. Der kan kun ydes transportgodtgørelse, når det er en aktivitet for kommunen, hvor der er tjenestefrihed med løn.

Stk. 3. Konkrete aftaler om tidsanvendelse for tillids- og sikkerhedsarbejdet kan aftales mellem medarbejdere og ledelse.

Stk. 4. Det forudsættes, at ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter i MED-systemet deltager i det af de centrale parter udarbejdede uddannelsessystem.

Efter aftale med ledelsen, kan der afholdes 2 årlige fælles TR-møder for alle kommunens tillidsrepræsentanter.

Stk. 5. Efteruddannelse for ophørte tillidsrepræsentanter vurderes i fællesskab mellem den afgående tillidsrepræsentant og ledelsen.

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

Stk. 1. Efter anmodning gives der tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed med henblik på

a. deltagelse i de af personaleorganisationerne arrangerede tillidsrepræsentantkursus.



b. udøvelse af hverv, hvortil tillidsrepræsentanten er valgt inden for sin forhandlingsberettiget personaleorganisation.

c. deltagelse i møder, som arrangeres af den forhandlingsberettiget personaleorganisation for de tillidsrepræsentanter, der er valgt i kommunerne.

Stk. 2. Tjenestefrihed til de nævnte aktiviteter ydes som tjenestefrihed med løn mod, at vedkommende personaleorganisation refunderer kommunen udgiften til løn under tjenestefriheden. *Det påhviler den enkelte tillidsrepræsentant hvert kvartal at indberette forbrugte tillidsrepræsentanttimer, som refunderes via organisationerne, til Løn- og Forhandling.*

Stk. 3. Ved opgørelse af en tillidsrepræsentants lønanciennitet medregnes tjenestefrihed, som er meddelt efter stk. 1.

Stk. 4. Der udredes af kommunen et beløb pr. præsenteret arbejdstime, der indbetales til "Amtskommunernes og Kommunernes Fond for Uddannelse af tillidsrepræsentanter m.fl.". De beløb, der indbetales til fonden, anvendes til finansiering af personaleorganisationernes udgifter ved uddannelsen af kommunalt ansatte tillidsrepræsentanter mfl. Vedtægter for fonden og bestemmelser om størrelsen af kommunens indbetalinger fastsættes ved aftale mellem Kommunernes Landsforening og kommunale tjenestemænd og Overenskomstansatte.

§ 16. Afskedigelse af medarbejderrepræsentanter

Stk. 1. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Omfattet af den særlige tillidsrepræsentantbeskyttelse er i henhold til denne aftale:

- medarbejderrepræsentanter, herunder (fælles)tillidsrepræsentanter,
- suppleanter for medarbejderrepræsentanter og
- sikkerhedsrepræsentanter.

Der er indgået et særligt protokollat om Tillidsrepræsentantbeskyttelse ved hvervets ophør i forbindelse med strukturreformen. Protokollatet er tidsbegrænset og gælder for perioden 1. januar 2007 – 31. december 2007, hvorefter det bortfalder.

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 tidsfrist 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 for en frist på 14 dage efter den i stk. 2. nævnte forhandling over for kommunen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst/aftale. Kopi af begæring om forhandling sendes til vedkommende kommunale forhandlingsorgan. 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 et varsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af, dog mindst med 5 måneders varsel til udgangen af en måned. Hvis den pågældende tillidsrepræsentant på tidspunktet for opsigelsen har



fungeret som tillidsrepræsentant i en sammenhængende periode på mindst 4 år, skal afsked dog ske med mindst 6 måneders varsel til udgangen af en måned.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afskedigelsen af en tillidsrepræsentant ske med et varsel, der følger af en overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af, dog ikke under 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 skriftlig kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst.

Ved arbejdsmangel er det Frederikssund Kommunes forpligtigelse at kunne dokumentere, at man ikke lige så godt kunne have afskediget en anden medarbejder, som ikke er omfattet af den særlige tillids- og sikkerhedsrepræsentantbeskyttelse.

