

**Lokalaftale for
Esbjerg Kommune
om medindflydelse og medbestemmelse
MED-systemet**

Forord

Lokalaftalen om MED-systemet har til formål at skabe grundlaget for en fortsat udvikling og styrkelse af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere ved Esbjerg Kommune.

Lokalaftalen skal danne grundlag for en styrkelse af arbejdsmiljøarbejdet gennem etablering af en enstrengt struktur, hvor arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold koordineres, men hvor arbejdsmiljørepræsentanten og tillidsrepræsentanten vælges hver for sig.

Lokalaftalen, som er udarbejdet i henhold til Rammeaftalen mellem Kommunernes Landsforening og KTO (De Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte) samt Sundhedskartellet, bygger på en forudsætning om:

- At der er gensidig tillid mellem parterne.
- At aftalen medvirker til at forbedre arbejdsmiljøet og øge arbejdsglæden.
- At aftalen skal være let at forstå og administrere, så ledere og medarbejdere kan bruge kræfterne på deres daglige arbejde.
- At der på den enkelte arbejdsplads skabes en fælles holdning mellem ledelse og medarbejdere til prioritering af opgaverne, og hvordan disse skal løses.
- At MED-aftalen respekterer relevant lovgivning samt de gældende aftaler de centrale parter har indgået.

Lokalaftalen sikrer et sammenhængende system for medindflydelse og medbestemmelse og herved kan kompetence delegeres i MED-systemet på tilsvarende vis som i ledelsessystemet. Der er ingen "stopklodser" i MED-systemet, hverken i opadgående eller nedadgående retning.

Lokalaftalen understøtter gennem en strategisk planlægning af arbejdet i Hoved-MED, at der rettes fokus på de aktuelle arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som har særlig betydning for kommunen.

Indflydelse, inspiration og information skal gå begge veje i MED-systemet - både oppefra og ned og nedefra og op.

Rent praktisk er aftalen bygget op, så det primært er rammeaftalens centrale aftaletekst, der står i venstre side og de indgåede lokalaftaler, der står i højre side. Herved bliver det synligt for både ledere samt tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, hvor Esbjerg Kommune og de faglige organisationer har lavet lokalaftaler.

Nærværende lokalaftales § 1-14 svarer til den centrale rammeaftales § 1-14. De resterende paragraffer i den centrale rammeaftale (§15-24) er helt eller delvist gengivet i nærværende lokale aftales § 15-19. Desuden henvises til den fulde ordlyd i den centrale rammeaftale.

Aftalen er gældende fra 1. januar 2012.

Indhold

- § 1. Aftalens område
- § 2. Formål
- § 3. Lokale aftalemuligheder
- § 4. Form og struktur
- § 5. Kompetence
- § 6. Medindflydelse og medbestemmelse
- § 7. Information og drøftelse
- § 8. Retningslinier
- § 9. Hovedudvalget
- § 10. Valg af tillidsrepræsentanter
- § 11. Tillidsrepræsentantens virksomhed
- § 12. Valg af fællestillidsrepræsentanter
- § 13. Valg af Suppleant (stedfortræder)
- § 14. Medarbejderrepræsentanternes vilkår
- § 15. Frihed til deltagelse i kurser, møder mv. i kommuner i KL's område
- § 16. Afskedigelse
- § 17. Voldgift
- § 18. Opsigelse af lokalaftalen
- § 19. Ikrafttræden og evaluering

Bilag

- Bilag 1: Organisering af sikkerhedsarbejdet ved Esbjerg Kommune
- Bilag 2: MED-struktur i Esbjerg Kommune – se særskilt bilag
- Bilag 3: Vejledende forretningsorden for udvalg
- Bilag 4: Aftale indgået i Esbjerg Kommune MED-forhandlingsudvalg om vilkår for tillids- og fællestillidsrepræsentanter
- Bilag 5: Hovedudvalgets obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler

§ 1 Område

Aftale	Bemærkninger
Stk. 1. Denne aftale gælder for alle ansatte ved Esbjerg Kommune.	
Stk. 2. Aftalen gælder endvidere for alle selvejende daginstitutioner og døgninstitutioner, som Esbjerg Kommune har indgået driftsoverenskomst med.	Som udgangspunkt dækker denne aftale om medindflydelse og medbestemmelse medarbejdere, hvis løn- og ansættelsesvilkår er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn. Driftsoverenskomsten mellem den selvejende institution og Esbjerg kommune fastlægger de nærmere vilkår for den selvejende institutions tilslutning til nærværende aftale.
Stk. 3. Øvrige selvejende institutioner med driftsoverenskomst med Esbjerg Kommune kan efter nærmere aftale tilslutte sig denne aftale.	Aftaler om tilslutning til Esbjerg Kommunes overordnede aftale om medindflydelse og medbestemmelse skal forelægges Hovedudvalget til godkendelse.

§ 2 Formål

Aftale	Bemærkninger
Stk. 1. Denne rammeaftale skal skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Esbjerg Kommune.	Samarbejdet skal fremme omstilling, udvikling og dynamik i Esbjerg Kommune til gavn for den enkeltes arbejdsituation og for løsning af kommunens opgaver
Stk. 2. Den lokale aftale skal sikre, at alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse. Formen og strukturen for udøvelsen af medindflydelse og medbestemmelse aftales på grundlag af en drøftelse af medindflydelsens og medbestemmelens formål og indhold.	Der skal på alle niveauer være et samspil og løbende dialog mellem ledelse og medarbejdere, så beslutninger træffes på bredest mulig grundlag. Samspillet og den løbende dialog skal sikre: <ul style="list-style-type: none"> • At arbejdsglæden og den enkelte ansattes behov for såvel tryghed som for personlig og faglig udvikling tilgodeses. • At der er et gensidigt forpligtende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere på alle kommunens arbejdssteder på alle niveauer • At der er gennemsikrelige og åbne beslutningsprocesser • At der er gode arbejds- og ansættelsesforhold med vilje og mulighed for personlig og faglig

	<p>udvikling i relation til opgaveløsningen</p> <ul style="list-style-type: none"> • At alle ansatte er engageret i både det daglige arbejde og i udviklingen af den enkelte arbejdsplads og hele kommunen • At ledelse og medarbejdere har tilstrækkelig tid til og er tilstrækkeligt uddannede til at arbejde for den lokale MED-aftales formål • At anvende ledelsesformer, som indebærer den videst mulige delegation af ansvar og beføjelser til den enkelte medarbejder eller gruppe af medarbejdere.
<p>Stk. 3. At styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet gennem en organisering, hvor arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold koordineres og drøftes i sammenhæng i en eenstrengt struktur.</p>	<p>Den enstrengede struktur skal sikre at arbejdsmiljøarbejdet prioriteres højt ved at den kobles sammen med kommunens personalepolitik.</p> <p>Det forudsættes, at arbejdsmiljø er et fast punkt på dagsordenen.</p>

§ 3 Lokale aftalemuligheder

Aftale	Bemærkninger
<p>Stk. 1. Aftalen er udformet som en rammeaftale, der skal udfyldes ved, at der i den enkelte kommune indgås lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse. Den lokale aftale herom skal være i overensstemmelse med de krav med hensyn til form, indhold og struktur, som følger af lovgivningens og rammeaftalens bestemmelser.</p>	
<p>Stk. 2. En lokal aftale skal omfatte hele kommunen.</p>	Se § 1
<p>Stk. 3. Indebærer en lokal aftale en ændret organisering af arbejdsmiljøarbejdet, skal den som minimum:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sikre, at den ændrede organisering af arbejdsmiljøarbejdet styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen. • Beskrive de aktiviteter/metoder, der kan anvendes for at opnå det tilsigtede. • Angive en procedure for gennemførelse og opfølgning i virksomheden. 	Der henvises til bilag 1 vedr. Arbejdsmiljø

<p>Stk. 4. Den lokale aftale kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel til udgangen af september i ulige år. Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale. En lokal aftale kan genforhandles uden forinden at være opsagt.</p>	Se § 18
<p>Stk. 5. Det skal fremgå af den lokale aftale, hvilke konsekvenser en opsigelse vil få i forhold til tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg samt arbejdsmiljøorganisationen.</p>	Se § 18
<p>Stk. 6. Bestemmelserne i §§ 4 og 6-9 er minimumsbestemmelser og kan ikke fraviges i indskrænkende retning. Bestemmelserne i §§ 10-16 kan alene fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i § 17. Bestemmelserne i §§ 2-3, 5, 17 og 18 kan ikke fraviges.</p>	

§ 4 Form og struktur

Aftale	Bemærkninger
<p>Stk. 1. Udvalgsstrukturen aftales lokalt, så den tilgodeser kommunens behov og styrker medarbejdernes muligheder for indflydelse og medbestemmelse og opbygges sådan, at den medvirker til at kvalificere og effektivisere medindflydelsen og medbestemmelsen.</p>	<p>Der etableres en sammenhængende og enstrengt struktur for medindflydelse og medbestemmelse ved Esbjerg Kommune.</p>

