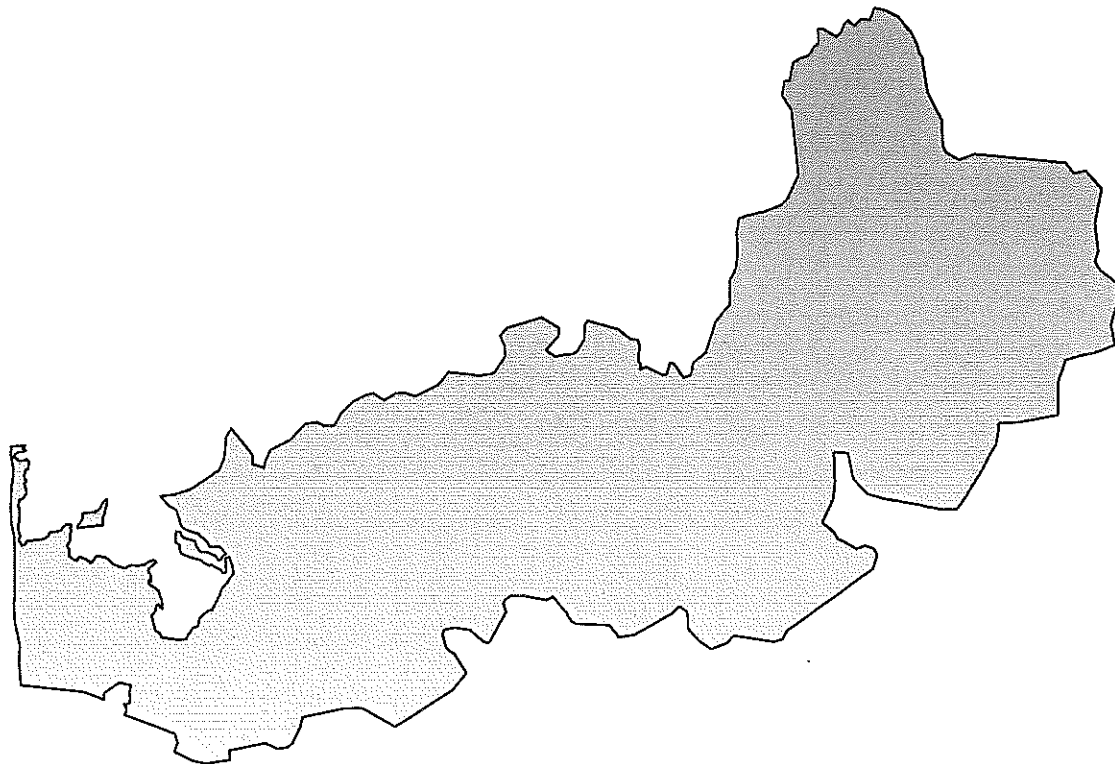




# **Aftale om medindflydelse og medbestemmelse i Holstebro Kommune**



Maj 2013

## INDHOLDSFORTEGNELSE

<b>FORORD</b> .....	<b>3</b>
<b>KAPITEL 1 - OMRÅDE OG FORMÅL</b> .....	<b>4</b>
Område .....	4
Formål .....	4
<b>KAPITEL 2 - FORM, STRUKTUR OG OPGAVER</b> .....	<b>5</b>
Struktur.....	5
Hoved-MEDudvalget .....	5
Hoved-MEDudvalgets opgaver .....	6
Fælles-MEDudvalg .....	6
Lokale MEDudvalg .....	7
MED-Personalemøder.....	8
<b>KAPITEL 3 - MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE</b> .....	<b>8</b>
Kompetence .....	8
Medindflydelse og medbestemmelse .....	9
Information og drøftelse .....	9
Retningslinier .....	11
<b>KAPITEL 4 - ARBEJDSMILJØ</b> .....	<b>12</b>
Aktiviteter og metoder .....	12
Arbejds miljørepræsentanter .....	12
Organisering.....	13
Kompetencer.....	13
<b>KAPITEL 5 - MEDARBEJDERREPRÆSENTANTER</b> .....	<b>15</b>
Medarbejderrepræsentanter.....	15
Medarbejderrepræsentanternes vilkår.....	15
Tillidsrepræsentanter.....	16
Valg .....	16
Uddannelse .....	16
<b>KAPITEL 6 - IKRAFTTRÆDELSE OG OPSIGELSE</b> .....	<b>16</b>
Ikrafttrædelse .....	16
Opsigelse .....	17
<b>BILAG 1</b> .....	<b>198</b>
Holstebro Kommunes MED struktur .....	198
<b>BILAG 1a</b> .....	<b>19</b>
<b>BILAG 1b</b> .....	<b>210</b>
<b>BILAG 2</b> .....	<b>21</b>
Hovedudvalgets obligatoriske opgaver .....	21
<b>Bilag 3</b> .....	<b>232</b>
Uddrag af kapitel 3 "Tillidsrepræsentanter" i Rammeaftaler .....	232

## FORORD

Holstebro Kommunes MED-aftale udgør sammen med Kommunens personalepolitik den overordnede ramme for samarbejdet og dialogen mellem Kommunens ledelse og medarbejdere.

Fra såvel kommunens som organisationernes side lægges der afgørende vægt på, at formålet med MED-aftalen er at styrke medarbejdernes engagement og arbejdsglæde og give medarbejderne reel medindflydelse og medbestemmelse.

Medarbejderne er Holstebro Kommunes vigtigste ressource. MED-aftalen skal sikre og til stadighed forbedre og udvikle gode arbejdsforhold for kommunens medarbejdere, såvel fysisk som psykisk. Som led i samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere prioriteres i hele organisationen en åben dialog, idet den åbne dialog er en afgørende forudsætning for konstant læring og udvikling på arbejdspladsen.

Samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Holstebro Kommune tager således afsæt i at sikre medarbejdernes engagement og arbejdsglæde gennem dialog, samarbejde, indflydelse og medbestemmelse.

Holstebro Kommune, den 22. maj 2013

## KAPITEL 1 - OMRÅDE OG FORMÅL

### Område

#### § 1

Stk. 1. Aftalen gælder for alle ansatte i Holstebro Kommune, herunder også ansatte ved selvejende dag- og/eller døgninstitutioner som Holstebro Kommune har indgået driftsoverenskomst med.

Stk. 2. Andre selvejende institutioner end de i stk. 1 nævnte er omfattet af aftalen. Af bilag 1, som løbende ajourføres af Hoved-MEDudvalget, vil det fremgå hvilke institutioner der er omfattet af MED-aftalen.

Stk. 3. Holstebro Kommunes arbejdsmiljøarbejde varetages indenfor denne aftale i henhold til arbejdsmiljølovens regler.

