



GULDBORGSUND

# MED AFTALE

AFTALE OM MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE I  
GULDBORGSUND KOMMUNE

## INDHOLDSFORTEGNELSE

FORORD .....	3
KAPITEL 1 .....	4
OMRÅDE OG FORMÅL.....	4
§ 1 OMRÅDE .....	4
§ 2 FORMÅL.....	4
§ 3 STRUKTUR .....	5
§ 4 HOVEDUDVALGET .....	6
§ 5 OMRÅDEUDVALG .....	8
§ 6 MED-UDVALG .....	9
§ 7 UDVALGENES SAMMENSÆTNING, LEDELSE OG ARBEJDSFORM .....	9
§ 8 KOMPETENCE .....	10
KAPITEL 2 .....	10
§ 9 MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE .....	10
§ 10 INFORMATION OG DRØFTELSE .....	11
§ 11 RETNINGSLINJER.....	12
KAPITEL 3.....	14
§ 12 VALG AF (FÆLLES)TILLIDSREPRÆSENTANTER, TILLIDSREPRÆSEN- TANTENS VIRKSOMHED, VALG AF SUPPLEANT, MEDARBEJDERREPRÆSEN- TANTERNES VILKÅR, FRIHED TIL AT DELTAGE I KURSER, MØDER MV., AFSKEDIGELSE SAMT VOLDGIFT VEDRØRENDE TILLIDSREPRÆSENTANTER.....	14
§ 13 UDDANNELSE .....	15
§ 14 IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE.....	16

## FORORD

Denne aftale er indgået i henhold til rammeaftaler om medindflydelse og medbestemmelse indgået mellem blandt andre KL og KTO og mellem KL og Sundhedskartellet.

Aftalen har til formål at sikre et udviklende samarbejde og et godt arbejdsmiljø for ledelse og medarbejdere i Kommunen, og det er i lyset af, at medarbejderne er Kommunens vigtigste ressource, at denne lokale aftale for Guldborgsund Kommune er indgået.

Aftalen er indgået mellem ledelsen i Guldborgsund Kommune og personaleorganisationsrepræsentanter udpeget af hovedorganisationerne. Parterne ønsker at ledelse og medarbejdere bruger aftalen som "håndbog i dagligdagen". Aftalen placeres derfor såvel i sin helhed som i en forkortet udgave på Guldborgsund Kommunes hjemmeside og intranet.

Organiseringen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet (i daglig tale: arbejdsmiljøarbejdet) indgår som en integreret del af medindflydelses- og medbestemmelsessystemet for at bidrage til, at arbejdsmiljøarbejdet prioriteres i medindflydelses- og medbestemmelsesarbejdet.

Medindflydelsen og medbestemmelsen skal omsættes til virkelighed i hverdagen. Procedurer for, hvordan der mest hensigtsmæssigt arbejdes med medindflydelse og medbestemmelse lokalt i Guldborgsund Kommune, skal med udgangspunkt i aftalen i vidt omfang fastlægges af lederne og medarbejderne på de enkelte arbejdspladser.

Med denne aftale får vi skabt rammer og vilkår for medindflydelse og medbestemmelse i vores kommune. Udmøntning af aftalen skal derfor prioriteres.

Aftalen kan imidlertid ikke stå alene, men skal ses i sammenhæng f.eks. med personalepolitikken og det ledelses- og værdigrundlag, som gælder i Guldborgsund Kommune.

Guldborgsund, den 31. marts 2010.

Med hjemmel i § 3 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse indgået mellem de kommunale arbejdsgiverorganisationer og KTO og § 3 i tilsvarende aftale indgået mellem de kommunale arbejdsgiverorganisationer og Sundhedskartellet indgås mellem Guldborgsund Kommune og repræsentanter for de forhandlingsberettigede personaleorganisationer nedenstående aftale om medindflydelse og medbestemmelse i Guldborgsund Kommune:

## **KAPITEL 1 OMRÅDE OG FORMÅL**

### **§ 1 OMRÅDE**

*Stk. 1*

Denne aftale gælder for alle ansatte i Guldborgsund Kommune.