Stk. 6. Spørgsmålet om afskedigelsens berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget afskedigelse af en tillidsrepræsentant (også for tjenstemandsansatte tillidsrepræsentanter) afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold til § 17.

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

Godtgørelsen ydes efter de regler herom, som måtte være indeholdt i den overenskomst, som vedkommende er omfattet af. Voldgiftsretten afgørelse er endelig.

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

§ 17. Voldgift vedrørende §§ 10-16

Stk. 1. Uoverensstemmelser om fortolkning af §§ 10-16 om tillidsrepræsentanter afgøres ved en voldgift, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af de kommunale arbejdsgiverparter og 2 af Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

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

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



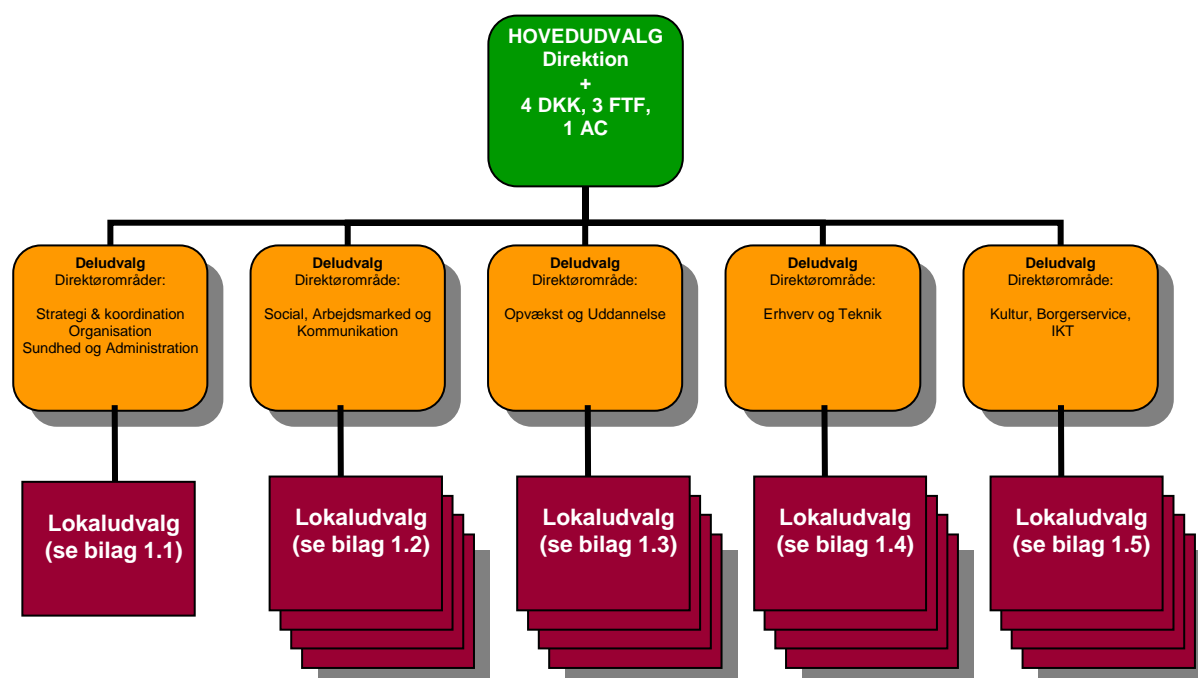
Kapitel 4. Ikrafttrædelse

Stk. 1. Denne aftale træder i kraft 1. januar 2007.