<p>Stk. 2. Der skal være et sammenhængende system for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse, der dog ikke kræver ensartethed i de enkelte enheder i kommunen. Dette system skal udmøntes i en aftalt struktur, som skal matche ledelsesstrukturen.</p>	<p>Selv om MED-systemet er tænkt "oppefra og ned" betyder det ikke, at de lokale MED udvalg m.m. skal afvente initiativer ovenfra før de går i gang. Indflydelse, inspiration og information skal gå begge veje i MED-systemet. Det er en ledelsesmæssig opgave at synliggøre MED-aftalen. Det er tillidsrepræsentanten, der som udgangspunkt er den gennemgående medarbejderrepræsentant.</p>
<p>Stk. 3. Strukturen er udformet under hensyntagen til kommunens og den enkelte arbejdsplads' særlige organisering og forhold.</p>	
<p>Stk. 4. Strukturen ved Esbjerg Kommune består af:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hovedudvalg • Forvaltningsudvalg • Lokale MED-udvalg • Kontaktudvalg • Personalemøder med MED-status • arbejdsmiljøgrupper 	<p>Nedenfor er de enkelte udvalg mv. i den samlede struktur beskrevet (se også bilag 2):</p> <p>Hovedudvalg: Hovedudvalget sikrer, at der udarbejdes materiale som beskriver valgprocedure og tidsplan for gennemførelse af valgene. Se i øvrigt §4 stk. 7 og § 9.</p> <p>Forvaltningsudvalg: Forvaltningsudvalget er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i forvaltningernes område og tillige øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet for forvaltningernes område. Der oprettes forvaltningsudvalg inden for hvert direktørområde.</p> <p>Lokaludvalg: Lokaludvalgene dækker alle de medarbejdere, der er ansat inden for lokaludvalgets arbejdsområde. Som udgangspunkt oprettes der lokaludvalg på arbejdspladser med mere end 20 ansatte. Antallet af medlemmer i de lokale MED-udvalg fastlægges lokalt.</p> <p>Personalemøder For de medarbejdere, som ikke er direkte omfattet af et MED-udvalg, skal medarbejdernes medindflydelse og medbestemmelse tilgodeses gennem personalemøder for alle medarbejdere og ledere indenfor det pågældende område. Personalemøder med MED-status afholdes med samme status og karakter som lokaludvalgsmøder. Personalemøder vil primært kunne praktiseres på</p>

	<p>mindre arbejdspladser.</p> <p>Kontaktudvalg Hvis ikke alle personalegrupper opnår repræsentation i MED-udvalget på en arbejdsplads, kan der oprettes et kontaktudvalg, som består af en repræsentant for hver af de personalegrupper, som ikke er repræsenteret i MED-udvalget. Kontaktudvalget vejleder og rådgiver personalerepræsentanterne i MED-udvalget, og det indkaldes forud for møder i MED-udvalget.</p> <p>Arbejds miljøgrupper Der henvises til bilag 1 vedr. arbejdsmiljø. De løbende ønsker om Oprettelse, nedlæggelse eller ændringer af MED-strukturen godkendes på de løbende møder i Hoved-MED.</p> <p>Der afholdes møde mindst 1 gang i kvartalet eller når ledelsen eller et flertal af personalet finder det nødvendigt. Se også bilag 3 vedr. forretningsorden.</p> <p>Repræsentation af de selvejende institutioner i den overliggende MED-organisation</p> <p>Der oprettes fora for de selvejende institutioner under de forvaltnings-MED, som omfatter mere end én selvejende institution som kommunen har indgået driftsoverenskomst med, og de tilsvarende kommunale institutioner, hvor der udveksles information og koordineres arbejdsmiljøanliggende af fælles betydning på tværs af institutionerne.</p> <p>I hvert forum indgår arbejdsgiverrepræsentanter og valgte arbejdsmiljørepræsentanter fra de selvejende institutioner og de tilsvarende kommunale institutioner.</p> <p>I hvert forum vælger arbejdsgiverrepræsentanter og valgte arbejdsmiljørepræsentanter fra de selvejende institutioner hver for sig én repræsentant til forvaltnings-MED for området.</p> <p>Desuden kommunikeres arbejdsmiljøanliggender løbende til de selvejende institutioner.</p> <p>Bilag 2 omfatter en oversigt over den samlede MED-struktur. Oversigten er et dynamisk dokument, som tilrettes i takt med de besluttede ændringer af MED-strukturen. Oversigten formidles via EK-net til alle ansatte.</p>
--	---

	Særskilt indeholder oversigten en angivelse af alle medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen.
<p>Stk. 5. Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen.</p>	<p>Udpegningen til hoved- og forvaltningsudvalg foretages af hovedorganisationerne efter en nærmere aftalt fordelingsnøgle mellem hovedorganisationerne.</p> <p>Hovedorganisationerne meddeler efter udpegningen Esbjerg Kommune navnene på de udpegede og suppleanter.</p> <p>Der kan være forskel på forvaltningsudvalgenes størrelse og sammensætning i forhold til hovedorganisationerne.</p> <p>For hovedudvalg og forvaltningsudvalg er følgende aftalt:</p> <p>Hovedudvalg:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 6 ledelsesrepræsentanter • 10 medarbejderrepræsentanter (LO: 5, FTF: 4 og AC: 1) • 2 arbejdsmiljørepræsentanter <p>Forvaltningsudvalg for Fællesforvaltningen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 4 ledelsesrepræsentanter • 4 medarbejderrepræsentanter • 2 arbejdsmiljørepræsentanter <p>Forvaltningsudvalg for Teknik og Miljø:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 7 ledelsesrepræsentanter • 7 medarbejderrepræsentanter • 2 arbejdsmiljørepræsentanter <p>Forvaltningsudvalg for Sundhed og Omsorg:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 6 ledelsesrepræsentanter • 13 medarbejderrepræsentanter • 2 arbejdsmiljørepræsentanter <p>Forvaltningsudvalg for Borger og Arbejdsmarked:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 8 ledelsesrepræsentanter + 1 selvejende • 11 medarbejderrepræsentanter • 2 arbejdsmiljørepræsentanter + 1 selvejende <p>Forvaltningsudvalg for Børn og Kultur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 7 ledelsesrepræsentanter + 1 selvejende • 13 medarbejderrepræsentanter • 2 arbejdsmiljørepræsentanter + 1 selvejende

	<p>Den daglige arbejdsmiljøleder deltager i møder i forvaltningsudvalgene.</p> <p>Den centrale arbejdsmiljøleder deltager i møder i hovedudvalget.</p>
<p>Stk. 6.</p> <p>Udvalgenes sammensætning baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter.</p> <p>Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil.</p> <p>Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter.</p>	<p>Lederen af et MED-område er "født" medlem og formand for MED-udvalget for det pågældende område.</p> <p>Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne i udvalget.</p> <p>Sammenhæng i den samlede MED-struktur skal tilstræbes ved at formand og næstformand i videst mulig grad også indgår i overliggende udvalg.</p> <p>Der udsendes instruks forinden valg til forvaltningerne og Forvaltnings-MED.</p> <p>Inden for skoleområdet følger valget de øvrige valg indenfor kommune, men dog så de valgte arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter først indtræder i hvervet pr. 1. august ved starten af det kommende skoleår.</p> <p>Der gennemføres valg til MED-systemet hvert 2. år.</p>
<p>Stk. 7.</p> <p>I alle kommuner skal der etableres et hovedudvalg sammensat af ledelses- og (fælles) tillidsrepræsentanter:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hovedudvalget er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i kommunen. • Hovedudvalget er tillige øverste udvalg på sikkerheds- og sundhedsområdet for hele kommunen, medmindre andet aftales. 	<p>Se nærmere om Hovedudvalgets opgaver i § 9.</p>

§ 5 Kompetence

Aftale	Bemærkninger
<p>Medindflydelse og medbestemmelse udøves inden for det kompetenceområde, som ledelsen har med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Hvis der opstår tvivl om række-</p>	<p>Ledelse ved Esbjerg Kommune udøves i en løbende dialog med medarbejderne og MED-repræsentanterne i overensstemmelse med de holdninger som fremgår af MED-aftalen.</p>

vidden af ledelseskompetencen, skal ledelsen klar- gøre grænserne herfor.	<p>Ledelsesformen skal tilskynde til samarbejde, her- under delegering af ansvar og beføjelser til medarbejderne.</p> <p>Ledelse skal understøtte samarbejdsformer som fremmer engagement og udvikling i det daglige arbejde samt medinddragelse ved tilrettelæggelse af den enkeltes arbejdssituation.</p> <p>Der henvises i øvrigt til politik for Ledelse ved Esbjerg Kommune.</p>
--	---

§ 6 Medindflydelse og medbestemmelse

Aftale	Bemærkninger
<p>Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. • Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinier for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde og • Mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler. 	<p>Medindflydelse er ledelsens beslutning truffet på baggrund af åbne og grundige drøftelser mellem ledelse og medarbejdere.</p> <p>Medbestemmelse er fælles beslutninger truffet på baggrund af åbne og grundige drøftelser mellem ledelse og medarbejdere. Begge parter er ansvarlige for beslutninger truffet i fællesskab og skal bakke disse beslutninger op.</p>

§ 7 Information og drøftelse

Aftale	Bemærkninger
<p>Stk. 1. Grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse er, at der er gensidig informationspligt på alle niveauer.</p>	<p>Alle MED-udvalg skal drøfte indhold, omfang og form for informationen på egen arbejdsplads.</p> <p>Ved komplicerede problemstillinger er forudsætningen for en god drøftelse at der før drøftelsen foreligger et skriftligt materiale til at understøtte den mundtlige information.</p> <p>Ledelse og medarbejdere skal være aktive for at skaffe og formidle den fornødne information.</p> <p>Principperne for informationsgange er følgende:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Alle referater og dagsordner med bilag fra Hoved-MED og F-MED skal formidles via den fælles hjemmeside. Formidlingen af tilsvarende materialer fra Lokal-MED og Personalemøder med MED-status aftales i det lokale udvalg.
<p>Stk. 2. Informationen skal gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse, så medarbejdernes / medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller kommunalbestyrelsens beslutninger.</p>	<p>Informationer skal gives på et så tidligt tidspunkt, at de relevante niveauer i MED-organisationen får mulighed for at drøfte med henblik på at medarbejdernes synspunkt kan indgå i grundlaget for beslutningerne.</p>
<p>Stk. 3. Ledelsen skal regelmæssigt give information om fremkomne forslag og truffne beslutninger i Kommunalbestyrelsen og dets stående udvalg.</p>	
<p>Stk. 4. I overensstemmelse med reglerne om information og drøftelse påhviler det ledelsen, at</p> <ol style="list-style-type: none"> a. informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i virksomhedens eller forretningsstedets aktiviteter og økonomiske situation b. informere og drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i institutionen samt om alle planlagte forventede foranstaltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet c. informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse. 	<p>Ledelsen skal viderebringe den relevante information, som omhandler forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold til de medarbejdere, som har en umiddelbar interesse i det pågældende område.</p> <p>Indholdet af informationen skal fastlægges under hensyn til det pågældende ansvarsområde, herunder også hvilken måde. Dog skal ledelsen altid informere om:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Forslag til budget for det pågældende ledelsesområde. • Udviklinger i form af større organisationsændringer, rationaliseringsforanstaltninger eller arbejdsomlægninger, herunder overvejelser om udbud og udlicitering af kommunale opgaver. • Arbejdsmiljøarbejdet i overensstemmelse med retningslinierne i arbejdsmiljølovgivningen. • Indførelse og brug af ny/ændret teknologi som i væsentlig grad ændrer arbejdsfunktionerne.