*Stk. 2*

Aftalen omfatter endvidere de selvejende dag- og døgninstitutioner, som Kommunen har indgået driftsoverenskomst med.

Bilag: oversigt over selvejende institutioner i Guldborgsund Kommune pr. 1. januar 2007 Ligger på Intranettet.

*Stk. 3*

På alle arbejdspladser udøves ledelsesretten af byrådet (for selvejende dag- og døgninstitutioner: Bestyrelsen) eller en af byrådet, henholdsvis bestyrelsen, udpeget ledelsesrepræsentant i samarbejde med medarbejderne og deres valgte repræsentanter i overensstemmelse med bestemmelserne i denne aftale.

**Parternes bemærkning:**

På alle arbejdspladser skal anvendes ledelsesformer, som indebærer videst mulig delegation af ansvar og beføjelser til den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere. Der skal herved gives de ansatte mulighed for at være medbestemmende ved arbejdets tilrettelæggelse og udformning af egen arbejdssituation og for at øve indflydelse i beslutningsprocessen.

### **§ 2 FORMÅL**

*Stk. 1*

Formålet med denne aftale er at skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Guldborgsund Kommune. Desuden at skabe en arbejdsform, der sætter arbejdsmiljø på dagsordenen i alle sammenhænge.

*Stk. 2*

Aftalen skal

- sikre, at alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse
- sikre, at indsatsen på sikkerheds- og sundhedsarbejdet styrkes og effektiviseres med henblik på at skabe og udvikle et sikkert og sundt arbejdsmiljø, og
- medvirke til at opfylde Kommunens personalepolitik med vilkår, der kan tiltrække, fastholde og udvikle kvalificerede medarbejdere.

### § 3 STRUKTUR

*Stk. 1*

Kommunens struktur for medindflydelse og medbestemmelse etableres med

- Hovedudvalget
- Områdeudvalg
- Lokale MED-udvalg
- Personalemøder

Strukturen fremgår af bilag til aftalen , som ligger på Intranettet.

*Stk. 2*

Der skal oprettes MED-udvalg i selvstændige personaleledelsesområder, jf. dog stk. 3.

**Parternes bemærkning:**

Ved afgørelse af om en institution/ledelsesområde kan betragtes som et selvstændigt personaleledelsesområde, indgår, om der er

- selvstændig personaleledelsesfunktion
- beslutningskompetence vedrørende ansættelse af personale inden for institutionen/området og (mindst) indstillingsret vedrørende uansøgt afskedigelse
- selvstændigt budget- og regnskabsansvar

*Stk. 3*

I selvstændige personaleledelsesområder med færre end 20 ansatte, jf. stk. 2, kan ledelsen og de under ledelsesområdet valgte tillidsrepræsentanter fremsende samlet indstilling til Hovedudvalget om oprettelse af MED-udvalg for personaleledelsesområdet.

**Parternes bemærkning:**

Indstillingen skal redegøre for begrundelsen for udvalgets oprettelse og forslag til sammensætning. Dispensation kan undtagelsesvis gives, såfremt der er tale om helt særlige forhold.

*Stk. 4*

Er der inden for området flere arbejdspladser med en selvstændig personaleledelsesfunktion, hvor antallet er mindst 20, kan der oprettes MED-udvalg for hvert af disse områder.

*Stk. 5*

På arbejdspladser med en selvstændig personaleledelseskompetence, hvor der ikke oprettes MED-udvalg, skal der etableres samarbejdsrelationer, f.eks. i form af personalemøder, der bygger på denne aftales indhold.

**§ 4 HOVEDUDVALGET***Stk. 1*

Hovedudvalget er det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg samt det øverste udvalg for sikkerheds- og sundhedsarbejde i Guldborgsund Kommune.