### Formål

#### § 2

Aftale om medindflydelse og medbestemmelse er indgået med henblik på lokal udfyldelse af Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse af 16. november 2011. Aftalen er indgået i overensstemmelse med lovgivningens og Rammeaftalens krav til form, indhold og struktur.

#### § 3

Stk. 1. Formålet med aftalen er at skabe grundlag for et godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere i Holstebro Kommune. Formålet er tillige at sikre og til stadighed at forbedre, udvikle og styrke samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Holstebro Kommune.

Stk. 2. Aftalen skal sikre, at alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse. Med aftalen ønsker parterne at forbedre, udvikle og styrke personalets arbejdsforhold herunder sikre et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø samt skabe tryghed, trivsel og udvikling for den enkelte medarbejder.

Stk. 3. Aftalens formål opfyldes ved,

- a. at der på alle niveauer i kommunen anvendes ledelsesformer, der giver de ansatte ret til medbestemmelse ved tilrettelæggelse og udformning af deres egen arbejdsituation.
- b. at ledelsen og medarbejderne på alle niveauer samarbejder om at opfylde kommunens/institutionens mål.
- c. at der indenfor aftalens rammer skabes en gensidig forståelse for og viden om hinandens situationer og muligheder.

## KAPITEL 2 - FORM, STRUKTUR OG OPGAVER

### Struktur

#### § 4

Stk. 1. Medstrukturen består af 1 Hoved-MEDudvalg (H-MED), et antal Fælles-MEDudvalg (F-MED) og en række Lokale MEDudvalg (L-MED) eller MED-personalemøder (PM-MED) samt arbejdsmiljøgrupper. Til hvert L-MED / PM-MED er der tilknyttet mindst én arbejdsmiljøgruppe bestående af en arbejdsmiljørepræsentant, AMR, og en ledelsesrepræsentant. En skematisk oversigt over MED strukturen i Holstebro Kommune findes i aftalens bilag 1.

Stk. 2. Den aftalte struktur har til formål at skabe et sammenhængende medindflydelses- og medbestemmelsessystem i Holstebro Kommune. Med udgangspunkt i aftalens formålsbestemmelse er udvalgsstrukturen aftalt således, at strukturen medvirker til at kvalificere og effektivisere medarbejdernes medindflydelse og medbestemmelse samtidig med, at strukturen tilgodeser Holstebro Kommunes behov for sammenhæng mellem ressourceforbruget og de resultater som skabes.

Stk. 3. MEDstrukturen matcher ledelsesstrukturen, idet MEDstrukturen er udformet under hensyntagen til de lokale forhold.

Stk. 4. Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen baseres som udgangspunkt på hovedorganisationerne og afspejler den aktuelle personalesammensætning.

#### Bemærkning

*Aftalens parter er enige om, at der ved udpegningen af medarbejderrepræsentanter til MEDudvalg bør tages hensyn til en bred repræsentation af underliggende MEDudvalg.*

### Hoved-MEDudvalget

#### § 5

Stk. 1. Hoved-MEDudvalget er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i Holstebro Kommune. Hoved-MEDudvalget er ligeledes det øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet i hele Holstebro Kommune.

Stk. 2. Hoved-MEDudvalgets kompetence dækker den øverste ledelses kompetence indenfor arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Stk. 3. Medarbejderrepræsentationen i Hoved-MEDudvalget er baseret på hovedorganisationerne og afspejler den aktuelle personalesammensætning i Holstebro Kommune.

Stk. 4. Kommunaldirektøren er formand for Hoved-MEDudvalget. Herudover består Hoved-MEDudvalget af de 5 direktører, HR-chefen, samt 10 tillidsrepræsentanter (LO gruppen udpeger 5 medlemmer, FTF gruppen udpeger 4 medlemmer og AC gruppen udpeger 1 medlem). Hoved-MEDudvalget består herudover af 2 arbejdsmiljørepræsentanter (udpeget af Hovedorganisationerne i fællesskab) samt arbejdsmiljøkonsulenten (ansat/udpeget af arbejdsgiver). Arbejdsmiljøkonsulenten har funktion som daglig sikkerhedsleder og sikrer repræsentation som arbejdsleder i Hoved-MED.

Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

Stk. 5. Der udpeges 1 suppleant for hver medarbejderrepræsentant.

### **Hoved-MEDudvalgets opgaver**

#### **§ 6**

Stk. 1. Hoved-MEDudvalget forhandler og indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i henhold til bestemmelserne heri. Oversigt over hovedudvalgets obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler m.v. ses i bilag 2.

Stk. 2. Hoved-MEDudvalget har på det overordnede niveau endvidere til opgave

1. gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinier vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele Holstebro Kommune,
2. at vejlede om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af udvalg m.v.,
3. at fortolke aftalte retningslinier,
4. at fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom,
5. at indbringe uoverensstemmelser, fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter (jf. rammeaftalens § 22),
6. at varetage nærmere definerede opgaver relateret til arbejdsmiljømæssige forhold. Disse opgaver er nærmere beskrevet i aftalens kapitel 4,
7. at revidere og ajourføre MED-strukturen i nødvendigt omfang og
8. at fastlægge en overordnet informationsstrategi gældende for MED-udvalgene. (tilføjet for at skabe sammenhæng med §15 stk. 6)
9. hvert andet år som led i den strategiske planlægning af MED-arbejdet gennemføre en strategisk drøftelse af, hvilke indsatsområder og opgaver, som de lokale parter er enige om er særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med i perioden.

Stk. 3. Hoved-MEDudvalget mødes - normalt en gang om året – med Holstebro Kommunes politiske ledelse med henblik på drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen.

### **Fælles-MEDudvalg**

#### **§ 7**

Stk. 1. Der er i Holstebro Kommunes MED-struktur et antal Fælles-MEDudvalg. Fælles-MEDudvalgene er de øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse indenfor de respektive forvaltningsområder. Fælles-MEDudvalgene er ligeledes de øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet indenfor de respektive forvaltningsområder.

Stk. 2. Det enkelte Fælles-MEDudvalgs kompetence dækker direktørens kompetence indenfor arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Stk. 3. Medarbejderrepræsentationen i Fælles-MEDudvalgene er baseret på hovedorganisationerne og afspejler den aktuelle personalesammensætning indenfor forvaltningsområdet .