	Hvad angår håndhævelsen af informationsforpligtelserne i §7 stk. 4-6 henvises til den centrale rammeaftale § 21.
Stk. 5. Beslutninger i henhold til stk. 4, litra c, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse træffes af kommunalbestyrelsen efter en forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i MED-udvalget.	
Stk. 6. For det tilfælde, at beslutninger, som nævnt i stk. 5, indebærer betydelige ændringer for en personalegruppes arbejds- og personaleforhold, og denne gruppe ikke er repræsenteret i 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.	Såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant for personalegruppen kan der i stedet udpeges en medarbejder.
Stk. 7. Alle forhold, som er omfattet af informationspligten, skal tages op til drøftelse, hvis en af parterne ønsker det.	Ledelsesansvaret pålægger i den forbindelse ledelsen en særlig forpligtelse

§ 8. Retningslinier

Aftale	Bemærkninger
Stk. 1. Når én af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser med henblik på fastlæggelse af retningslinier. Der skal fra begge parter side udvises positiv forhandlingsvilje og søges opnået enighed.	Hovedudvalget fastsætter de overordnede personalepolitiske retningslinjer for alle ansatte ved kommunen. Indenfor rammerne af de overordnede personalepolitiske retningslinjer og gældende overenskomster kan der udarbejdes lokale retningslinjer på fx følgende områder: A. Arbejdsforhold <ul style="list-style-type: none"> • Placering af den daglige arbejdstid og pauser. • Arbejdstilrettelæggelse og udførelse. • Arbejdsstedets indretning, herunder de enkelte arbejdspladser.

	<ul style="list-style-type: none"> • Arbejdsmiljø på arbejdspladsen. • Imødegåelse af sundhedsfarer ved arbejde med stoffer, materialer og tekniske hjælpemidler. • Psykosociale risikofaktorer i arbejdsmiljøet. <p>B. Personaleforhold</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ansættelser. • Introduktion og instruktion af nye medarbejdere. • Intern uddannelse og efteruddannelse. • Medarbejdersamtaler. • Personalevurdering. • Omplacering og afskedigelser. • Arbejdsskader og sygefravær
<p>Stk. 2.</p> <p>Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som – efter indstilling fra f.eks. hovedudvalget – er fastsat eller godkendt af kommunalbestyrelsen, er ikke at betragte som retningslinier, og er derfor ikke omfattet af rammeaftalen, herunder af de særlige bestemmelser om opsigelse, jf. stk. 7.</p>	<p>Som hovedregel søges de overordnede og lokale retningslinjer aftalt i henhold til stk. 1.</p> <p>Men derudover kan byrådet efter indstilling fra hovedudvalget eller en af parterne i hovedudvalget udmelde regler på de nævnte områder.</p>
<p>Stk. 3.</p> <p>Der skal aftales retningslinier for proceduren for drøftelse af</p> <ul style="list-style-type: none"> • budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, • Større rationaliserings- og omstillingsprojekter. • Kommunens personalepolitik, herunder eksempelvis ligestilling, kompetenceudvikling mv. 	<p>Ad Budget</p> <p>Ledelsen skal løbende informere MED-udvalgene om forslag til budgetter og regnskab for det pågældende ansvarsområde. Ledelsen skal løbende informere om væsentlige ændringer i de regnskabsmæssige og økonomiske forhold.</p> <p>Ved udarbejdelse af tidsplan i det årlige "Budgetcirkulære" skal der indarbejdes mødetidspunkter for Hovedudvalget, således at Hovedudvalget får en budgetorientering på de relevante tidspunkter i budgetforløbet .</p> <p>Endvidere skal der aftales et eller flere møder mellem Hovedudvalget og Økonomiudvalget på et relevant tidspunkt i budgetforløbet med henblik på en drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen.</p> <p>For de øvrige MED-udvalg skal der ud fra det årlige Budgetcirkulære træffes aftale om, hvordan møderne i MED-udvalget kan indpasses, så der gives mulighed for en drøftelse af budgetforslaget fra det</p>

	<p>pågældende område.</p> <p>Eventuelle udtalelser til budgetforslaget fra hele MED-udvalget eller fra medarbejdersiden i MED-udvalget om budgettets konsekvenser for de arbejdsmæssige, personalemæssige, samarbejds-mæssige eller sikkerhedsmæssige forhold skal vedlægges budgetforslaget, når det fra forvaltningen sendes videre til det politiske system inden endelig politisk beslutning træffes.</p> <p>Ad Rationaliserings- og omstillingsprojekter</p> <p>De relevante MED-udvalg skal informeres ved overvejelser om rationaliserings- og omstillingsprojekter. Informationerne skal gives i god tid inden der træffes endelig beslutning. De skal endvidere have mulighed for at drøfte de arbejds- og personale-mæssige konsekvenser ved omlægningerne, så medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i Byrådets beslutningsgrundlag.</p> <p>Ad Personalepolitik</p> <p>Esbjerg Kommune har en overordnet personalepolitik, som revideres hvert andet år. Ved revision af den overordnede personalepolitik nedsætter Hovedudvalget en arbejdsgruppe bestående af lige mange repræsentanter fra leder og medarbejderside. Arbejdsgruppen fastlægger selv arbejdsgangen herunder inddragelse af MED-udvalget.</p> <p>Den overordnede personalepolitik forelægges Byrådet til orientering.</p> <p>Esbjerg Kommune har desuden en lang række personalepolitikker og retningslinjer som regulerer særskilte forhold og som tages op til revision og drøftelse når en af parterne ønsker det.</p> <p>Ad Udbud eller udlicitering</p> <p>Ved overvejelser om udbud eller udlicitering skal de relevante MED-udvalg i god tid inden der træffes endelig beslutning i Byrådet informeres. De skal endvidere have mulighed for at drøfte de arbejds- og personalemæssige konsekvenser af udbud eller udlicitering, således at medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i Byrådets beslutningsgrundlag.</p>
--	---

	Se i øvrigt Esbjerg Kommunes Retningslinier vedrørende udbud og den overordnede personalepolitik.
Stk.4 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.	Det skal fremgå af mødereferat el. lign. hvis der ikke kan opnås enighed om retningslinjer og hvorledes man derefter vil forholde sig på det pågældende område.
Stk.5 Aftalte retningslinier er bindende for begge parter, som er forpligtet til at forsvare og anvende dem.	
Stk. 6 Alle retningslinier skal udformes skriftligt. Aftaler om retningslinier kan opsiges med 3 måneders varsel. Inden opsigelse finder sted, skal der søges gennemført ændringer af retningslinierne ved forhandling mellem parterne.	
Stk. 7 Retningslinjer som er aftalt i henhold til § 8.3 og i henhold til bestemmelserne i bilag 5 (punkterne A, C, D, E, G og I) gælder indtil der er opnået enighed om ændringer.	

§ 9 Hovedudvalget

Aftale	Bemærkninger
Stk. 1. Hovedudvalget forhandler og indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i henhold til bestemmelserne heri	I Esbjerg Kommune er parterne enige om, at sådanne forhandlinger kan føres med repræsentanter fra de faglige organisationers sammenslutning SOK og Esbjerg Kommunes ledelse. Aftalespørgsmål som er et anliggende mellem den enkelte forhandlingsberettigede organisation og Esbjerg Kommune kan ikke forhandles i Hovedudvalget.
Stk. 2. Hovedudvalget har på det overordnede niveau endvidere til opgave: <ul style="list-style-type: none"> Gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinier vedrørende arbejds-, personale-, 	Hovedudvalget kan følge op på lokale initiativer, igangsat af øvrige MED-udvalg. Årsplanen for Hovedudvalget skal omfatte de personalepolitikker, hvor der skal være en årlig drøftelse i Hovedudvalget, dvs:

<p>samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen</p> <ul style="list-style-type: none"> • At vejlede om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af udvalg m.v. • At fortolke aftalte retningslinier • At fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom • At indbringe uoverensstemmelser og fortolknings spørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter, jf. § 22 i den centrale MED-rammeaftale. 	<ul style="list-style-type: none"> • Redegørelsen det rummelige arbejdsmarked / Sociale kapitel • Årlige måltal vedr. etnisk ligestilling <p>Hovedudvalget har ansvar for den formelle udpeging af undervisere, som kan være uddannet af PUF. Underviserne kan være interne eller eksterne. Hoved-MED kan tage MED-uddannelsen og statistik over antal deltagere på MED-kurserne op til løbende drøftelse.</p> <p>Forvaltnings-MED skal løbende håndtere henvendelser fra egne Lokal-MED vedr. MED-arbejdet og søge en afklaring.</p>
<p>Stk. 3. Hovedudvalget har desuden en række obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler. Opgaverne fremgår af bilag 5.</p>	<p>De centrale parter vil udarbejde info-materiale om konsolidering af Aftalen om Trivsel og Sundhed.</p> <p>De centrale parter vil i overenskomstperioden 2011-13 arbejde for at Implementere rammeaftalen om forebyggelse af stikskader i sygehus- og sundhedssektoren.</p>
<p>Stk. 4 Hovedudvalget mødes - normalt en gang om året - med kommunens politiske ledelse med henblik på drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen</p>	<p>Hovedudvalget mødes en eller flere gange om året med Esbjerg Kommunes økonomiudvalg.</p> <p>Møder vil fremgå af tidsplan for budgetlægningen.</p>
<p>Stk 5. Hovedudvalget skal hvert andet år (med mindre der lokalt er enighed om en anden periode) 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 af fokusere på og arbejde med i perioden.</p>	<p>Som inspiration til indsatsområder og opgaver henvises bl.a. til de generelle (ramme)aftaler, jf. ikke blot lokal-aftalens bilag 5, men fx også:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rammeaftalen om seniorpolitik • Aftale om kompetenceudvikling <p>Andre indsatsområder kan være evalueringer og igangsættelse af initiativer vedr. fx:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Videreudvikle arbejdet i kommunens MED-udvalg • Særlige personalepolitiske indsatsområder • Udvalgte arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold
<p>Stk. 6 Fastlæggelse af strategiplan. Hoved-MED fastlægger</p>	<p>Hoved-MED udarbejder hvert andet år en strategiplan hvor som omfatter de særlige indsatsområder</p>

<p>på baggrund af den strategiske drøftelse i hht. til stk. 5 en strategiplan.</p>	<p>som Hoved-MED vil sætte særsomt fokus på i perioden.</p> <p>Det strategiske arbejde skal understøtte den lokale MED-aftales formål (jf. § 2) om ”.. at fremme omstilling, udvikling og dynamik i Esbjerg Kommune til gavn for den enkeltes arbejdssituation og for løsning af kommunens opgaver”.</p> <p>Strategiplanen udformes som en 2 årig plan.</p> <p>Som en del af strategiplanen kan hovedudvalget fx fastlægge en tidsplan for arbejdet med indsatsområderne og opgaverne, nedsætte arbejdsgrupper og/eller beskrive den videre kommunikation i forhold til MED-udvalgene.</p> <p>Strategiplanen udformes og aftales af Hoved-MED på et temamøde, seminar eller lignende.</p> <p>Opfølgning på strategiplanen sker gennem de løbende møder i Hoved-MED.</p>
<p>Stk. 7. Den strategiske drøftelse og fastlæggelse af strategiplan ændrer ikke ved de grundlæggende bestemmelser vedr. medindflydelse og medbestemmelse, jf. MED-rammeaftalens kapitel 2 (§§ 6-9).</p>	<p>Det er således i uændret omfang muligt løbende at få emner på hovedudvalgets dagsorden, selvom disse ikke er fastlagt i strategiplanen.</p>
<p>Stk. 8. Hvis en af parterne vægrer sig ved at indgå i reelle strategiske drøftelser og samarbejde om fastlæggelse af en strategiplan, kan den anden part anmode KL og KTO om at bistå ved en fornyet drøftelse med henblik på fastlæggelse af en strategiplan.</p>	

§ 10. Valg af tillidsrepræsentanter

Aftale	Bemærkninger
<p>Stk. 1. På enhver institution kan der vælges 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe, hvis gruppen omfatter mindst 5 medarbejdere.</p>	<p>Ved afgørelsen af, om en arbejdsplads kan betragtes som en institution, indgår i overensstemmelse med hidtidig praksis bl.a. en vurdering af, om der i ledelsesfunktionen indgår:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selvstændig ledelsesret, • Beslutnings- eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser,

	<ul style="list-style-type: none"> • Selvstændigt budget- og regnskabsansvar. <p>Som eksempler på begrebet institution kan nævnes dag- eller døgninstitution, en skole, en integreret ældreordning, administrationen på rådhuset eller på en forvaltning.</p> <p>Ved en overenskomstgruppe forstås personale ansat i henhold til samme aftale (tjenestemænd) eller overenskomst. Omfatter en aftale og overenskomst samme personale, udgør de pågældende tilsammen én gruppe.</p> <p>Ved medarbejdere forstås både fuldtids- og deltidsansatte. Ansættelsesgraden betyder i denne sammenhæng intet.</p> <p>I det omfang, der er indgået et protokollat eller lignende til de enkelte aftaler/overenskomster om aflønning af elever på erhvervsuddannelserne (EUD-elever), eller der findes bestemmelser herom i selve aftalen/overenskomsten, medregnes EUD-eleverne i vedkommende overenskomstgruppe og dermed i grundlaget for, om der kan vælges 1 tillidsrepræsentant, jf. reglen om, at tillidsrepræsentanten skal repræsentere mindst 5 medarbejdere.</p> <p>Ansatte, der beskæftiges i jobtræning og særligt tilrettelagte jobtræningsforløb i og kommuner, indgår i valggrundlaget inden for den enkelte overenskomstgruppe. Elever i lønnet praktik indgår også i valggrundlaget.</p> <p>Ansatte i midlertidige stillinger har valgt fra ansættelsesdatoen og er – efter 1/2 års ansættelse – tillige valgbare.</p> <p>At en midlertidigt beskæftiget vælges som tillidsrepræsentant, ændrer ikke ved det forhold, at ansættelsen ophører uden varsel til det aftalte tidspunkt. I disse situationer skal den særlige forhandlingspligt, jf. § 16, heller ikke følges.</p> <p>Personaleorganisationerne påser, at reglerne for valg og anmeldelse af tillidsrepræsentanter overholdes.</p> <p>Når flere personaleorganisationer har underskrevet samme aftale eller overenskomst, kan der væl-</p>
--	--

	<p>ges én tillidsrepræsentant pr. personaleorganisation under forudsætning af, at den pågældende repræsenterer mindst 5 medarbejdere.</p> <p>Eventuelle resterende organisationer, som ikke hver især opfylder kravet om mindst 5 medarbejdere, kan i givet fald tilsammen vælge én tillidsrepræsentant, hvis denne repræsenterer mindst 5 medarbejdere.</p> <p>Da de pågældende personaleorganisationer er én overenskomstgruppe, kan de i stedet tilsammen vælge én tillidsrepræsentant, hvis den pågældende tillidsrepræsentant repræsenterer mindst 5 medarbejdere.</p> <p>Ansatte, der ikke er medlem af en forhandlingsberettiget organisation, medregnes også ved afgørelsen af, om en overenskomstgruppe omfatter mindst 5 medarbejdere.</p>
<p>Stk. 2. Hvis medarbejderne og institutionens ledelse er enige herom, kan der vælges flere end 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. institution.</p>	
<p>Stk. 3. Udgør antallet af medarbejdere i en overenskomstgruppe mindre end 5 på institutionen, kan den pågældende gruppe udgøre enten et valgfællesskab med en tilsvarende gruppe på en anden institution i kommunen eller søge bistand hos en tillidsrepræsentant for en anden overenskomstgruppe på institutionen.</p>	
<p>Stk. 4. To eller flere overenskomstgrupper kan indgå i valgforbund og tilsammen vælge en tillidsrepræsentant, som repræsenterer mindst 5 medarbejdere.</p>	<p>De overenskomstgrupper, der tilsammen kan vælge én tillidsrepræsentant i henhold til stk. 4, behøver ikke at være medlemmer af den samme personaleorganisation.</p> <p>I henhold til aftalerne om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg skal valgforbundet aftales med kommunen.</p>
<p>Stk. 5. Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst 1/2 års tilknytning til kommunen. Ele-</p>	<p>Valget af en tillidsrepræsentant er først gyldigt, når det er godkendt i organisationen, og når organisationen har anmeldt valget over for kommunen.</p>

<p>ver på erhvervsuddannelserne (EUD-elever) er ikke valgbar.</p> <p>Valget anmeldes skriftligt af vedkommende organisation over for kommunen.</p> <p>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.</p>	<p>Den nyvalgte tillidsrepræsentant er dog omfattet af beskyttelsen allerede fra det tidspunkt, hvor kommunen er blevet bekendt med valget.</p>
<p>Stk. 6.</p> <p>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.</p>	<p>Hvis anmeldelsen af valget af en tillidsrepræsentant foretages tidsubestemt, er det ikke – ved tillidsrepræsentantens genvalg – nødvendigt at foretage en fornyet anmeldelse over for kommunen.</p> <p>Hvis valget derimod anmeldes for en bestemt periode, bør der foretages en fornyet anmeldelse ved genvalg.</p>

§ 11 Tillidsrepræsentantens virksomhed

Aftale	Bemærkninger
<p>Stk. 1.</p> <p>Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for kommunen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold.</p> <p>Tilsvarende pligt påhviler kommunens ledelse og dennes repræsentanter.</p>	<p>Bestemmelserne omfatter tillidsrepræsentanter, herunder også tillidsrepræsentanter, som varetager funktionen Arbejds miljørepræsentant.</p> <p>Med rammeaftalen understreges det, at tillidsrepræsentanten er den centrale medarbejderrepræsentant for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r).</p> <p>Det skal understreges, at samarbejdet i henhold til rammeaftalen bygger på tillidsrepræsentantinstitutionen.</p>
<p>Stk. 2.</p> <p>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.</p>	<p>Interessevaretagelsen sker ved, at tillidsrepræsentanten dels har de hidtidige opgaver i forhold til de medarbejdere, den pågældende repræsenterer, dels opgaver vedrørende medindflydelse og medbestemmelse i øvrigt inden for den lokalt aftalte struktur.</p> <p>Tillidsrepræsentanten har således i henhold til rammeaftalen en række opgaver, bl.a. at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modtage og videregive information til og fra