*Stk. 2*

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

*Stk. 3*

Hovedudvalget har endvidere til opgave at

- gensidigt informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds-, teknologi- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele Kommunen
- udarbejde standardforretningsorden for områdeudvalg og MED-udvalg, jf. § 7, stk. 6
- vejlede om udmøntning af denne lokale aftale, herunder om nedsættelse af udvalg mv.
- fortolke aftalte retningslinjer
- godkende oprettelse og nedlæggelse af områdeudvalg og MED-udvalg
- påse, at valg til MED-systemet samt valg af sikkerhedsrepræsentanter gennemføres
- sikre, at der til enhver tid foreligger en ajourført organisationsplan over sikkerheds- og sundhedsarbejdet
- sikre, at arbejdsmiljøarbejdet indgår i Kommunens lederuddannelse
- sikre, at uddannelsen af medlemmerne i Hovedudvalget og MED-udvalgene gennemføres
- sikre, at alle ledere og medarbejderrepræsentanter er vidende om MED-systemets idegrundlag, opgaver og samarbejdsformer
- inspirere til den lokale indsats på sikkerheds- og sundhedsområdet, herunder sundhedsfremmende foranstaltninger
- udarbejde retningslinjer for procedure for drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, jf. § 11, stk. 2
- en gang årligt at drøfte Kommunens overordnede personalepolitik, jf. § 11, stk. 2
- en gang årligt at drøfte de overordnede retningslinjer for efter- og videreuddannelse/kompetenceudvikling af medarbejdere, jf. § 11, stk. 2
- tage initiativ til identifikation af eventuelle problemer med stress, jf. § 11, stk. 3
- arbejde for indførelse af en seniorpolitik
- udarbejde retningslinjer for helbreds kontrol ved natarbejde
- udarbejde retningslinjer for beskæftigelse af personer på særlige vilkår (det sociale kapitel)
- registrere retningslinjer aftalt i områdeudvalg eller MED-udvalg, jf. § 11, stk. 1

- fortolke denne lokale aftale og behandle uoverensstemmelser herom og
- indbringe uoverensstemmelser, fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen mv. for de centrale forhandlingsparter, jf. § 22 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse

**Parternes bemærkning:**

Med de centrale parter menes KL og KTO/Sundhedskartellet.

Standardforretningsordenen tager udgangspunkt i SU-reglerne samt Arbejds miljølovens bestemmelser.

*Stk. 4*

Som øverste udvalg på sikkerheds- og sundhedsområdet udarbejder Hovedudvalget forslag til byrådet til en overordnet arbejdsmiljøpolitik, som skal styrke arbejdsmiljøindsatsen og skabe et sundere arbejdsmiljø med angivelse af Kommunens målsætninger. (Politikken er under udarbejdelse)

Med udgangspunkt i arbejdspladsvurderinger, udarbejdes lokalt handlingsplaner for, hvordan og på hvilket tidspunkt de eventuelt konstaterede arbejdsmiljøproblemer løses indeholdende en beskrivelse af de aktiviteter, der vil blive iværksat for at løse problemerne tillige med angivelse af de metoder, der vil blive anvendt. Det skal ligeledes af handlingsplanen fremgå, hvordan der følges op på eventuelle arbejdsmiljøproblemer.

*Stk. 5*

På tilsvarende måde udarbejder Hovedudvalget en Rammepolitik om håndtering og forebyggelse af stress. Lokalt udarbejdes handlingsplaner for problemidentifikationen, jf. § 11, stk. 3.

**Parternes bemærkning:**

Der henvises til Lov om Arbejds miljø vedr. sikkerhedsudvalgets opgaver.

*Stk. 6*

Hovedudvalget afholder en gang årligt en drøftelse på baggrund af et af den daglige sikkerhedsleder udarbejdet arbejdsmiljøredegørelse indeholdende blandt andet opgørelse over anmeldte og anerkendte arbejdsskader/erhvervsbetingede lidelser, afholdte uddannelsesinitiativer og forebyggelsesinitiativer, overordnede resultater af arbejdspladsvurderinger, antal arbejdsskader (heraf stressbetingede), og sygefravær. Den daglige sikkerhedsleder har inden udarbejdelsen af redegørelsen en dialog med sikkerhedsrepræsentanterne i hovedudvalget om grundlaget for dette. Opgørelsen skal indeholde rapport om, hvilke initiativer der er iværksat eller foreslås iværksat med henblik på at forebygge og hindre gentagelser af opståede arbejdsskader/erhvervsbetingede lidelser.