Overordnet MED-struktur

Frederikssund Kommune



Formelle personalemøder

Sikkerhedsgrupper

Koordinerende AD-HOC Lokaludvalg

Koordinerende AD-HOC
Lokaludvalg for
Frederikssund Rådhus

Medlemmer: formænd og
næstformænd fra:

Deludvalget for Strategi og
koordination, Organisation,
Sundhed og Administration

Deludvalget for Social, Arbejds-
marked og Kommunikation

Deludvalget for Kultur,
Borgerservice og IKT

Koordinerende AD-HOC
Lokaludvalg for Administra-
tionscenter Skibby

Medlemmer: formænd og
næstformænd fra:

Deludvalget for Social, Arbejds-
marked og Kommunikation

Deludvalget for Kultur,
Borgerservice og IKT

Koordinerende AD-HOC
Lokaludvalg for Administra-
tionscenter Jægerspris

Medlemmer: formænd og
næstformænd fra:

Deludvalget for Opvækst og
Uddannelse

Deludvalget for Kultur,
Borgerservice og IKT

Koordinerende AD-HOC
Lokaludvalg for Administra-
tionscenter Slangerup

Medlemmer: formænd og
næstformænd fra:

Deludvalget for
Erhverv og Teknik

Deludvalget for Kultur,
Borgerservice og IKT



MED-struktur for direktørområderne Strategi & Koordination, Organisation, Sundhed og Administration