Stk. 4. Et Fælles-MEDudvalg består af den respektive direktør som formand, et antal ledelsesrepræsentanter og tillidsrepræsentanter udpeget af organisationerne. Herudover består et Fælles-MEDudvalg af 1-2 arbejdsmiljørepræsentanter (udpeget blandt arbejdsmiljørepræsentanterne i de Lokale MEDudvalg/arbejdsmiljøgrupperne) samt områdets arbejdsmiljøkonsulent (ansat/udpeget af arbejdsgiver). Arbejdsmiljøkonsulenten har funktion som daglig sikkerhedsleder og sikrer repræsentation som arbejdsleder i Fælles-MED. Antallet af medlemmer i de enkelte Fælles-MEDudvalg fremgår af aftalens bilag 1. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

## **§ 8**

I Fælles-MEDudvalgene drøftes og informeres gensidigt om alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold indenfor Fælles-MEDudvalgets område. Fælles-MEDudvalgene har medbestemmelse ved fastlæggelsen af retningslinier for tilrettelæggelsen af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold indenfor ledelsens ansvars- og kompetenceområde.

Stk. 2. Der udpeges mindst én medarbejderrepræsentantsuppleant fra hver hovedorganisation, som er repræsenteret i Fælles MED.

## **Lokale MEDudvalg**

### **§ 9**

Stk. 1. På lokalt niveau er der i Holstebro Kommunes MED-struktur enten Lokale MEDudvalg eller MED-personalemøder. Medindflydelse og medbestemmelse udøves i de Lokale MEDudvalg på den enkelte arbejdsplads, hvor der er mindst 25 ansatte. Arbejdsmiljøarbejdet på den enkelte arbejdsplads varetages af arbejdsmiljøgruppen i samarbejde med de Lokale MEDudvalg.

Stk. 2. Det enkelte Lokale MEDudvalgs kompetence dækker lederens kompetence indenfor arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Stk. 3. Medarbejderrepræsentationen i Lokale MEDudvalg er baseret på hovedorganisationerne og afspejler den aktuelle personalesammensætning på arbejdspladsen.

Stk. 4. Lokale MEDudvalg består af den respektive leder som formand og herudover eventuelt yderligere ledelsesrepræsentanter samt et antal tillidsrepræsentanter. Herudover er den lokale arbejdsmiljørepræsentant obligatorisk medlem af Lokale MEDudvalg. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

Stk. 5. De Lokale MEDudvalg sammensættes på medarbejdersiden som hovedregel af valgte tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter indenfor det område, som udvalget dækker. Hvis der i et Lokalt MEDudvalg er færre pladser på medarbejdersiden end der er tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter indenfor området foretages et valg mellem repræsentanterne. Er der derimod flere pladser i det Lokale MEDudvalg, end der er tillids- og arbejdsmiljøre-

præsenterer inden for området, vælges andre medarbejdere som repræsenterer i det Lokale MEDudvalg og disse repræsenterer sidestilles med tillidsrepræsenterer.

Stk. 6. Der vælges mindst én medarbejderrepræsenterantsuppleant.

Stk. 7. Ved enighed mellem ledelsen og tillids- og arbejdsmiljørepræsenterer på den enkelte arbejdsplads kan det besluttes, at der i stedet for Lokalt MEDudvalg etableres MED-personalemøde. Denne beslutning skal endelig godkendes i Hoved MED.

### **§ 10**

I de Lokale MEDudvalg drøftes og informeres gensidigt om alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold på den lokale arbejdsplads. De Lokale MEDudvalg har medbestemmelse ved fastlæggelsen af retningslinier for tilrettelæggelsen af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold indenfor den lokale ledelses ansvars- og kompetenceområde.

## **MED-Personalemøder**

### **§ 11**

Stk. 1. Medindflydelse og medbestemmelse udøves på MED-personalemøder på den enkelte arbejdsplads, hvor der er mindre end 25 ansatte. Arbejdsmiljøarbejdet på den enkelte arbejdsplads varetages ligeledes af MED-personalemødet. Det daglige arbejdsmiljøarbejde varetages af arbejdsmiljøgruppen.

Stk. 2. Det enkelte MED-Personalemødes kompetence dækker lederens kompetence indenfor arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Stk. 3. I MED-Personalemøderne deltager samtlige medarbejdere på arbejdspladsen.

Stk. 4. Ved enighed mellem ledelsen og medarbejderne på den enkelte arbejdsplads kan det besluttes, at der i stedet for MED-Personalemøde etableres et lokalt MEDudvalg. Denne beslutning skal endelig godkendes i Hoved MED.

### **§ 12**

På MED-Personalemøderne drøftes og informeres gensidigt om alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold på den lokale arbejdsplads. MED-Personalemøderne har medbestemmelse ved fastlæggelsen af retningslinier for tilrettelæggelsen af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold indenfor den lokale ledelses ansvars- og kompetenceområde.

## **KAPITEL 3 - MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE**

### **Kompetence**

### **§ 13**



Samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere finder sted på det niveau hvor ledelsen har kompetencen hvilket betyder, at 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.

## Medindflydelse og medbestemmelse

### § 14

Stk. 1. MED-aftalen tilsigter at give alle medarbejdere i Holstebro Kommune ret til medindflydelse og medbestemmelse i forhold vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

#### Bemærkninger

*Parternes hensigt er, at sikre medarbejdernes ret til medindflydelse og medbestemmelse de bedste muligheder og betingelser.*

Stk. 2. Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

1. at ledelsen og medarbejderne har gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.
2. at medarbejderne har medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinier for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde.
3. at ledelse og medarbejdere i Hoved-MED-udvalget har mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler som udfylder generelle rammeaftaler.

#### Bemærkninger

*Ved medindflydelse forstås retten til information om og drøftelse af alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Fremsatte synspunkter og forslag indgår efterfølgende i det samlede beslutningsgrundlag.*

*Retten til medbestemmelse gælder ved fastlæggelse af retningslinier for tilrettelæggelsen af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.*

## Information og drøftelse

### § 15

Stk. 1. Der er gensidig informationspligt på alle niveauer. Med henblik på at sikre et optimalt samarbejde giver såvel ledelse som medarbejderrepræsentanter en god og tilstrækkelig information om forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

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 medarbejderes/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller Byrådets beslutninger.

- a. Kravene til tidspunktet for information skærpes jo mere omfattende og kompliceret en sag er. Informationen skal generelt gives på et tidspunkt, som sikrer den fornødne tid til at forberede drøftelserne.
- b. Informationen skal i komplicerede sager gives skriftligt, så informationen kan danne grundlag for en drøftelse i de respektive "baglande".
- c. Kravene til informationens indhold skærpes jo mere omfattende og kompliceret en sag er. Informationen skal generelt indeholde en belysning af alle faktiske omstændigheder, som har betydning for den forestående beslutning.