Drøftelsen afholdes i så god tid, at resultatet kan indgå i Byrådets budgetdrøftelser.

Økonomiudvalget gøres bekendt med resultatet af Hovedudvalgets drøftelse.

*Stk. 7*

Hovedudvalget mødes – normalt en gang om året – med økonomiudvalget med henblik på drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i Kommunen.

*Stk. 8*

Hovedudvalget afholder to gange årligt møde med sikkerhedsrepræsentanterne. Hovedudvalget har besluttet, at møderne afvikles som et årligt stormøde og derudover som et antal temamøder med forskelligt fokus, hvor sikkerhedsrepræsentanterne kan tilmelde sig.

*Stk. 9*

Hovedudvalget udpeger bestyrelsesmedlemmer til Feriefonden for Guldborgsund Kommune.

## **§ 5 OMRÅDEUDVALG**

*Stk. 1*

Områdeudvalg oprettes, når der under et ledelsesområde findes flere MED-udvalg, jf. § 6, og områdeudvalget fungerer således som fællesudvalg for MED-udvalgene inden for ledelsesområdet.

Der oprettes følgende områdeudvalg: Social- og handicapområdet, Ældreområdet, Daginstitutionsområdet og Undervisningsområdet.

Desuden oprettes et koordinerende MED-udvalg som samlende organ for de fire MED-udvalg for administrativt personale på rådhuset. Dette udvalg skal drøfte problemstillinger, der er generelle og tværgående i forhold til rådhuset. Herunder forhold omkring arbejdsmiljø.

*Stk. 2*

Områdeudvalgene har ansvaret for udfyldelse og udmøntning af retningslinjer, der vedrører hele området.

*Stk. 3*

Områdeudvalgene udfører og følger op på de opgaver, der følger af sikkerhedsbekendtgørelsens § 35, stk. 1 – 4 i det omfang opgaverne ikke er henlagt til andre.

*Stk. 4*

Områdeudvalgene har i øvrigt – i samarbejde med de MED-udvalg, jf. § 6, som henhører under området - medindflydelse og medbestemmelse i overensstemmelse med det i kapitel 2 fastsatte inden for udvalgenes område.

**Parternes bemærkning:**

Der henvises til Lov om Arbejdsmiljø.



## § 6 MED-UDVALG

### *Stk. 1*

MED-udvalget er for de(n) institution(er)/arbejdsplads(er), som det omfatter, ansvarlig for udmøntning af de af Hovedudvalget aftalte retningslinjer mv., der vedrører MED-udvalgets område.

### *Stk. 2*

MED-udvalget planlægger og koordinerer sikkerheds- og sundhedsarbejdet indenfor de(t) arbejdsplads(er), som udvalget dækker.

### **Parternes bemærkninger:**

Det daglige sikkerhedsarbejde på arbejdspladsniveau varetages fortsat af sikkerhedsgrupperne i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser herom. Der henvises til Lov om Arbejds miljø.

### *Stk. 3*

MED-udvalget udøver i øvrigt medindflydelse og har medbestemmelse i overensstemmelse med det i kapitel 2 fastsatte.

## § 7 UDVALGENES SAMMENSÆTNING, LEDELSE OG ARBEJDSFORM

### *Stk. 1*

Hovedudvalget består af 15 medlemmer, hvor 5 medlemmer udpeges af arbejdsgiveren blandt kommunens ledere.

Medarbejderrepræsentanternes 8 medlemmer udpeges blandt medarbejdere med ansættelse i Guldborgsund Kommune af de forhandlingsberettigede personaleorganisationers hovedorganisationer således: LO udpeger 4 repræsentanter, FTF udpeger 3 repræsentanter, AC udpeger 1 repræsentant.