	<p>ledelsen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modtage og videregive information til og fra de medarbejdere, den pågældende repræsenterer • Modtage og videregive informationer til og fra vedkommendes personaleorganisation, herunder deltage i personaleorganisationens møder for tillidsrepræsentanter • Forhandle om lokale spørgsmål for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten repræsenterer • Forhandle og aftale vilkår for de medarbejdere, den pågældende repræsenterer, i det omfang tillidsrepræsentanten har fået kompetencen hertil • Koordinere med andre tillidsrepræsentanter • Medvirke til gensidig information med en eventuel fællestillidsrepræsentant • Forberede, deltage i og følge op på møder med de medarbejdere, den pågældende repræsenterer • Være medlem af et MED-udvalg m.v. • Forberede og følge op på møder i MED-udvalget m.v. • Afholde formøder med personale forud for MED-møder. <p>Tillidsrepræsentanten skal desuden deltage i den fælles uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet og har ret til at deltage i den tillidsrepræsentantuddannelse, som udbydes af vedkommendes personaleorganisation.</p>
<p>Stk. 3. Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for det område og den gruppe, han/hun repræsenterer, holdes bedst muligt orienteret.</p>	<p>At tillidsrepræsentanten skal holdes „bedst muligt orienteret“ indebærer, at alle oplysninger af interesse for tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion i forbindelse med ansættelser og afskedigelser uopfordret skal tilgå tillidsrepræsentanten.</p>
<p>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</p>	<p>Tillidsrepræsentanten kan på begæring få udleveret de relevante oplysninger.</p>
<p>Stk. 5. Hvis arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentantarbejdet varetages af samme person, har tillidsrepræsentanten tillige de beføjelser, som følger af arbejdsmiljølovgivningen m.v.</p>	<p>Arbejdsmiljøarbejdet kan varetages af én og samme person, hvis de respektive valg til funktionerne som henholdsvis arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant foregår særskilt.</p>

--	--

§ 12 Valg af fællestillidsrepræsentanter

Aftale	Bemærkninger
<p>Stk. 1.</p> <p>Det kan mellem de lokale afdelinger af personaleorganisationerne og kommunen aftales, at der for overenskomstgrupperne vælges en fællestillidsrepræsentant til at varetage og forhandle spørgsmål fælles for de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer.</p> <p>Valg af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de anmeldte tillidsrepræsentanter, som repræsenterer overenskomstgrupperne.</p> <p>Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes til kommunen ved en af samtlige berørte tillidsrepræsentanter underskrevet anmeldelse.</p>	<p>Det kan aftales at vælge en fællestillidsrepræsentant for flere overenskomstgrupper fra flere personaleorganisationer.</p>
<p>Stk. 2.</p> <p>Den enkelte personaleorganisationens lokale afdeling kan beslutte, at der vælges en fællestillidsrepræsentant, der repræsenterer enten en overenskomstgruppe, som har valgt mere end en 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.</p>	
<p>Stk. 3.</p> <p>Anmeldelsen efter stk. 1 og 2 skal ledsages af en beskrivelse af arbejdsdelingen mellem fællestillidsrepræsentanten og de enkelte tillidsrepræsentanter. Det skal af beskrivelsen klart fremgå hvilke opgaver, der varetages af fællestillidsrepræsentanten, og hvilke opgaver der henhører under de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner.</p>	<p>Det kan aftales, at der vælges:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En fællestillidsrepræsentant for én overenskomstgruppe med flere tillidsrepræsentanter • En fællestillidsrepræsentant for flere overenskomstgrupper fra samme personaleorganisation • En fællestillidsrepræsentant pr. arbejdsområde (f.eks. en for skolefritidshjem og daginstitution)
<p>Stk. 4.</p>	<p>Det kan aftales at vælge fællestillidsrepræsentan-</p>

<p>Valg af fællestillidsrepræsentanter, der ikke i forvejen er tillidsrepræsentanter, kan alene finde sted efter lokal aftale.</p>	<p>ter, som ikke i forvejen er tillidsrepræsentanter. Det kan f.eks. være et medlem af bestyrelsen for personaleorganisationens lokale afdeling.</p> <p>Der er ikke krav om, at en fællestillidsrepræsentant i henhold til stk. 4 skal vælges af de berørte tillidsrepræsentanter. Personaleorganisationen(-erne) må selv fastlægge valgformen.</p> <p>En forudsætning for at vælge en sådan fællestillidsrepræsentant er, at den pågældende har en ansættelsesmæssig tilknytning til kommunen, dvs. f.eks. har orlov fra sit normale arbejde i kommunen, så længe vedkommende er valgt til sit hverv i personaleorganisationen.</p>
<p>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.</p> <p>Denne skal have ansættelsesmæssig tilknytning til kommunen, men behøver ikke at være tillidsrepræsentant i forvejen.</p>	<p>I forbindelse med indgåelse af den lokale aftale i den enkelte kommune har de overenskomstgrupper, der har 2 eller flere tillidsrepræsentanter ret til at vælge en fællestillidsrepræsentant.</p> <p>Det indebærer, at hvis der i en overenskomstgruppe er mindst 2 tillidsrepræsentanter senest på det tidspunkt, hvor der indgås en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse i den pågældende kommune, kan der vælges en fællestillidsrepræsentant for den pågældende overenskomstgruppe, uden at det skal aftales med kommunen.</p> <p>Denne fællestillidsrepræsentant kan enten være valgt af og blandt de berørte og anmeldte tillidsrepræsentanter, som det er beskrevet i stk. 3, eller alene have en ansættelsesmæssig tilknytning til kommunen.</p> <p>Retten til valg af fællestillidsrepræsentant i forbindelse med indgåelsen af den lokale aftale skal udnyttes så der senest ved underskrivelsen af den lokale aftale foreligger en tilkendegivelse fra de overenskomstgrupper, som ønsker at gøre brug af retten.</p> <p>Der føres en liste over de personaleorganisationer / overenskomstgrupper, som har ønsket at gøre brug af denne ret, i den lokale MED-aftale.</p> <p>Alle fællestillidsrepræsentanter er omfattet af de øvrige bestemmelser i tillidsrepræsentantreglerne, uanset om de i forvejen er valgte tillidsrepræsen-</p>

	<p>tanter.</p> <p>En aftale om valg af fællestillidsrepræsentant eller en udnyttet ret til valg af fællestillidsrepræsentant går på funktionen og ikke på den pågældende person.</p> <p>Der kan således vælges en ny fællestillidsrepræsentant for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r), når fællestillidsrepræsentanten fratræder.</p>
--	---

§ 13 Valg af suppleant (stedfortræder)

Aftale	Bemærkninger
<p>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.</p>	<p>Bestemmelserne om valg og valgbarhed, anmeldelse og indsigelse, jf. § 10, gælder også for suppleanter.</p> <p>Det tilstræbes, at suppleanten vælges for mindst to år ad gangen. Der kan også vælges en suppleant for en fællestillidsrepræsentant.</p>
<p>Stk. 2. Suppleanten er omfattet af bestemmelsen i § 16. Under medarbejderrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i medarbejderrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter nærværende regler.</p>	<p>Når medarbejderrepræsentanten er fraværende uanset årsagen hertil, har suppleanten de opgaver og det ansvar, som medarbejderrepræsentanten ville have haft.</p> <p>Suppleanten har hermed ved medarbejderrepræsentantens fravær de rettigheder, f.eks. i forhold til vilkår og frihed, og de pligter, som følger af rammeaftalen.</p> <p>En suppleant er altid omfattet af beskyttelsen mod afsked.</p>

§ 14 Medarbejderrepræsentanternes vilkår

Aftale	Bemærkninger
<p>Stk. 1. Varetagelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant må ikke indebære indtægtstab.</p>	<p>Bilag 4 fastlægger vilkår for alle medarbejderrepræsentanter som medlem af Hoved-MED.</p> <p>Desuden fastlægger bilag 4 de generelle vilkår for FTR/TR. Vilkår for FTR/TR som er organisationsstof forhandles med de enkelte organisationer.</p>

	<p>Med denne bestemmelse sidestilles tillidsrepræsentanten med arbejdsmiljørepræsentanten i forhold til de lønmæssige vilkår.</p> <p>Udførelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant ligestilles med udførelsen af det almindelige arbejde.</p> <p>Medarbejderrepræsentanten skal have den indtægt, som pågældende ville have fået ved almindeligt arbejde i det tidsrum, det var planlagt, den pågældende skulle arbejde i.</p> <p>Hvis medarbejderrepræsentanten skal varetage sit hverv uden for normal arbejdstid, skal dette honoreres med sædvanlig løn incl. særydelser, tidskompensation m.v. i henhold til overenskomsten på samme måde, som hvis pågældende havde udført almindeligt arbejde uden for normal arbejdstid.</p> <p>Der ydes medarbejderrepræsentanten transportgodtgørelse ved hvervets udførelse, såfremt den pågældende medarbejderrepræsentants område omfatter flere adskilte arbejdssteder.</p> <p>Transportgodtgørelsen ydes efter de regler, der gælder i den pågældende kommune.</p> <p>Der ydes endvidere transportgodtgørelse til transport mellem hjem og arbejde, hvis medarbejderrepræsentanten tilkaldes uden for sin normale arbejdstid.</p> <p>Også i dette tilfælde ydes godtgørelsen i henhold til de i kommunen gældende regler.</p> <p>Forudsætningen for udbetaling af transportgodtgørelse er, at medarbejderrepræsentanten over for sin chef aflægger et kørselsregnskab, som i det enkelte tilfælde angiver kørselstidspunkt, antal kørte km og kørslens formål.</p>
<p>Stk. 2. Medarbejderrepræsentanter skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelsen af deres hverv.</p>	<p>Hovedprincippet er, at kommunen aflønner medarbejderrepræsentanten under udførelsen af pågældendes hverv, når der er tale om aktiviteter, som aktuelt og konkret vedrører de medarbejdere, som medarbejderrepræsentanten er valgt af.</p> <p>Tillidsrepræsentanter ydes tjenestefrihed mod</p>