Bemærkning

*Det enkelte lokale MED-udvalg beslutter selv informationsprocessen og sætter selv standarden for omfattende og komplicerede sager.*

Stk. 3. Ledelsen skal regelmæssigt give MED-udvalgene information om fremkomne forslag og truffede beslutninger i Byrådet. Dagsordener og referater fra Byrådets møder er i øvrigt offentligt tilgængelige på kommunens hjemmeside [www.holstebro.dk](http://www.holstebro.dk).

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

- a. at informere om den seneste udvikling samt den forventede udvikling i virksomhedens eller forretningsstedets aktiviteter og økonomiske situation.
- b. at informere om 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 om og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse.

Stk. 5. I Hoved-MED-Udvalget aftales der årligt procedurer for information og drøftelse af budget og økonomi.

Stk. 6. Indenfor rammerne af den af Hoved-MED-Udvalget fastlagte informationsstrategi vælger det enkelte MED-udvalg selv indholdet af informationen og hvilke informationskanaler der skal anvendes. Mødereferater gøres tilgængelige for relevante medarbejdergrupper og udvalget beslutter hvorvidt der er emner, som skal gøres til genstand for særlig information.

Stk. 7. 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 forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i MED-udvalget.

Stk. 8. For det tilfælde at beslutninger, som nævnt i stk. 7, indebærer betydelige ændringer for en personalegruppes arbejds- og personaleforhold, og denne gruppe ikke er repræsenteret i MED-udvalget, 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.

Stk. 9. Alle forhold, som er omfattet af informationspligten, tages op til drøftelse, hvis en af parterne ønsker det.

## **Retningslinier**

### **§ 16**

Stk. 1. Når en af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser med henblik på fastlæggelse af retningslinier vedrørende spørgsmål, som berører arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Det kan eksempelvis omhandle retningslinier vedrørende personalepolitiske principper, ansættelser, afskedigelser og forfremmelser, efteruddannelsesaktiviteter og tryghedsforanstaltninger.

Stk. 2. Der skal fra begge parter side udvises positiv forhandlingsvilje og søges opnået enighed.

Stk. 3. Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som – efter indstilling fra f.eks. Hoved-MEDudvalget – 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. 8.

Stk. 4. Der skal aftales retningslinier for proceduren for drøftelse af

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

#### Bemærkninger

Parterne er enige om, at der i den forbindelse også bør fokuseres på sundhedspolitik generelt, herunder langtidssygdom og hyppig korttidsfravær.

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. Redegørelsen skal efterfølgende fremgå af bilag til mødereferat.

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

Stk. 7. Alle retningslinier udformes skriftligt. Aftaler om retningslinier i henhold til stk. 1 kan opsiges med 3 måneders varsel. Inden opsigelse finder sted, søges ændringer af retningslinierne gennemført ved forhandling mellem parterne.

Stk. 8. Retningslinier, som er aftalt i henhold til stk. 4 og 5, gælder indtil der er opnået enighed om ændringer.

## KAPITEL 4 - ARBEJDSMILJØ

### Aktiviteter og metoder

#### § 17

Et sikkert og sundt arbejdsmiljø er en forudsætning for attraktive arbejdspladser. Med henblik på at styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet vil Holstebro Kommune anvende følgende aktiviteter og metoder:

1. Styrkelse af arbejdsmiljøarbejdet sker blandt andet i kraft af den én-strengede MED-struktur, som giver mulighed for at arbejdsforhold og øvrige samarbejdsforhold kan i drøftes i samme udvalg, hvorved det er muligt at komme bredere rundt om de enkelte arbejdsmiljøtemaer.
2. I Holstebro kommune er omdrejningspunktet for arbejdsmiljøarbejdet arbejdspladsvurderingerne, APV, og trivselsmålingerne, som udarbejdes minimum hvert 3. år. Hertil kommer øvrige fokus områder, som f.eks. sundhed og trivsel, sygefravær og arbejdsskader.
3. Ved den årlige arbejdsmiljødrøftelse/strategiske drøftelse i HovedMED, fastsættes mål og indhold for arbejdsmiljøarbejdet i det kommende år. Der foregår en løbende evaluering af arbejdet.
4. Der udarbejdes en samlet årlig opgørelse over arbejdsulykker og sygefravær, og der sker en løbende opfølgning på og analyse af arbejdsulykker.
5. HovedMED aftaler handleplaner og ansvarsfordeling mhp. at sikre at arbejdet med arbejdspladsvurdering (APV) og arbejdsmiljøindsatsen på de enkelte institutioner følges op.
6. HovedMED formulerer en overordnet sundheds- og trivselspolitik. Den ajourføres efter behov og evalueres løbende. Sundheds- og trivselspolitikken findes på kommunens hjemmeside sammen med kommunens øvrige politikker.
7. Der er udpeget en arbejdsmiljøkonsulent i hvert enkelt forvaltningsområde, som dels kan sparre arbejdsmiljøgrupperne i de enkelte områder, og som deltager i Hoved-MED og F-MED møder, og som kan deltage i de lokale MED udvalg efter behov.
8. Alle arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere skal gennemgå den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse.
9. Arbejdsmiljøorganisationen tilbydes kompetenceudvikling jf. lovgivningen. Behovet for kompetenceudvikling indenfor specifikke områder vurderes løbende. Kompetenceudviklingen kan bl.a ske i form af temadage.
10. Holstebro Kommune stiller nødvendig tid til rådighed for arbejdsmiljøorganisationen, så vi sikrer efterlevelse af arbejdsmiljøloven og et godt arbejdsmiljø. Se aftale om medarbejder vilkår på kommunens hjemmeside.

### Arbejdsmiljørepræsentanter

#### § 18

Stk. 1. Afdelinger/institutioner indenfor et ledelsesområde med 10 eller flere ansatte skal vælge en arbejdsmiljørepræsentant. Hvis der er under 10 ansatte, kan der vælges en fælles arbejdsmiljørepræsentant sammen med et andet ledelsesområde, dog således at alle ansatte skal være repræsenteret ved en arbejdsmiljørepræsentant.

Antallet af arbejdsmiljøgrupper i arbejdsmiljøorganisationen ud fra et nærhedsprincip.

Antallet af arbejdsmiljøgrupper skal fastsættes således, at arbejdsmiljøorganisationen til enhver tid kan løse sine opgaver på tilfredsstillende måde i forhold til:

- Virksomhedens ledelsesstruktur
- Virksomhedens øvrige struktur, herunder geografiske forhold, størrelse og beliggenhed,
- Virksomhedens arbejdsmiljøforhold, herunder arbejdet art, farlighed, risici og positive arbejdsmiljøfaktorer
- Arbejdets organisering
- Særlige ansættelsesformer og andre hensyn som påvirker arbejdsmiljøopgaver i arbejdsmiljøorganisationen.