Endvidere vælges to sikkerhedsrepræsentanter af og blandt Kommunens valgte sikkerhedsrepræsentanter.

### *Stk. 2*

Medlemstallet i områdeudvalg og hvert MED-udvalg fastsættes efter aftale mellem Guldborgsund Kommune og de stedlige repræsentanter for personaleorganisationerne.

Medarbejderrepræsentanterne til områdeudvalgene udpeges af personaleorganisationerne blandt medarbejdere med ansættelse i Guldborgsund Kommune. Ved udpegningen skal der tages udgangspunkt i en hovedorganisationsrepræsentation inden for områdeudvalgets ressort. Udpegningen skal afspejle personalesammensætningen. Såfremt der ikke er tillidsrepræsentanter nok til at opfylde antallet af medarbejderrepræsentanter udpeger personaleorganisationerne det fornødne antal medarbejderrepræsentanter blandt de ansatte inden for området, der ikke er valgt som tillidsrepræsentanter.

**Parternes bemærkning:**

Hvis udvalget dækker arbejdspladser omfattende mindst to sikkerhedsgrupper, vælges to sikkerhedsrepræsentanter til vedkommende udvalg.

Stedlige repræsentanter for personaleorganisationerne defineres som de lokale tillidsrepræsentanter.

*Stk. 3*

En af de under stk. 2 nævnte repræsentanter skal være valgt som sikkerhedsrepræsentant.

**Parternes bemærkning til stk. 1-4:**

For hver af de valgte repræsentanter kan der vælges suppleant.

*Stk. 4*

Formanden for Hovedudvalget/MED-udvalgene, er kommunaldirektøren, henholdsvis den øverst placerede chef/leder inden for MED-udvalgets arbejdspladsområde(r).

Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne i vedkommende udvalg.

*Stk. 5*

MED-udvalgene fastsætter nærmere bestemmelser om mødeform, mødehyppighed og mødetilrettelæggelse i en forretningsorden udarbejdet af det enkelte MED-udvalg på baggrund af en af Hovedudvalget udarbejdet standardforretningsorden.

## **§ 8 KOMPETENCE**

Medindflydelse og medbestemmelse udøves inde 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.

## **KAPITEL 2**

### **§ 9 MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE**

*Stk. 1*

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

- Gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds-, teknologi- og arbejdsmiljø-forhold.

- Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds-, teknologi- og arbejds-miljøforhold indenfor ledelsens ansvar og kompetenceområde.
- Mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.

**Parternes bemærkning:**

Medindflydelsen og medbestemmelsen udøves inden for den struktur, der fremgår af aftalens § 3.

## § 10 INFORMATION OG DRØFTELSE

*Stk. 1*

Ledelsen skal informere om alle væsentlige forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds-, teknologi- og arbejdsmiljøforhold.

Medarbejderne skal tilsvarende informere om synspunkter og forhold hos personalet af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds-, teknologi- og arbejdsmiljøforholdene.

*Stk. 2*

Ledelsen skal informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i Kommunens (for de lokale udvalg: institutionens/virksomhedens) aktiviteter og økonomiske situation.

**Parternes bemærkning:**

Som eksempler nævner parterne seneste og forventet udvikling i børnetal, elevtal, antal klienter mv. med henblik på at kunne forudse forøget/reduceret personalebehov i fremtiden.

*Stk. 3*

Snarest muligt efter Økonomiudvalgets fremsættelse af budgetforslaget for det kommende år indkalder direktionen til dialogmøder med samtlige MED-udvalgsmedlemmer henhørende under hvert direktørområde med henblik på orientering om og drøftelse af mulige konsekvenser ved uændret vedtagelse.

*Stk. 4*

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

*Stk. 5*

Det påhviler ledere og medarbejdere i de enkelte udvalg/ personalemøder, jf. § 3, at drøfte, hvad informationsforpligtelsen i henhold til § 10, stk. 1, konkret omfatter og eventuelt fastlægge procedurer for, på hvilke tidspunkter informationen og hvordan informationen skal gives.