Sikkerhedsgrupper



MED-struktur for direktørområdet Social, Arbejdsmarked og Kommunikation



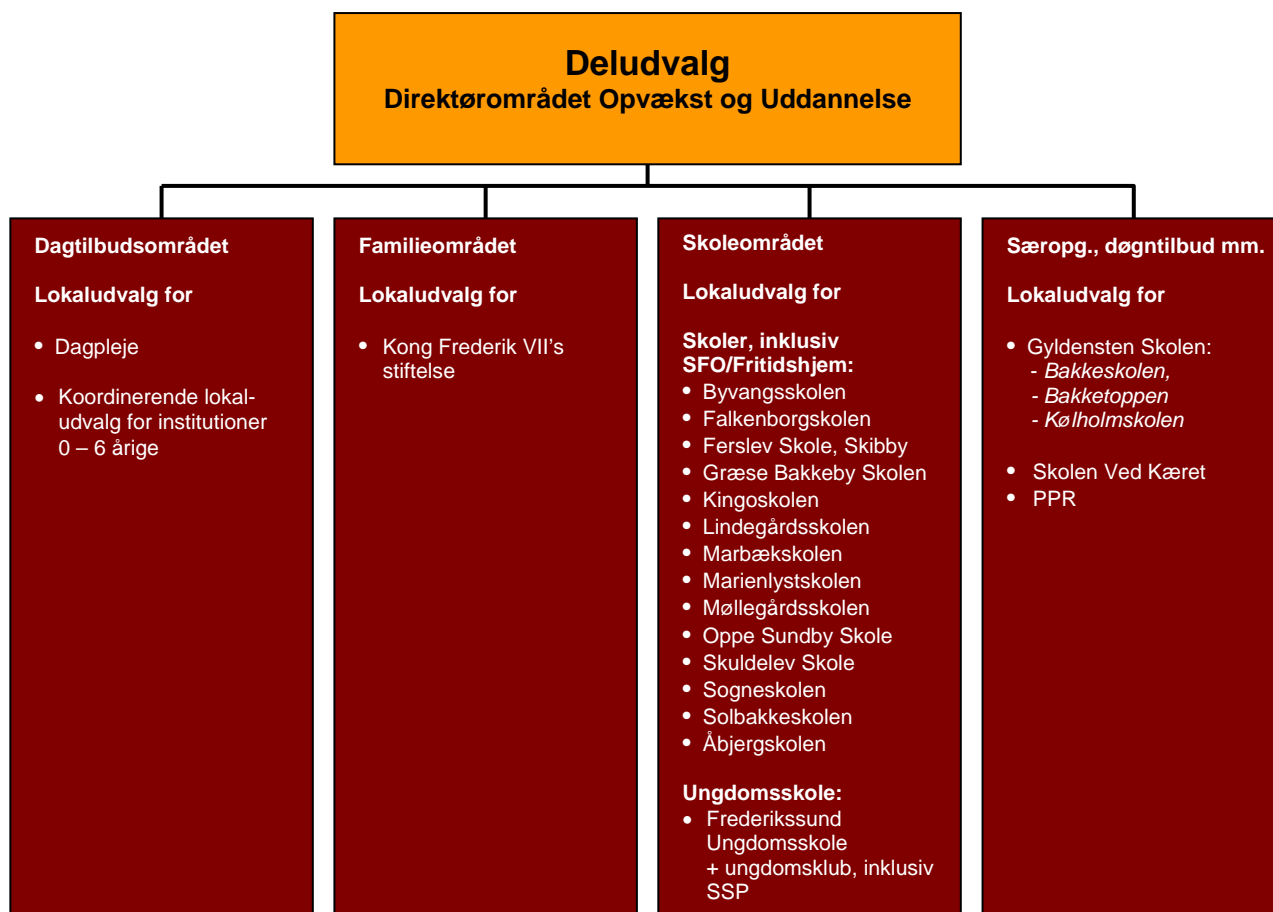
Sikkerhedsgrupper

***) Arbejdsmarked**

Jobcenteret er ikke en del af denne MED-aftale for Frederikssund Kommune. Samarbejdet og sikkerhedsorganisationen i jobcentret reguleres af en "Aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i Jobcentre".