Antallet af arbejdsmiljørepræsentanter skal endvidere fastsættes, således at alle ansatte kan komme i kontakt med deres arbejdsmiljørepræsentanter, og således at de ansatte kan drøfte arbejdsmiljøforhold med medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen inden for de ansattes arbejdstid.

Stk. 2. Valg til arbejdsmiljørepræsentant sker for en 2-årig periode og i overensstemmelse med Arbejdsmiljølovens regler på området.

Stk. 3. Arbejdsmiljørepræsentanten vælges af og blandt alle medarbejdere uden ledelsesmæssige beføjelser. Valg til arbejdsmiljørepræsentant skal foregå adskilt fra valg til tillidsrepræsentant.

## Organisering

### § 19

Hoved-MEDudvalget sikrer den overordnede planlægning af arbejdsmiljøarbejdet. Fælles-MEDudvalgene varetager områdets arbejdsmiljøarbejde. Såvel i Hoved-MEDudvalget og i Fælles-MEDudvalgene koordineres arbejdsmiljøarbejdet af områdets arbejdsmiljøkonsulent. Arbejdsmiljørepræsentanten indgår i det Lokale MEDudvalg eller har et fast punkt vedrørende arbejdsmiljø på dagsordenen til MED-Personalemøder.

## Kompetencer

### § 20

Opgavefordelingen vedr. arbejdsmiljøarbejdet (jf. Arbejdstilsynets bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed) er som følger:

Følgende opgaver varetages af Hoved-MEDudvalget:

- Gennemføre den overordnede årlige arbejdsmiljødrøftelse med følgende punkter:
  - Tilrettelægger indholdet af samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet for det kommende år.
  - Fastlægger hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller.

- Vurdere om det foregående års mål er nået
  - Fastlægger mål for det kommende års samarbejde.
- Planlægning, ledelse og koordinering af arbejdsmiljøarbejdet.
- Kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljøorganisationen; herunder den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse samt tilbud om supplerende arbejdsmiljøuddannelse.
- Sikring af rammerne for, at Fælles-MEDudvalgene orienteres og vejledes om arbejdet.
- Samarbejde med eksterne arbejdsmiljørådgivere.
- Udarbejdelse af plan over MED-organisationens opbygning, herunder organisering af arbejdsmiljørepræsentanter. (jf. bilag 1). Der skal være en oversigt over den aftalte organisering af samarbejdet om sikkerheds og sundhed i form af en organisationsplan. Rådgivning af kommunen ved løsning af arbejdsmiljøspørgsmål, herunder udarbejdelse af arbejdspladsvurdering, APV samt trivselsmålinger.
- Gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejdsmiljøforhold, der har betydning for kommunen.

Følgende opgaver varetages af Fælles-MEDudvalgene:

- Gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse med følgende punkter iht. oplæg fra Hoved-MED:
  - Tilrettelægger indholdet af samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet for det kommende år.
  - Fastlægger hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller.
  - Vurdere om det foregående års mål er nået
  - Fastlægger mål for det kommende års samarbejde.
- Planlægning, ledelse og koordinering af arbejdsmiljøarbejdet
- Sikring af rammerne for, at Lokale MEDudvalgene orienteres og vejledes om arbejdet
- Sikring af rammerne for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion af de ansatte
- Sikring af rammerne for at der udarbejdes kompetenceudviklingsplan for området.
- Samarbejde med eksterne arbejdsmiljørådgivere
- Rådgivning ved løsning af arbejdsmiljømæssige spørgsmål
- Være kontakttled mellem Lokale MEDudvalgene og Fælles-MEDudvalget
- Holde Hoved-MEDudvalget underrettet om arbejdsmiljømæssige problemer

Følgende opgaver varetages af de Lokale MEDudvalg / MED Personalemøder i samarbejde med arbejdsmiljøgrupperne:

- Gennemføre den lokale årlige arbejdsmiljødrøftelse med følgende punkter iht. oplæg fra Hoved-MED/F-MED:
  - Tilrettelægger indholdet af samarbejdet om arbejdsmiljøarbejdet for det kommende år.
  - Fastlægger hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller.
  - Vurdere om det foregående års mål er nået
  - Fastlægger mål for det kommende års samarbejde..
- Ulykkesanalyser; løbende opfølgning på og analyse af arbejdsulykker.
- Kontrol med, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarelige

- Påvirkning af den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed
- Orientering af de ansatte om de bestemmelser, der er fastsat til at fremme sikkerhed og sundhed
- Deltagelse i planlægningen af institutionens/afdelingens arbejdsmiljøarbejde, herunder deltage i udarbejdelsen af arbejdspladsvurdering, APV og trivselsmåling og i projekter vedr. udvidelser eller ombygninger.
- Være kontaktpunkt mellem de ansatte og Fælles-MEDudvalget
- Holde Fælles-MEDudvalget underrettet om arbejdsmiljømæssige problemer

Følgende opgaver varetages af arbejdsmiljøkonsulenterne:

- Koordinering af arbejdsmiljøindsatsen mellem de forskellige MEDudvalg.
- Udarbejdelse af oplæg til den årlige arbejdsmiljødrøftelse
- Udarbejdelse af en samlet årlig statistik over arbejdsskader og fravær.
- Informere om arbejdsmiljøtiltag og distribuere relevant materiale. Distribuere relevant materiale til niveau 3 samt til ledere og organisationsrepræsentanter niveau 1.

## **KAPITEL 5 - MEDARBEJDERREPRÆSENTANTER**

### **Medarbejderrepræsentanter**

#### **§ 21**

Ved medarbejderrepræsentanter forstås tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter samt medarbejdere som er valgt ind i et Lokalt MEDudvalg som følge af, at der er flere pladser i det Lokale MEDudvalg end der er tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter inden for området.

### **Medarbejderrepræsentanternes vilkår**

#### **§ 22**

Stk. 1. Udførelse af hvervet som medarbejderrepræsentant ligestilles med udførelsen af almindeligt arbejde. Medarbejderrepræsentanten skal have den indtægt, som den pågældende ville have fået ved almindeligt arbejde i det tidsrum, det var planlagt, den pågældende skulle arbejde i.

Stk. 2. 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.

Stk. 3. Såfremt den pågældendes medarbejderrepræsentants område omfatter flere adskilte arbejdssteder, ydes der befordringsgodtgørelse ved hvervets udførelse efter kommunens normale regler. Der ydes endvidere befordringsgodtgørelse til transport mellem hjem og arbejde, hvis medarbejderrepræsentanten tilkaldes udenfor sin normale arbejdstid.