**Parternes bemærkning:**

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

*Stk. 6*

Ledelsen skal informere og udvalgene drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i Kommunen (for de lokale udvalg: institutionens/virksomhedens) samt om alle planlagte forventede foranstaltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet.

*Stk. 7*

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

*Stk. 8*

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

## **§ 11 RETNINGSLINJER**

*Stk. 1*

Når en af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser med henblik på at fastsætte retningslinjer med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds-, teknologi- og arbejdsmiljøforhold. Begge parter har pligt til at udvise positiv forhandlingsvilje og søge at opnå enighed.

**Parternes bemærkning:**

Eksempler på emner, inden for hvilke der kan fastlægges skriftlige retningslinjer, er:

Placering af den daglige arbejdstid.

Velfærdsforanstaltninger samt gennemførelse af disse.

Arbejdstilrettelæggelse.

Forhold vedrørende medarbejdernes sikkerhed.

Fastlæggelse af arbejdsmetoder.

Indretning af egnede arbejdslokaler.

Fysiologisk rigtigt indrettede arbejdspladser.

Psykisk arbejdsmiljø.

Ansættelse.

Sygefravær.

Afskedigelser.

Kompetenceudvikling

Udformning og gennemførelse af introduktionsprogram.

Jobbeskrivelse.

Ligestilling.

Personalemæssige konsekvenser af at anvende udbud og privatisering.

Større ændringer af eller indførelse af ny teknologi.

Voldsforebyggelse.

Alle fastsatte retningslinjer, som indgås af de i § 3 nævnte udvalg, skal være tilgængelige for Hovedudvalg og øvrige MED-struktur.

*Stk. 2*

Der gælder følgende retningslinjer for proceduren for drøftelse af:

***Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold:***

Hovedudvalget udarbejder retningslinjer, som tager udgangspunkt i den budgetprocedure, som Økonomiudvalget vedtager for behandling af budgetforslaget. Med baggrund heri udarbejder områdeudvalgene og MED-udvalgene retningslinjer, som sikrer, at disse udvalg kan afgive udtalelse til Hovedudvalget, inden Byrådet vedtager det endelige budget. Der skal tages hensyn til, at relevant materiale foreligger i så god tid og i en sådan form, at medarbejderrepræsentanterne har reelle muligheder for at drøfte forslagene med de berørte medarbejdere.

***Kommunens personalepolitik, herunder ligestillingspolitik:***

Hovedudvalget drøfter en gang årligt Kommunens overordnede personalepolitik med henblik på eventuel iværksættelse af nye initiativer eller revision af allerede gældende politikker. Hovedudvalget afgør, i hvilket omfang områdeudvalgene og MED-udvalgene skal inddrages.

***De overordnede retningslinjer for efter- og videreuddannelse af medarbejdere, herunder generel uddannelsesplanlægning:***

Hovedudvalget drøfter en gang årligt de overordnede retningslinjer for efter- og videreuddannelse af medarbejdere, herunder generel uddannelsesplanlægning. Drøftelsen kan ske samtidig med den årlige drøftelse i Hovedudvalget om Kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet, jf. Rameaftale om kompetenceudvikling.

***Større rationaliserings- og omstillingsprojekter:***

Det påhviler ledelsen at orientere Hovedudvalget eller/og de(t) udvalg, som repræsenterer de arbejdssteder, som forventes omfattet af en større rationalisering eller omstilling så hurtigt som overhovedet muligt med og således, at de(t) relevante udvalg har mulighed for at drøfte den påtænkte rationalisering og omstilling og afgive udtalelse, inden der træffes endelig beslutning.

**Parternes bemærkning:**

Protokollat vedrørende procedurer for medarbejdernes inddragelse og medvirken i forbindelse med udlicitering mv. indgået mellem blandt andre KL og KTO samt lov om virksomhedsoverdragelse skal iagttages, såfremt der er tale om udlicitering / virksomhedsoverdragelse.