MED-struktur for direktørområdet Opvækst og Uddannelse



Formelle personalemøder og sikkerhedsgrupper

Se bilag 1.3.1

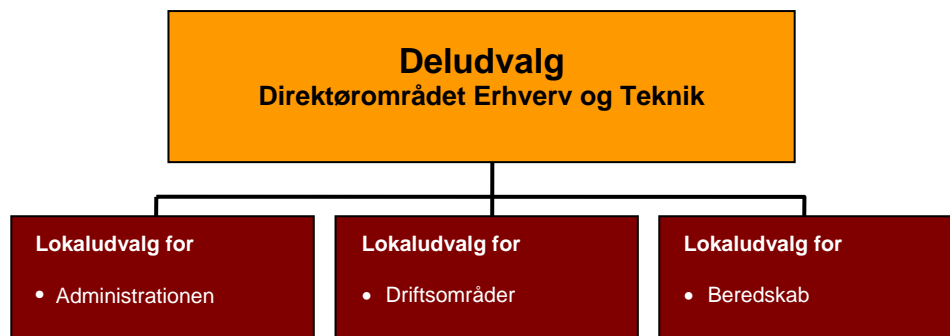


Formelle personalemøder på direktørområdet Opvækst og Uddannelse

<p>Institutioner 0 - 6 årige, inklusiv tilknyttede støttepædagoger:</p> <ul style="list-style-type: none">• Øparkens Børnehave, Slangerup• Skovbørnehaven, Slangerup• Børnehaven Tumblebo, Skibby• Skolevejens Børnehave, Skibby• Naturbørnehaven, Frederikssund• Børnehave Pilehuset, Frederikssund• Skibby Børnehave, Skibby• Skuldelev Børnehave• Naturværkstedet <p>Deltidstilbud:</p> <ul style="list-style-type: none">• Børnehuset Sælen, Slangerup <p>Integrerede institutioner:</p> <ul style="list-style-type: none">• Børnehuset Bakkebo, Slangerup• Børnehuset Bakkegården, Jægerspris• Børnehuset Gerlev, Jægerspris• Børnehuset Katholt, Jægerspris• Børnehuset Krabbedam, Jægerspris• Børnehuset Kragebakken, Jægerspris• Børnehuset Kroghøj, Slangerup• Børnehuset Regnbuen, Jægerspris• Børnehuset Troldhøj, Slangerup• Børnehuset v/Vandkunsten, Jægerspris• Daginstitutionen Fjordtoppen, Frederikssund• Daginstitutionen Højvang, Frederikssund• Daginstitutionen Islebjerg, Frederikssund• Daginstitutionen Lærkereden, Frederikssund• Daginstitutionen Maglehøj, Frederikssund• Daginstitutionen Mariendal, Frederikssund• Daginstitutionen Møllevvej, Frederikssund• Daginstitutionen Nørresvinget, Frederikssund• Daginstitutionen Pilehaven, Frederikssund• Daginstitutionen Rørskov, Frederikssund	<ul style="list-style-type: none">• Daginstitutionen Skuldshøj, Frederikssund• Daginstitutionen Stagetorn, Frederikssund• Daginstitutionen Toftlund, Frederikssund• Daginstitutionen Troldehøj, Frederikssund• Daginstitutionen Valmuevej, Frederikssund• Daginstitutionen Ørnesten, Frederikssund• Daginstitutionen Ådalen, Frederikssund• Femhøj Fritidscenter, Frederikssund• Lindehuset, Slangerup• Slotsgården, Vuggestue og Børnehave, Jægerspris• Stenhøj, Jægerspris• Stenhøjgård, Frederikssund• Solstrålen, Frederikssund <p>Special institutioner:</p> <ul style="list-style-type: none">• Special institutionen Regnbuen, Slangerup• Special institutionen Stjernen, Slangerup <p>Selvejende dagtilbud:</p> <p>Børnehaver</p> <ul style="list-style-type: none">• Sct. Georg Gården Børnehave, Frederikssund• Skovbørnehaven, Skibby• Slangerup Børnehave, Slangerup <p>Selvejende dagtilbud</p> <p>- Integrerede institutioner:</p> <ul style="list-style-type: none">• Børnehuset Møllevang, Slangerup• Svanholm Børnehus, Skibby• St. Rørbæk Børnehave, Frederikssund <hr/> <p>Døgninstitutioner:</p> <ul style="list-style-type: none">• Birkevænget <hr/>
--	---



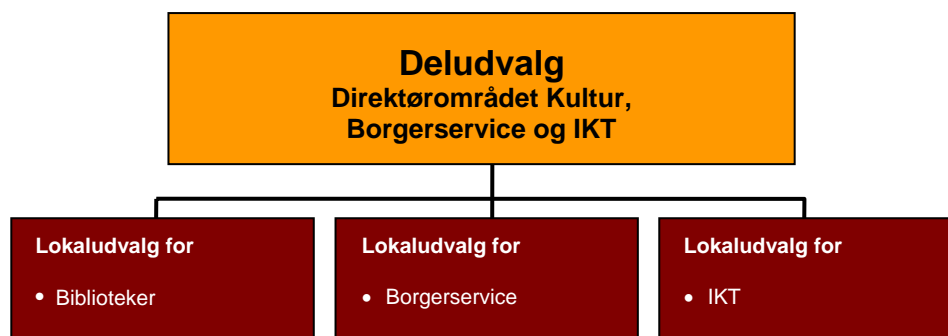
MED-struktur for direktørområdet Erhverv og Teknik



Sikkerhedsgrupper



MED-struktur for direktørområdet Kultur, Borgerservice og IKT



Formelle personalemøder og sikkerhedsgrupper

Se liste nedenunder:

Formelle personalemøder på direktørområdet Kultur, Borgerservice og IKT

Administration <ul style="list-style-type: none">• Kultur, fritid og idrætssekretariat Musikskolen Museer <ul style="list-style-type: none">• Egnsmuseet Færgedgården• Willumsens Museum	Idrætsanlæg <ul style="list-style-type: none">• Frederikssund Hallen• Frederikssund Station• Skibby Idrætshal• Frederikssund Svømmehal
---	--