	<p>lønrefusion, jf. § 15 til deltagelse i kurser og møder m.v., som arrangeres af tillidsrepræsentantens personaleorganisation.</p> <p>Det er hensigtsmæssigt, at den enkelte tillidsrepræsentant og dennes leder inden aktivitetens afholdelse afklarer, hvorvidt den er omfattet af § 14 eller af § 15.</p> <p>Der er en række hensyn at tage ved vurderingen af, hvad der er nødvendig og tilstrækkelig tid. De er bl.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbejdspladsens størrelse, herunder hvor mange personer, den pågældende repræsenterer, den geografiske spredning af området og om den pågældende repræsenterer medarbejdere, der arbejder på forskudt tid. • At hvervet udføres sådan, at det medfører mindst mulig forstyrrelse af medarbejderrepræsentantens almindelige arbejde og af institutionens arbejdstilrettelæggelse. Der kan være behov for afklaring af, hvilke opgaver medarbejderrepræsentanten kan udføre pga. sit hverv, og hvilke konsekvenser dette eventuelt får for kollegerne. • Omfanget af medarbejderrepræsentantens opgaver, f.eks. om tillidsrepræsentanten også varetager funktionen som arbejdsmiljørepræsentant, eller om medarbejderrepræsentanten deltager på flere niveauer i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet. • Medarbejderrepræsentantens muligheder for at udføre både sit hverv og sit normale arbejde i arbejdstiden. Medarbejderrepræsentantens hverv bør respekteres, således at dette kan lade sig gøre.
--	---

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

Aftale	Bemærkninger
<p>Stk. 1. Efter anmodning gives der tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed med henblik på</p> <p>1. deltagelse i de af personaleorganisationerne arrangerede tillidsrepræsentantkurser,</p>	<p>Tillidsrepræsentantens kompetenceudvikling og faglige ajourføring kan finde sted ikke blot i form af såvel eksterne som interne kurser, men også i form af sammensætning af opgaver (hvor omfanget er tilpasset tillidsrepræsentanthvervets omfang), som den pågældende skal varetage samtidig med tillids-</p>

<p>2. udøvelse af hverv, hvortil tillidsrepræsentanten er valgt inden for sin forhandlingsberettigede personaleorganisation, og</p> <p>3. deltagelse i møder, som arrangeres af den forhandlingsberettigede personaleorganisation for de tillidsrepræsentanter, der er valgt i kommunerne.</p>	<p>repræsentanthvervet.</p> <p>Møder og aktiviteter, der vedrører en medlemsgruppe generelt, dvs. på landsplan, eller vedrører en organisations interne forhold, er omfattet af § 15.</p> <p>Det er hensigtsmæssigt, at den enkelte tillidsrepræsentant og dennes leder inden aktivitetens afholdelse afklarer, hvorvidt aktiviteten er omfattet af § 14 eller af § 15.</p> <p>Der er etableret en frivillig arbejdsskadeforsikring for tillidsrepræsentanter, når disse kommer til skade i forbindelse med udførelsen af de aktiviteter, som er omhandlet af § 15.</p> <p>Forsikringen dækker desuden transport i forbindelse med disse aktiviteter.</p> <p>Forsikringen er subsidiær til arbejdsgiverens arbejdsskadeforsikring og dækker således ikke skader, der er omfattet af Lov om forsikring som følge af arbejdsskader.</p> <p>Hvis tillidsrepræsentantens forbund / organisation har tegnet en frivillig arbejdsskadeforsikring, dækker denne i stedet.</p> <p>I tilfælde af skade skal skaden under alle omstændigheder anmeldes til arbejdsgiverens eventuelle lovpligtige arbejdsskadeforsikring og Arbejdstilsynet.</p> <p>Afvises den fra Arbejdsskadestyrelsen og/eller forsikringsselskabet under henvisning til, at den ikke er omfattet af arbejdsskadeforsikringslovens område, anmeldes den efterfølgende over for Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO).</p>
<p>Stk. 2. Tjenestefriheden til de i stk. 1 nævnte aktiviteter ydes med løn mod, at vedkommende personaleorganisation refunderer kommunen udgiften til løn under tjenestefriheden.</p>	<p>Der kan ydes tjenestefrihed med løn mod, at personaleorganisationerne refunderer udgiften til løn under tjenestefriheden (regningsmodellen). Modellen er indarbejdet i de kommunale lønanvisningssystemer.</p> <p>Kommunens refusionsopgørelse skal omfatte nettolønnen, eventuelle tillæg, særlig feriegodtgørelse</p>

	<p>samt eget pensionsbidrag, såfremt pågældende er omfattet af en pensionsordning.</p> <p>Alle udgifter, der er relateret til aktiviteten, skal medtages i den samme refusionsopgørelse, hvorfor det er vigtigt, at opgørelsen indeholder alle ovennævnte elementer.</p> <p>Kommunens administrationsgebyr fremgår af den centrale aftale.</p> <p>Det forudsættes, at der højest fremsendes en regning for hver tillidsrepræsentant pr. måned.</p>
<p>Stk. 3. Der udredes af kommunen et beløb pr. ATP-pligtig arbejdstime, der indbetales til Kommunernes Fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter m.fl. De beløb, der indbetales til fonden, anvendes til finansiering af personaleorganisationernes udgifter ved uddannelse af kommunalt ansatte tillidsrepræsentanter m.fl.</p> <p>Udgifter til arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i kurserne kan finansieres af fonden. Vedtægter for fonden og bestemmelser om størrelsen af kommunernes indbetalinger fastsættes ved aftale mellem KL og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.</p>	<p>KL og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) har aftalt vedtægter for AKUT-fonden. Kommuner indbetaler pr. 1. januar og 1. juli et aftalt beløb pr. præsteret arbejdstime til fonden. Omkostningerne ved bidragenes beregning og indbetaling afholdes af kommunerne.</p> <p>Der henvises desuden til vedtægterne for AKUT-fonden.</p> <p>Anvendelsen af AKUT midler sker efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i det øverste MED-organ.</p>

§ 16 Afskedigelse

Aftale	Bemærkninger
<p>Stk. 1. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.</p>	<p>Det er overladt til retspraksis at fastlægge indholdet i begrebet tvingende årsager.</p> <p>Arbejdsgiveren har bevisbyrden for, at tvingende årsager foreligger, og der er en almindelig opfattelse af, at der „skal meget til“, før der er tale om tvingende årsager.</p> <p>Ved arbejdsmangel, jf. stk. 4, er det ligeledes kommunen, der må kunne dokumentere, at man ikke lige så godt kunne have afskediget en anden medarbejder, som ikke er omfattet af den særlige tillidsrepræsentantbeskyttelse.</p> <p>Omfattet af den særlige tillidsrepræsentantbeskyt-</p>

	<p>telse er i henhold til denne aftale:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medarbejderrepræsentanter, herunder (fælles)tillidsrepræsentanter, • suppleanter for medarbejderrepræsentanter og • arbejdsmiljørepræsentanter. <p>Hvis en ansat, der er valgt til et af ovenstående hverv, påtænkes afskediget, skal fremgangsmåden, som er beskrevet i § 16, følges.</p> <p>Hvis alle forhandlingsmuligheder har været afprøvet, kan sagen derefter behandles ved en voldgift i henhold til § 17.</p>
<p>Stk. 2.</p> <p>Inden en tillidsrepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet mellem kommunen og den personaleorganisation, som tillidsrepræsentanten er anmeldt af.</p> <p>Kommunen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter, at organisationen har modtaget meddelelsen om den påtænkte opsigelse.</p>	
<p>Stk. 3.</p> <p>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.</p> <p>Kopi af begæring om forhandling sendes til KL.</p> <p>Forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelse af forhandlingsbegæringen. Forhandlingen har opsættende virkning for den påtænkte opsigelse.</p>	<p>Begæring om forhandling mellem parterne i vedkommende overenskomst om påtænkt afskedigelse af en tillidsrepræsentant har opsættende virkning.</p> <p>Dette indebærer, at opsigelsen først kan afgives, efter at forhandling mellem overenskomtparterne har været afholdt</p>
<p>Stk. 4.</p> <p>Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes individuelle opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder.</p>	<p>Bestemmelsen gælder ikke for suppleanter for tillidsrepræsentanter, 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</p>

<p>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.</p>	<p>vedkommende er omfattet af, dog mindst 35 dages varsel til udgangen af en måned.</p>
<p>Stk. 5. I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrundet bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 2-4.</p> <p>I sådanne tilfælde skal kommunen snarest muligt tage skridt til at afholde en forhandling med den personaleorganisation, tillidsrepræsentanten er anmeldt af.</p> <p>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.</p>	
<p>Stk. 6. Spørgsmålet om afskedigelsens berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget afskedigelse af en tillidsrepræsentant afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold til § 17.</p> <p>Godtgørelsen ydes efter de regler herom, som måtte være indeholdt i den overenskomst, som vedkommende er omfattet af.</p> <p>Voldgiftsrettens afgørelse er endelig.</p> <p>For tjenestemænds vedkommende ydes tilsvarende godtgørelse som i overenskomsten for tilsvarende personalegruppe.</p> <p>For grupper, som ikke i deres overenskomster har godtgørelsesbestemmelser i tilfælde af usaglig afskedigelse ydes en godtgørelse, fastsat i henhold til sædvanlige kommunale Afskedigelsesnævnsbestemmelser.</p> <p>Begæring om voldgiftsbehandling forudsætter, at forhandling efter stk. 2, 3 og 5 har fundet sted. Denne begæring må fremsættes skriftligt senest 3</p>	<p>Voldgiftsbehandling kan kun iværksættes, hvis alle forhandlingsmuligheder, jf. stk. 2 og 3 (henholdsvis stk. 5) har været afprøvet. 3-måneders fristen for</p>

måneder efter den senest afholdte forhandling.	begæring af voldgiftsbehandling regnes fra afholdelse af den centrale forhandling mellem overenskomstens parter.
Stk. 7. Ved afskedigelse af en prøveansat tjenestemand, der er valgt som tillidsrepræsentant, finder stk. 1-6 ikke anvendelse.	For prøveansatte tjenestemænd findes særlige procedureforskrifter i tjenestemandensregulativene/-vedtægterne og i aftalerne om prøvetidens længde for tjenestemænd.
Stk. 8. Stk. 1-7 gælder tilsvarende for andre medarbejderrepræsentanter, der er valgt i henhold til denne aftale.	