Stk. 4. Medarbejderrepræsentanten skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til at varetage sit hverv.

Stk. 5. Kompensation til medarbejderrepræsentanter kan ses i "Aftale vedr. medarbejderrepræsentanters vilkår".

### **Tillidsrepræsentanter**

#### **§ 23**

Stk. 1. Hvis der ikke er eller bliver indgået særskilt lokal TR-aftale mellem en forhandlingsberettiget organisation og Holstebro Kommune følges de centralt aftalte regler, som er fastsat i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse kapitel 3 (jf. Bilag3).

Stk. 2. Såfremt der mellem ledelsen og de enkelte organisationer efterfølgende indgås særskilte aftaler om TR-vilkår, vil disse aftaler blive tilknyttet denne aftale som bilag.

### **Valg**

#### **§ 24**

Stk. 1. På lokalt niveau foretages ordinære valg af medarbejderrepræsentanter i ulige år med ikrafttrædelse pr. 1. august. Valgbehandlingen skal være afsluttet senest den 1. juni.

Stk. 2. Udpegning til Fælles-MEDudvalg og Hoved-MEDudvalg skal være afsluttet senest 1. juli.

Stk. 3. Oplysning om navn, stilling, arbejdsplads og eventuel organisatorisk tilhørsforhold på valgte og udpegede medarbejderrepræsentanter meddeles umiddelbart herefter til Løn & Personale.

### **Uddannelse**

#### **§ 25**

Samtlige medlemmer af MED-udvalg i Holstebro Kommune, såvel medarbejderrepræsentanter som ledelsesrepræsentanter tilbydes at gennemgå den centralt udviklede MED-uddannelse.

## **KAPITEL 6 - IKRAFTTRÆDELSE OG OPSIGELSE**

### **Ikrafttrædelse**

#### **§ 26**



Denne MED-aftale træder i kraft den 20. juni 2012. Parterne evaluerer aftalen senest 1 år efter ikrafttrædelsen.

### Opsigelse

#### § 27

Stk. 1. Nærværende aftale kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel til udgangen af september i ulige år.

Stk. 2. Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale. Aftalen kan genforhandles uden forinden at være opsagt.

Stk. 3. Såfremt nærværende aftale opsiges og der ikke kan opnås enighed om en ny aftale finder Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg anvendelse sammen med arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationen.