Sammensætningen af MED-udvalg

HOVEDUDVALG		
Formand:	Ordførende direktør	Sikkerhedsansvarlig
Næstformand:	Valgt på medarbejderside	Blandt repræsentanter i Hovedudvalget.
Lederrepræsentanter:	Alle formænd fra deludvalg	Mindst 2 sikkerhedsrepræsentanter
Medarbejderrepræsentanter:	Alle næstformænd fra deludvalg Der kan efter ønske fra medarbejdersiden udvides, så DKK i alt er repræsenteret med 4, FTF med 3 og AC med 1 repræsentant.	Mindst 2 sikkerhedsrepræsentanter
DELUDVALG		
Formand:	Direktør	Sikkerhedsansvarlig
Næstformand:	Valgt på medarbejderside	Blandt repræsentanter i Deludvalget
Lederrepræsentanter:	Fagchefer eller ledere	
Medarbejderrepræsentanter:	Valgt blandt fælles TR/TR'-erne under hensyn til de repræsenterede forbund samt næstformænd for lokaludvalgene	Mindst 2 sikkerhedsrepræsentanter
LOKALUDVALG		
Formand:	Fagchef eller lederen af institutionen/afdelingen/området	Sikkerhedsansvarlig
Næstformand:	Tillidsrepræsentant valgt blandt stedets TR'ere (se § 4, stk.6-bemærkningerne)	
Lederrepræsentanter:	Valgt blandt lederne i institutionen	
Medarbejderrepræsentanter:	Valgt blandt medarbejderne. En medarbejder kan repræsentere flere faggrupper	Mindst 1 sikkerhedsrepræsentant

**KOORDINERENDE LOKALUDVALG**

Formand:	Fagchef	Sikkerhedsansvarlig
Næstformand:	Fælles TR/TR'er valgt blandt stedets Fælles TR/TR'ere (se § 4, stk.6-bemærkningerne)	
Lederrepræsentanter:	Valgt blandt lederne i institutionen	
Medarbejderrepræsentanter:	Valgt blandt fælles TR/TR'erne under hensyn til de repræsenterede forbund samt næstformænd for lokaludvalgene	Mindst 1 sikkerhedsrepræsentant

FORMELLE PERSONALEMØDER

Formand	Lederen af afdelingen/institutionen	Sikkerhedsansvarlig
Næstformand	Tillidsrepræsentant valgt blandt stedets TR'ere	
Medarbejderrepræsentanter	Alle medarbejdere i afdelingen/institutionen	Mindst 1 sikkerhedsrepræsentant

SIKKERHEDSGRUPPER

Formand	Lederen af afdelingen/institutionen	
Medarbejderrepræsentant	Valgt blandt medarbejderne	

KOORDINERENDE AD-HOC LOKALUDVALG

Formand:	Vælges blandt direktørerne fra de deludvalg, der måtte være repræsenteret.	
Næstformand	Vælges blandt næstformændene fra de deludvalg, der måtte være repræsenteret.	



Bilag 3

Fortegnelse over organisationer der pr. 5. december 2006 har anmeldt en fællestillidsrepræsentant

Danmarks Lærerforening (DLF)
Fag og Arbejde (FOA)
Fagligt Fælles Forbund (3F)
Socialpædagogernes Landsforbund (SL) i Nordsjælland

Fortegnelse over hvilke parter Frederikssund Kommune har indgået aftaler om tid til tillidsrepræsentantarbejdet med

.

.

.



Bilag 5

Underskriftsblad

Frederikssund Rådhus den 5. december 2006

<p>Ole Find Jensen, Formand for Sammenlægningsudvalget for Ny Frederikssund Kommune</p> <p>signatur</p>	<p>Karsten Ole Knudsen, Ordførende direktør</p> <p>signatur</p>
<p>Lisbeth Lemmich Direktør, Organisation</p> <p>signatur</p>	<p>Ole Jacobsen Direktør, Opvækst og Uddannelse</p> <p>signatur</p>
<p>Benthe Aagaard, FOA, DKK</p> <p>signatur</p>	<p>Bettina Bøgelund, KEF/FTF</p> <p>signatur</p>
<p>Birgitte Hemmingsen, HK-Kommunal/DKK</p> <p>signatur</p>	<p>Inge Cortsen, DSR/FTF</p> <p>signatur</p>
<p>Mette Sørensen, FOA/DKK</p> <p>signatur</p>	<p>Regitze Flannov, DLF/FTF</p> <p>signatur</p>
<p>Poul Andersen, 3F/DKK</p> <p>signatur</p>	<p>Niels Nordvig, AC</p> <p>signatur</p>