§ 17 Voldgift

Aftale	Bemærkninger
Rammeaftalens § 19, stk. 1: Uoverensstemmelser om fortolkning af §§ 10-16 om tillidsrepræsentanter afgøres ved en voldgift, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL og 2 af Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.	Der henvises i øvrigt til § 19 i rammeaftalen
Rammeaftalens § 23, stk. 1: Såfremt en uoverensstemmelse om spørgsmål jf. § 22, stk. 2 ikke kan bilægges parterne imellem, kan sagen indbringes for en voldgiftsret, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL og 2 af Kommunale tjenestemænd og Overenskomstansatte.	Rammeaftalens § 22, stk. 2 omhandler følgende punkter: <ol style="list-style-type: none"> 1. fortolkning og brud på rammeaftalen 2. fortolkning og brud på lokale aftaler, som udfylder rammeaftalen, 3. disse lokale aftalers overensstemmelse med rammeaftalen eller 4. brud på lokalt aftalte retningslinjer. Der henvises i øvrigt til rammeaftalens § 23.

§ 18 Opsigelse af lokalaftalen

Aftale	Bemærkninger
Stk. 1. Lokalaftalen kan opsiges skriftligt med ni måneders varsel til udgangen af september i ulige år. Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale.	

<p>Stk. 2. Lokalaftalen kan genforhandles uden forinden at være opsagt.</p> <p>Stk. 3. Hvis lokalaftalen opsiges og der ikke kan opnås enighed om en ny lokalaf-tale inden udløbet af ni-måneders fristen kan parterne aftale, at lokalaftalen løber videre indtil en nærmere angivet frist eller så længe forhandlingerne om en ny aftale pågår.</p> <p>Hvis parterne ikke kan nå til enighed om en forlængelse af den gældende lokalaf-tale bortfalder lokalaf-talen ved fristens udløb og erstattes af "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejds-udvalg" og arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om sikkerhedsorganisationen.</p>	
---	--

§ 19 Ikrafttræden og evaluering

Aftale	Bemærkninger
<p>Stk. 1 Aftalen træder i kraft 1. januar 2012 og erstatter den gældende lokaleaftale pr. 1. jan. 2009.</p> <p>Stk. 2. Aftalen evalueres i tilknytning til en overenskomst-fornyelse eller når en af parterne ønsker det, dog tidligst 1. jan. 2014.</p> <p>Hovedudvalget beslutter, hvorledes evalueringen foretages, og hvem der foretager den, og kan her- under beslutte at nedsætte et særligt udvalg eller lignende, som forestår evalueringen.</p>	<p>Evalueringen omfatter også høring blandt aftalepar-terne.</p>

Bilag 1: Organisering af arbejdsmiljøarbejdet i Esbjerg Kommune

Formål

Formålet med arbejdsmiljøarbejdet er at skabe rammerne og grundlaget for at styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet (i det følgende forstået som såvel den fysiske som psykiske del). Det skal bl.a. ske gennem en organisering, hvor arbejdsmiljøforhold drøftes i sammenhæng med andre arbejds- og personale-mæssige forhold i en enstregen samarbejdsstruktur.

Arbejdsmiljølovgivningen

Arbejdsmiljøarbejdet ved Esbjerg Kommune respekterer og implementeres inden for gældende lovgivning.

Arbejdsmiljøorganisationens strategiske opgaver forestås af Hoved-MED mens operationelle opgaver håndteres i en arbejdsdeling mellem Forvaltnings-MED og Lokal-MED/Personalemøder med MED-status. Der henvises til § 17 og 18 i Arbejdsmiljøbekendtgørelsen om samarbejde og sundhed samt den nærmere beskrivelse i dette bilag.

Struktur

MED-strukturen ved Esbjerg Kommune består af 5 niveauer, hvor problemer skal søges løst på det lavest mulige niveau:

- Hovedudvalg
- Forvaltningsudvalg
- Lokale MED-udvalg samt Personalemøder med MED-status
- Sikkerhedsgrupper

Ideen med MED-strukturen er, at Hovedudvalget udstikker rammer og retningslinjer, som informeres ned gennem systemet og at al relevant information går op gennem systemet til det niveau, som er ansvarlig for det pågældende område.

Hovedudvalg

Hovedudvalget er øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet.

Hovedudvalget skal arbejde strategisk med arbejdsmiljøområdet, herunder udstikke de overordnede rammer, virker koordinerende samt følger op i forhold til det øvrige MED-system.

Hovedudvalget skal bl.a.:

- Udarbejde en arbejdsmiljøstrategi og/eller arbejdsmiljøpolitik og retningslinjer for kommunen.
- Fastlægge indsatsområder og udarbejde handleplaner.
- Fremlægge et årligt arbejdsmiljøregnskab. Arbejdsmiljøregnskabet skal indeholde handleplaner for det kommende år, samt evaluere tidligere års arbejdsregnskab og herunder fastlægge relevante opfølgninger.
- Sørge for den sikkerhedsmæssige uddannelse af arbejdsmiljørepræsentanter.
- Beslutte vedr. oprettelse og nedlæggelse af arbejdsmiljøgrupper
- Udarbejde en tilbagevendende trivselsmåling for hele kommunen

Elementer fra ovennævnte oversigt kan med fordel samordnes i den årlige arbejdsmiljødrøftelse, som skal omfatte:

- Tilrettelæggelse af indholdet om samarbejde og arbejdsmiljø

- Vurdering om det foregående mål er nået
- Fastlæggelse af mål for det kommende arbejde

Hoved-MED sætter periodisk særlig fokus på udvalgte arbejdsmiljøaspekter, hvor aspektet undersøges gennem analyse og evaluering og følges op gennem handleplaner med indsatser, kompetenceudvikling osv. Temaerne fastlægges i forhold til det aktuelle behov, og kan fx være arbejdsulykker, arbejdsskader, stress samt motivation og trivsel.

Der udpeges efter drøftelse i Hovedudvalget en central arbejdsmiljøleder med sekretariat til at forestå det daglige arbejde og handle på vegne af hovedudvalget.

Der nedsættes en strategigruppe, som indgår i arbejdet med ovenstående opgaver. Strategigruppen består af Esbjerg Kommunes personalechef, den centrale arbejdsmiljøleder, forvaltningernes daglige arbejdsmiljøledere og de 2 arbejdsmiljørepræsentanter i hovedudvalget.

Den centrale arbejdsmiljøleder deltager i hovedudvalgets møder.

Honorering af sikkerhedsrepræsentanterne i Hoved-MED

Arbejdsmiljørepræsentanterne i Hoved-MED ydes årligt et pensionsgivende funktionstillæg på kr. 5.000 (31.03.00 niveau).

Er arbejdsmiljørepræsentanten TR/FTR ydes pågældende ikke tillægget som arbejdsmiljørepræsentant.

Forvaltningsudvalg

Forvaltningsudvalgene udmønter de overordnede rammer og indsatsområder i konkrete procedurer og handlingsplaner inden for eget område.

Forvaltningsudvalgene planlægger, leder og koordinerer arbejdsmiljøarbejdet indenfor eget område.

Forvaltningsudvalgene skal bl.a.:

- Sikre kommunikationen indenfor eget MED-system
- Formulere konkrete mål.
- Planlægge arbejdet mht. indsatsområder.
- Udarbejde procedurer for arbejdspladsvurderinger og arbejdspladsbrugsanvisninger.
- Rådgive og følge op i forhold til arbejdsmiljøgrupperne.
- Udarbejde et årligt miljøregnskab.
- Drøfte rammerne for arbejdsmiljøarbejdet

Hver forvaltning udpeger efter drøftelse i Forvaltningsudvalget en daglig arbejdsmiljøleder til at forestå det daglige arbejde og handle på vegne af forvaltningsudvalget.

Den daglige arbejdsmiljøleder deltager i Forvaltningsudvalgenes møder.

Lokaludvalg og personalemøder med MED-status

Udvalgene detailplanlægger, leder og fører tilsyn med arbejdsmiljøarbejdet.

Udvalgene forholder sig til eventuelle problemer indenfor deres område og sørger for, at de bliver håndteret, om nødvendigt på et højere niveau i MED-systemet.

Udvalgene skal bl.a.:

- Sørge for at de udmeldte politikker realiseres.
- Drøfte arbejdsskadesager og "nær ved" uheld.
- Sikre at arbejdspladsvurderinger og arbejdspladsbrugsanvisninger laves, ajourføres og er tilgængelige.
- Igangsætte forebyggende foranstaltninger.
- Sikre rammerne for en forsvarlig sikkerhedsmæssig instruktion og oplæring af medarbejderne.
- Sørge for at medarbejderne er bekendt med arbejdsmiljøorganisation og –repræsentanter.

Forvaltningens daglige arbejdsmiljøleder deltager i udvalgets arbejde.

Arbejdsmiljøgrupper

Arbejdsmiljøgrupperne varetager det daglige arbejdsmiljøarbejde på arbejdspladserne, og står for det praktiske arbejde.

Arbejdsmiljøproblemer skal søges løst af arbejdsmiljøgrupperne og nærmeste ledelse på arbejdspladserne, før de bringes videre op i organisationen.