Holstebro den 22. maj 2013

**For Holstebro Kommune:**

\_\_\_\_\_  
Lars Møller, kommunaldirektør

\_\_\_\_\_  
Helle Bro, Personaledirektør

**For LO:**

\_\_\_\_\_  
Bente Bæk Hansen, HK

\_\_\_\_\_  
Dorthe Pia Hansen, FOA

\_\_\_\_\_  
Bente Olsen, 3F

\_\_\_\_\_  
Anders Røn Kallesøe, SL

**For FTF:**

\_\_\_\_\_  
Torben Voss, DLF

\_\_\_\_\_  
Bente Rasmussen, DSR

\_\_\_\_\_  
Jens Jensen, BUPL

**For AC:**

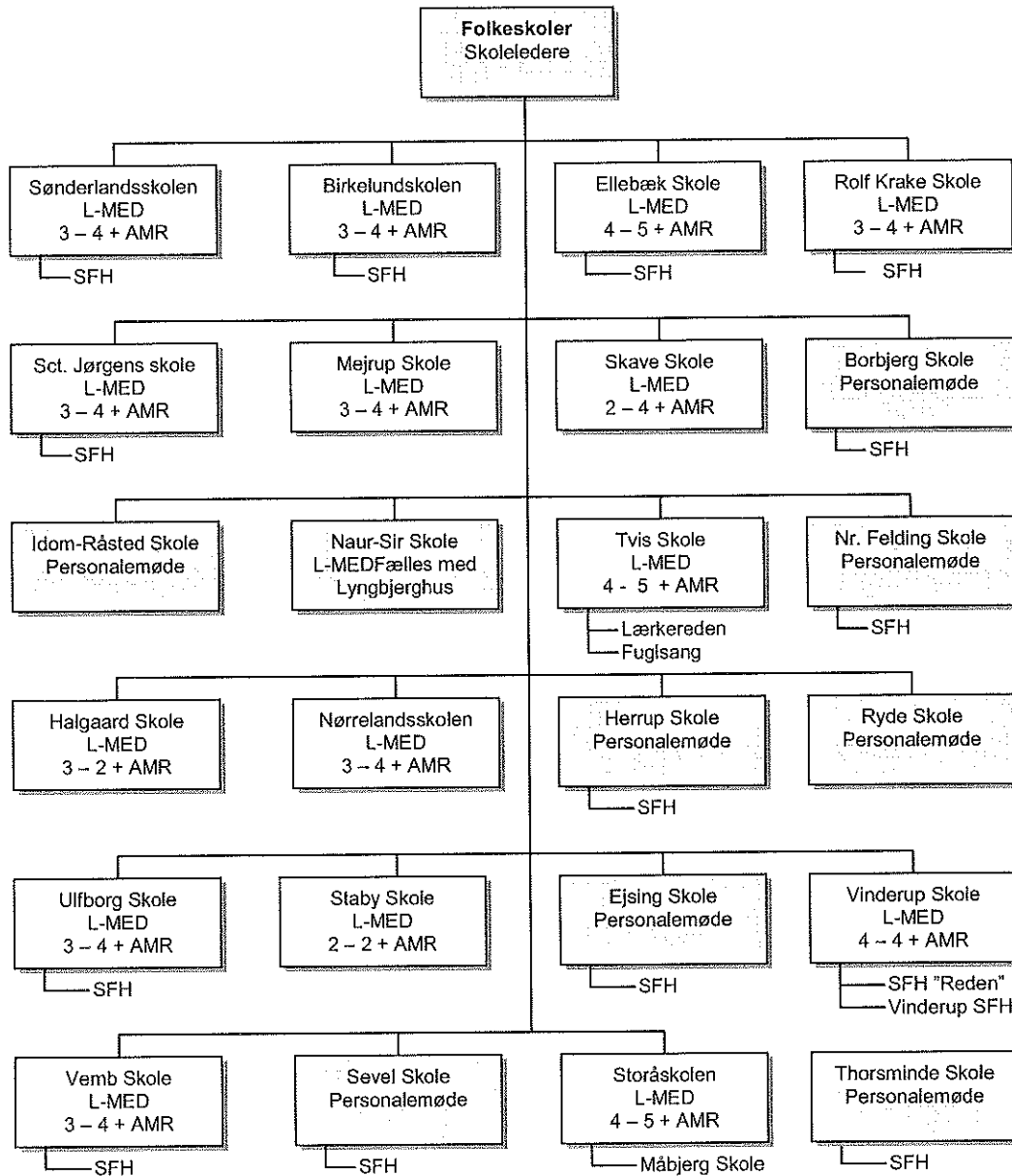


Holstebro Kommunes MED struktur



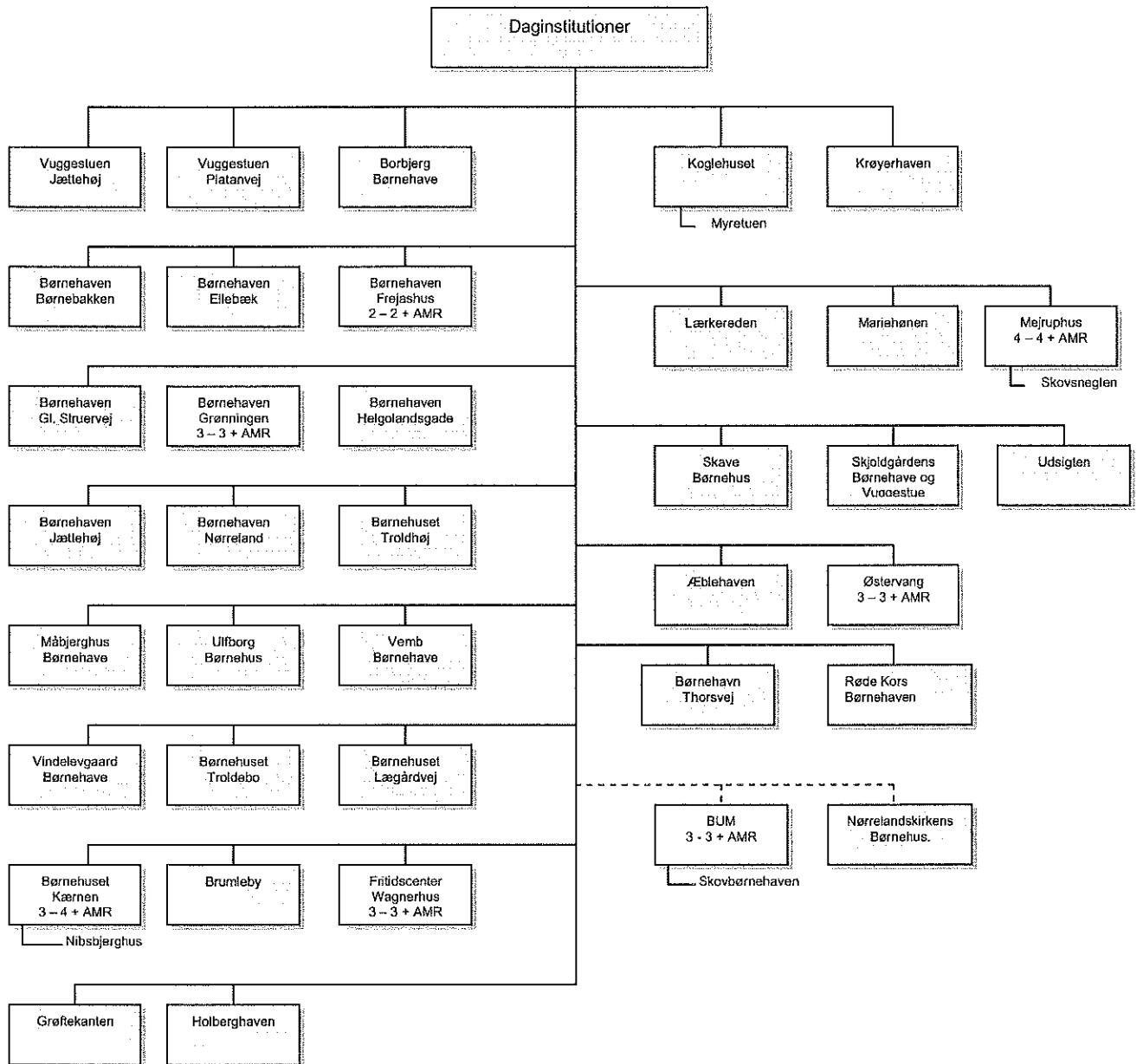
2012-08-01  
MED-organisation.docx

## Folkeskoler

**Arbejds miljøgrupper**

Til hvert L-MED / PM-MED er der tilknyttet min. én arbejds miljøgruppen bestående af 1 arbejds miljørepræsentant (AMR) og 1 ledelsesrepræsentant

Daginstitutioner



Lokal-MED  
 Personalemøde  
 - - - - - Selvejende institutioner

**Arbejds miljøgrupper**

Til hvert L-MED / PM-MED er der tilknyttet min. én arbejds miljøgruppen bestående af 1 arbejds miljørepræsentant (AMR) og 1 ledelsesrepræsentant

**Bilag 2: Oversigt over hovedudvalgets obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler m.v.**

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

	<b>Beskrivelse af opgaven</b>	<b>Aftalehjemmel</b>
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 arbejdsmængde.	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 og chikane på arbejdspladsen (også fra 3. person), dvs. drøfte og fastlægge i hvilket omfang retningslinjer skal fastsættes lokalt af det enkelte MED-udvalg eller centralt af hovedudvalget.	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 retningslinjer for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledig samt en drøftelse med henblik på at fremme en fælles forståelse af 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 kommunes ledelse i hovedudvalget	Protokollat om bidrag til AKUT-fonden.

## Uddrag af kapitel 3 "Tillidsrepræsentanter" i Rammeaftaler om medindflydelse og medbestemmelse mellem henholdsvis KL/KTO og KL/SHK

Bestemmelser som alene vedrører Københavns og Frederiksbergs kommuner er udeladt. Hvor der i de to rammeaftaler er forskelligt indhold er den enkelte bestemmelse anført to gange med angivelse af hvorvidt den vedrører KTO (Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte) eller SHK (Sundhedskartellet).

### Parternes bemærkning til § 12 Stk. 5.

Medarbejderside i Forhandlingsudvalget tilkendegiver, at alle LO, AC og FTF organisationer forbeholder sig ret til at vælge en fællestillidsrepræsentant på de vilkår, der er angivet i Rammeaftale om Medindflydelse og medbestemmelse § 12 Stk. 5.

### **§ 10. Valg af tillidsrepræsentanter**

*Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 7, jf. § 17.*

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

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

#### **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 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 1/2 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, jf. § 17. Bestemmelserne i stk. 5, 2.- 4. punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.

#### **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 valgbar. Stk. 5, 2.-4. punktum kan ikke fraviges, hvilket indebærer, at det fastholdes, at EUD-elever ikke er valgbar, 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**

*Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR- aftale som beskrevet i stk. 6, jf. § 17.*

Stk. 1. Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for kommunen/direktoratet at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler kommunens/direktoratets 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.