***Vilkår for drøftelse af principper for medarbejderrepræsentantvilkår.***

Hovedudvalget har vedtaget principper for tillidsrepræsentantvilkår, der kan danne grundlag for efterfølgende forhandlinger mellem Kommunen og vedkommende forhandlingsberettigede personaleorganisationer. Der henvises til bilag om principper for vilkår for medarbejderrepræsentanter (bilag 3)

**Parternes bemærkning:**

Ved fastlæggelse af principperne for medarbejderrepræsentantvilkår inddrages følgende forhold:

Opgaveomfang

Tillidsrepræsentantens kompetence (i forhold til den personaleorganisation, som pågældende repræsenterer)

Muligheder for at tilrettelægge arbejdet som tillidsrepræsentant

Den arbejdsmæssigt geografiske placering af de kolleger, som tillidsrepræsentanten repræsenterer  
Placering af tillidsrepræsentantens egen arbejdstid  
Placeringen af arbejdstiden for de kolleger, som tillidsrepræsentanten repræsenterer

*Stk. 3*

I relation til arbejdsbetinget stress fastsættes følgende retningslinjer:

Hovedudvalget har vedtaget en stresspolitik, som omhandler proceduren for at identificere eventuelle problemer med arbejdsbetinget stress. De lokale MED-udvalg inddrages i identifikationsfasen. Efter identifikation af eventuelle problemer og disses karakter, drøfter Hovedudvalget hvilke initiativer der bør iværksættes for at forebygge problemer med arbejdsbetinget stress, ligesom Hovedudvalget på dette tidspunkt drøfter principper for håndtering af konkret opståede stressproblemer, der er arbejdsrelateret.

*Stk. 4*

Hvis der ikke opnås enighed om retningslinjer på et givet område, jf. stk. 1, skal ledelsen, hvis medarbejderne fremsætter ønske herom, redegøre for, hvorledes den derefter vil forholde sig på det pågældende område.

*Stk. 5*

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

Hovedudvalget skal have tilsendt de retningslinjer, som de i § 4, § 5 og § 6 nævnte udvalg indgår aftale om.

*Stk. 6*

Retningslinjer aftalt i henhold til stk. 2 og stk. 3 gælder, indtil der er opnået enighed om ændringer.

*Stk. 7*

Aftaler om retningslinjer i henhold til stk. 1 kan opsiges med 3 måneders varsel. Inden opsigelse finder sted, skal parterne gennem forhandling søge gennemført ændringer af retningslinjerne.

## KAPITEL 3

### **§ 12 VALG AF (FÆLLES)TILLIDSREPRÆSENTANTER, TILLIDS-REPRÆSENTANTENS VIRKSOMHED, VALG AF SUPPLEANT, MEDARBEJDERREPRÆSENTANTERNES VILKÅR, FRIHED TIL AT DELTAGE I KURSER, MØDER MV., AFSKEDIGELSE SAMT VOLDGIFT VEDRØRENDE TILLIDSREPRÆSENTANTER**

§ 10, § 11, § 12, § 13, § 14, § 15 og § 18 i Rameaftale om medindflydelse og medbestemmelse gælder.

Principper for vilkår for medarbejderrepræsentanter vedlægges som Bilag 3.

## § 13 UDDANNELSE

### *Stk. 1*

Ledere og medarbejdere, der vælges som repræsentanter i et eller flere af de i § 4, § 5 og § 6 nævnte udvalg skal have tilbud om at gennemgå den af KL og KTO/Sundhedskartellet udviklede MED-uddannelse, jf. bilag 15 og bilag 16 til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Tilbuddet skal gives hurtigst muligt efter at lederen/medarbejderen er tiltrådt som medlem af udvalget, således at deltagelse i MED-uddannelsen kan ske på førstkommende modul.

#### **Parternes bemærkning:**

Parterne er enige om, at ledere og medarbejdere, som ikke omfattes af MED-udvalg, jf. § 3, stk. 5 skal gøres bekendte med de nødvendige forudsætninger for samarbejde ud fra denne aftales indhold, jf. § 4, stk. 3.