Arbejdsmiljøgrupperne skal:

- Udføre samt følge op på det daglige arbejdsmiljøarbejde på arbejdspladsen
- Foretage runderinger på eget ansvarsområde og audits på andre arbejdsmiljøgruppers område.
- Udarbejde arbejdspladsvurderinger og evt. arbejdspladsbrugsanvisninger.
- Sørge for at arbejdet udføres i overensstemmelse med gældende lovgivning, bekendtgørelser og anvisninger.
- Påvirke den enkelte medarbejder til at udvise en adfærd, der fremmer egen og andres arbejdsmiljø og sundhed.
- Orienter om arbejdsmiljøforhold
- Holde sig ajour, f.eks. ved at deltage i relevante kurser og temadage

En arbejdsmiljøgruppe består af en ledelses- og en medarbejderrepræsentant. Ledelsesrepræsentanten udpeges af ledelsen på området, og medarbejderrepræsentanten vælges blandt medarbejderne.

Arbejdsmiljølederne

Arbejdsmiljølederen forestår det daglige arbejdsmiljøarbejde på vegne af Forvaltningsudvalget efter nærmere aftalt kompetence med Forvaltningsudvalget.

Den daglige arbejdsmiljøleders opgaver er følgende:

- At sørge for, at det daglige arbejdsmiljøarbejde fungerer i forvaltningen.
- At informere og at inddrage de lokale MED, som vedkommende er tilknyttet, om arbejdsmiljømæssige spørgsmål.
- At igangsætte, planlægge og koordinere nye aktiviteter.
- At involvere og gerne forpligte de forskellige parter: Arbejdsmiljøgrupperne, MED-udvalgene og ledelsen.
- I samarbejde med arbejdsmiljøgrupperne at forestå, at handleplaner bliver udarbejdet og udført.
- At medvirke til et bredt samarbejde mellem de forskellige samarbejds-partnere internt og eksternt
- At tilrettelægge og sikre gennemførelse af arbejdsmiljøgruppernes interne kontrol (audits) og følge op på disse.

- At anvise løsningsmodeller og prioriteringer i forbindelse med udarbejdelse af det årlige miljøregnskab.

Den daglige arbejdsmiljøleder deltager i Esbjerg kommunes strategigruppe på arbejdsmiljøområdet.

Den centrale arbejdsmiljøleder

Den centrale arbejdsmiljøleder handler på Hovedudvalgets vegne mellem møderne i Hovedudvalget.

Den centrale arbejdsmiljøleder har stort set de samme opgaver som de daglige arbejdsmiljøledere, men på et overordnet og mere koordinerende plan. Desuden skal den centrale arbejdsmiljøleder:

- Være den kommunale indgang i forbindelse med arbejdsmiljøspørgsmål.
- Registrere og udarbejde ulykkes- og sygefraværstatistik på grundlag af arbejdsskadeanmeldelser
- Anvise løsningsmodeller og prioriteringer i forbindelse med fremlæggelse af det årlige miljøregnskab.
- Forestå uddannelse af arbejdsledere og arbejdsmiljørepræsentanter - bl.a. gennemførelsen af den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.
- Forestå administration, valg og ajourføring af arbejdsmiljøorganisationen. Navnelisten over arbejdsmiljøleder/-repræsentanter lægges på EK-net.
- Vedligeholde en vidensbank på EK-net.

Den centrale arbejdsmiljøleder indkalder til og tilrettelægger arbejdet i Esbjerg Kommunes strategigruppe på arbejdsmiljøområdet efter aftale med Personalechefen.

Den centrale arbejdsmiljøleder skal holde sig orienteret om og informere de øvrige arbejdsmiljøledere om nye og ændrede love og procedurer i forbindelse med arbejdsmiljøarbejdet mv.

Bilag 2: MED-struktur ved Esbjerg Kommune

Se særskilt bilag 2 på eknet

[http://eknet/nyt_eknet_vaerktoejer_personale_arbejdsmiljoe_MED_af tale](http://eknet/nyt_eknet_vaerktoejer_personale_arbejdsmiljoe_MED_af_tale)

Bilag 3: Vejledende forretningsorden for MED-udvalg - tilrettes konkret i det enkelte MED-udvalg

1. Der afholdes møde i MED-udvalget når formanden eller næstformanden finder det nødvendigt, dog mindst 4 gange om året.
2. Møde afholdes endvidere, såfremt et flertal af MED-repræsentanter overfor formanden eller næstformanden fremsætter anmodning herom med angivelse af de spørgsmål, som ønskes behandlet.
3. Indkaldelse til møde sker normalt med 3 ugers varsel – enten skriftligt eller i form af udsendt kalender med forud fastlagte mødetider for 1 år ad gangen.
4. Punkter til dagsordenen skal sendes til formanden eller næstformanden senest 2 uger før mødet.
5. Dagsordenen udarbejdes af formanden og næstformanden i fællesskab og udsendes senest én uge før mødet.
6. Fristerne i stk. 3, 4 og 5 kan i ganske særlige tilfælde fraviges ligesom de kan fraviges, hvis der er enighed herom.
7. Der udpeges i fællesskab en sekretær, der ikke behøver at være medlem af MED-udvalget.

Sekretæren tager referat fra møderne. Referatet udsendes efter godkendelse af formanden og næstformanden til MED-udvalget, til:

- a) endelig godkendelse på næste møde *eller*
- b) endelig godkendelse efter indsigelsesfrist på to uger.

Referater, dagsorden med bilag fra Hoved-MED og Forvaltnings-MED lægges på kommunens fælles intranet, mens formidling fra øvrige MED-udvalg aftales. Referater sendes til ovenfor liggende MED-udvalg, såfremt en af parterne ønsker det.

På den enkelte institution/afdeling aftales informationsgangene lokalt.

8. Esbjerg Kommune afholder udgifter, der er forbundet med udvalgets arbejde og stiller passende lokaler til rådighed for møderne.
9. Møderne afholdes fortrinsvis i arbejdstiden. Medlemmerne skal have den fornødne tid til rådighed til MED-arbejdet, herunder til formøder og oppebærer herunder sædvanlig løn, jfr. rammeaftalen.
10. Medlemmerne af MED-udvalget får befodringsgodtgørelse i overensstemmelse med bestemmelserne i rammeaftalen.

Bilag 4: Aftale indgået i Esbjerg Kommunes MED-forhandlings udvalg om vilkårene for alle medarbejderrepræsentanter i Hoved-MED samt de generelle vilkår for tillids- og fællestillidsrepræsentanter

Afgrænsning

Bilag 4 omfatter:

- Vilkårene for alle medarbejderrepræsentanter som medlem af Hoved-MED, dvs. både FTR/TR og arbejdsmiljørepræsentanter
- De generelle vilkår for alle tillids- og fællestillidsrepræsentanter

Der indgås ikke en central aftale om tidsforbrug til TR-arbejde.

Tidsforbrug, TR-tillæg og andre vilkår som er organisationsstof skal forhandles med Personale & Udvikling på den enkelte organisations begæring.

Generelle vilkår for FTR/TR

Lokaler

Der er etableret et fælles FTR/TR-kontorer i Frodesgade 30 for samtlige organisationsrepræsentanter ved Esbjerg Kommune.

I det enkelte MED-udvalg kan der optages drøftelser af TR/FTR faciliteter.

EK-key

Alle FTR/TR tilbydes EK-key-adgang i den periode, hvor de har hvervet. Den enkelte forvaltning afholder udgifterne til EK-key-adgang for sine FTR/TR.

Kompensering af tidsforbrug

Der skal inden for det enkelte direktørområde findes en løsning på, hvorledes de afdelinger/institutioner, hvor TR/FTR gør tjeneste, kompenseres for tidsforbruget ved hvervet.

Alle medarbejderrepræsentanter i Hoved-MED

Medarbejderrepræsentanter i Hoved-MED omfatter både FTR/TR og Arbejdsmiljørepræsentanter.

De nævnte generelle vilkår for FTR/TR gælder også for alle medarbejderrepræsentanter i Hoved-MED. Medarbejderrepræsentanterne i Hoved-MED tilbydes desuden en nøgle til rådhuset.

Personale & Udvikling forhandler vilkårene for alle medarbejderrepræsentanter som medlem af Hoved-MED med medarbejderrepræsentanterne i Hoved-MED, herunder specifikt også vilkårene for næstformanden i Hoved-MED.

Bilag 5: Hovedudvalgets obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme) aftaler

Hovedudvalget har i henhold til en række generelle (ramme)aftaler følgende obligatoriske opgaver, som ikke kan fraviges ved lokal aftale.

- A. Aftale retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmålinger, jf. Aftale om Trivsel og sundhed på arbejdspladsen § 3.2.
- 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, jf. Aftale om Trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 5.
- C. Aftale retningslinjer for sygefraværssamtaler, jf. Aftale om Trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 7.4.
- 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, jf. Aftale om Trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 9 og bilag 9 til MED-rammeaftalen.
- 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 lokalet af det enkelte MED-udvalg eller centralt af hovedudvalget, jf. 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 (for den samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane på arbejdspladsen) med henblik på at sikre, at de er effektive både i forhold til at forebygge problemer og til at håndtere sagerne, når de opstår, jf. Protokollat til aftale om Trivsel og sundhed på arbejdspladsen om indsats mod vold, mobning og chikane på arbejdspladsen.
- G. Aftale retningslinje for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige samt en drøftelse med henblik på at fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår og at sikre, at fortrængning eller udstødelse af allerede ansatte ikke finder sted, jf. Rammeaftale om Socialt kapitel kapitel § 3. I Rammeaftale om Socialt kapitel § 3, stk.1 udgår "årligt".
- H. Regelmæssig evaluering af anvendelsen af MUS i kommunen, jf. Aftale om kompetenceudvikling § 4.2
- I. Aftale retningslinjer for sundhed. Retningslinjerne skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer, jf. Aftale om Trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 4.1.