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.

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

Stk. 6. Bestemmelserne i stk. 3 og 4 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 samt stk. 5 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

#### **Bemærkning:**

*De grundlæggende bestemmelser om tillidsrepræsentantens virksomhed og pligter kan ikke fraviges i en lokal aftale, men der kan lokalt aftales en arbejdsfordeling 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**

*Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR- aftale som beskrevet i stk. 6, jf. § 17.*

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 fælles tillidsrepræsentant 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. Anmeldelse efter stk. 1 og stk. 2 skal ledsages af en beskrivelse af arbejdsdelingen mellem fællestillidsrepræsentanten og de enkelte tillidsrepræsentanter. Der skal af beskrivelsen klart fremgå hvilke opgaver, der varetages af fællestillidsrepræsentanten og hvilke opgaver, der henfører under de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner.

Hvis kommunen ikke synes, at arbejdsdelingen er klar nok, skal der inden 3 uger fra modtagelsen af anmeldelsen meddele dette til personaleorganisationen. Kommunen og personaleorganisationen indgår herefter forhandlinger med henblik på at afklare opgavefordelingen.

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

**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)**

*Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 3, jf. § 17.*

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.

Stk. 3. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17.

**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 denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 3, jf. § 17.*

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

**Bemærkning:**

*Fravigelsesmulighederne indebærer bl.a., at der er frihed til, at der lokalt kan indgås aftale om løn- og tidsvilkår i relation til tillidsrepræsentanthvervet. Dog skal der fortsat opretholdes mulighed for at tillidsrepræsentanten kan forlade arbejdet for at udføre sit hverv i akut opståede situationer.*

*For så vidt angår hjemmel til aflønning af tillidsrepræsentanter henvises til bilag 7 i Rammeaftalen..*

*For så vidt angår arbejdsmiljørepræsentanter henvises til bilag 8 i Rammeaftalen.*

**§ 15. Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v. i kommuner i KLs områder (KTO)**

*Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 4, jf. § 17.*

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. præsteret 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 m.fl. 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, jf. § 17.

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

**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.*

### **§ 15. Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v. i kommuner i KLS områder (SHK)**

Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 4, jf. § 17.

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.

#### **Bemærkning:**

Forudsat at medarbejderrepræsentanten har indleveret dokumentation for afholdelse af tjenestefri med løn skal kommunen fremsende refusionsopgørelse hurtigst muligt og senest 1. april det efterfølgende år.

Stk. 3. Der udredes af kommunen et beløb pr. præsteret 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 m.fl.

#### **Bemærkning:**

Bestemmelser om størrelse af kommunernes indbetaling fastsættes ved aftale mellem KL og Sundhedskartellet, jf. bilag 6. Vedtægterne for AKUT-fonden fastsættes ved aftale mellem KL og KTO, jf. bilag 5. Sundhedskartellets medlemsorganisationers andel af AKUT-midler udbetales fra KTO.

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

#### **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. Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v. i 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, stk. 3, 1. - 3. punktum, 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 der er omtalt i 'protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse'.

#### **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. 3, 4. punktum, § 15, stk. 3, § 16, stk. 2-4 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 en lokal aftale skal forhandles og aftales. Begge parter skal på anmodning oplyse, hvem der repræsenterer parterne i forhandlingerne.

**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**

*Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.*

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 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 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.

**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 begrunder 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 forhandling 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**

*Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.*

*Stk. 1. (KTO) Uoverensstemmelser om fortolkning af §§ 10-18 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. 1. (SHK) Uoverensstemmelser om fortolkning af §§ 10-18 om tillidsrepræsentanter afgøres ved en voldgift, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af de kommunale arbejdsgiverparter og 2 af Sundhedskartellet.*

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

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

#### **Bemærkning:**

*§ 19 omhandler de centrale parter uoverensstemmelser om fortolkning af bestemmelserne i §§ 10 - 18.*

### **§ 20. Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået iht. § 17**

*Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.*

*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. 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 Sundhedskartellet.*

*Stk. 4. Parterne vælger i forening en formand for voldgiftsretten. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget, udpeges voldgiftsrettens formand af Arbejdsretten.*

*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.*

#### **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.*

*Stk. 2. Fra det tidspunkt en af parterne har modtaget en anmodning, som nævnt i stk. 1, skal den inden for 1 måned tage skridt til at efterkomme anmodningen.*

#### **Bemærkning:**

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

*Stk. 3. Såfremt en af parterne ikke inden for fristen på 1 måned tager skridt til at opfylde sine forpligtelser, kan den anden part indsende sagen til de centrale parter med anmodning om, at sagen søges løst ved bistand fra de centrale parter.*

**Bemærkning:**

*De centrale parterers 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 parterers bistand opfylder deres forpligtelser.*

*De centrale parterers 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 anvendelsen af en eventuel godtgørelse, kan spørgsmålet om godtgørelsens størrelse indbringes for en voldgift i overensstemmelse med stk. 5 - 9.*

**Bemærkning:**

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

*Stk. 5. Såfremt sagen i øvrigt ikke løses i henhold til stk. 3 eller 4 overgår sagen til KL .. og Sundhedskartellet. 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.*

**Bemærkning:**

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

*Stk. 6. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL ... og 2 af KTO. De centrale parter vælger i forening en formand for voldgiftsretten. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget, udpeges voldgiftsrettens formand af Arbejdsretten.*

*Stk. 6. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL ... og 2 af Sundhedskartellet. De centrale parter vælger i forening en formand for voldgiftsretten. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget, udpeges voldgiftsrettens formand af Arbejdsretten.*

*Stk. 7. Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne og kan således ikke indbringes for den kommunale tjenestemandsråd, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse.*

*Stk. 8. Voldgiftsretten kan idømme en godtgørelse.*

*Stk. 9. Hvis de lokale parter er enige herom, kan en godtgørelse anvendes lokalt til samarbejdsfremmende foranstaltninger. Enighed skal opnås inden for en frist af 4 måneder fra det tidspunkt kendelse om godtgørelse er afsagt, jf. stk. 7. Hvis der ikke inden for den nævnte frist kan opnås enighed lokalt om, at en eventuelt godtgørelse anvendes lokalt til samarbejdsfremmende foranstaltninger, tilfalder godtgørelsen den centrale part.*

**Bemærkning:**

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

*Stk. 10. Bestemmelserne i § 21 finder anvendelse på sager, hvor de lokale parter fra d. 23. marts 2005 eller senere ikke har overholdt sine forpligtelser i henhold til § 7, stk. 4 - 6.*