Parterne er enige om, at MED-uddannelsen varetages af undervisere, som har gennemgået de centrale parterers uddannelse, jf. Bilag 15 D 3 til Rammeaftale om medbestemmelse og medindflydelse.

### *Stk. 2*

Deltagelse i MED-uddannelsens grundmodul er obligatorisk for de af de i stk. 1 omfattede ledere og medarbejdere.

### *Stk. 3*

De i stk. 1 nævnte ledere og medarbejdere, som tidligere har gennemgået MED-uddannelsen eller SU-uddannelsen i henhold til "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg" indgået mellem blandt andre KL og KTO/Sundhedskartellet kan fravælge at deltage i Samarbejdsmodulet.

### *Stk. 4*

Hovedudvalget skal sikre, at også ledere og medarbejdere, som ikke gennemfører uddannelsen, bliver bekendt med MED-systemets idegrundlag, opgaver og samarbejdsformer.

### *Stk. 5*

De i stk. 1 nævnte ledere samt tillidsrepræsentanter, der tillige vælges/er valgt som sikkerhedsrepræsentant, har uanset bestemmelsen i stk. 2 pligt til at gennemgå den lovpligtige Arbejdsmiljøuddannelse.

#### **Parternes bemærkning:**

Arbejdsgiveren har i henhold til arbejdsmiljøbekendtgørelsens § 20, stk. 2 pligt til at give medlemmerne af sikkerhedsgrupper og sikkerhedsudvalg lejlighed til at erhverve sig uddannelse i sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål, jf. også bekendtgørelsens § 26 a).

Kursusdeltagelsen kvalificerer udvalgsmedlemmerne til at arbejde med arbejdsmiljøspørgsmål og udtrykker samtidig parternes vilje til at prioritere arbejdsmiljøindsatsen i medindflydelses- og medbestemmelsesarbejdet.

Tilbuddet skal gives senest 8 måneder efter, at lederen er tiltrådt som medlem af udvalget, henholdsvis at medarbejderen er valgt som sikkerhedsrepræsentant.

*Stk. 6*

De i stk. 5 nævnte ledere og tillidsrepræsentanter, som har gennemført et sikkerhedskursus, kan fravælge det i stk. 5 nævnte kursus.

**Parternes bemærkning:**

Det forudsættes, at gennemførelsen dokumenteres ved kursusbevis.

**§ 14 IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE**

*Stk. 1*

Denne aftale træder i kraft den 1. april 2010.

*Stk. 2*

Aftalen evalueres af parterne i tredje kvartal 2013.

*Stk. 3*

Aftalen kan af hver af de to parter opsiges skriftligt med 9 måneders varsel til udgangen af september måned i ulige år. Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale.

Hvis en opsagt aftale udløber, uden at der er indgået ny aftale, træder "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg" indgået mellem blandt andre KL og KTO/Sundhedskartellet umiddelbart i kraft, ligesom Arbejds miljølovens bestemmelser om sikkerhedsorganisation vil gælde.

Såfremt parterne er enige, kan aftalen genforhandles uden at være opsagt.

Underskrevet den 30. marts 2010:

\_\_\_\_\_  
*Borgmester John Brædder*

\_\_\_\_\_  
*Formand i HU Ib Østergaard*

For Forhandlingsorganet:

\_\_\_\_\_  
*Næstformand i HU Pia S. Jørgensen*

\_\_\_\_\_  
*Ressourcedirektør Ole Jacobsen*

\_\_\_\_\_  
*Medarb.repr. Ann Hagbarth*

\_\_\_\_\_  
*Pers.chef Connie Christiansen*

\_\_\_\_\_  
*Medarb.repr. Gitte Munch*

\_\_\_\_\_  
*Arb.miljøchef Kirsten Axelsen*

\_\_\_\_\_  
*Medarb.repr. Sanne Andersen*

\_\_\_\_\_  
*Medarb.repr. Jens-Erik Bosen*

\_\_\_\_\_  
*Medarb.repr. Anita Bruun*

\_\_\_\_\_  
*Org.repr. Jens-Peter Ørregaard*