

**Lokalaftale for
Kerteminde Kommune
om medindflydelse og medbestemmelse.**



Indholdsfortegnelse:

	Tekst	Side
§ 1	Aftalens område	3
§ 2	Formål	3
§ 3	Lokale aftalemuligheder	4
§ 4	Form og struktur	4
§ 5	Kompetence	5
§ 6	Medindflydelse og medbestemmelse	5
§ 7	Information og drøftelse	6
§ 8	Retningslinjer	8
§ 9	Hovedudvalget	9
§ 10	Arbejds miljø	10
§ 11	Valg af tillidsrepræsentanter	15
§ 12	Tillidsrepræsentantens virksomhed	17
§ 13	Valg af fællestillidsrepræsentanter	18
§ 14	Valg af suppleant (stedfortræder)	20
§ 15	Medarbejderrepræsentanternes vilkår	20
§ 16	Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v.	23
§ 17	Fravigelse af TR-bestemmelser ved særskilt indgået lokal TR-aftale	23
§ 18	Afskedigelse	23
§ 19	Voldgift vedrørende §§ 10-18	25
§ 20	Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået i.h.t. § 17	25
§ 21	Håndhævelse af forpligtelserne i § 7, stk. 4-6	26
§ 22	De centrale parter opgaver og kompetence	27
§ 23	Voldgift vedrørende § 22, stk. 2	28
§ 24	Ikrafttræden	28
	Underskrifter	29
Bilag 1	MED-struktur i Kerteminde Kommune	
Bilag 2	Opgaver for Hovedudvalget	
Bilag 3	Vejledninger til aftale om vilkår for (fælles) tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, medarbejderrepræsentanter	
Bilag 4	Model for uddannelse af medlemmer i MED-systemet	
Bilag 5	Organisationer, der har anmeldt fællestillidsrepræsentanter	

I det følgende er teksten opdelt i to spalter, hvor højrespalten er uddybende kommentarer til teksten i paragrafferne i venstre spalte. Det skal understreges, at begge spalter er aftalestof.

	Aftalte bemærkninger:
§ 1. Aftalens område	
Stk. 1. Denne aftale gælder for alle ansatte ved Kerteminde Kommune.	<p>Som udgangspunkt dækker denne aftale om medindflydelse og medbestemmelse alle medarbejdere, hvis løn- og ansættelsesvilkår er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.</p> <p>Aftaler om tilslutning til Kerteminde Kommunes overordnede aftale om medindflydelse og medbestemmelse skal forelægges Hovedudvalget til godkendelse.</p>
§ 2. Formål	
<p>Stk. 1. Denne lokalaftale skal skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i kommunerne.</p> <p>Stk. 2. Denne 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 den drøftelse af medindflydelsens og medbestemmelsens formål og indhold.</p>	<p>Kerteminde Kommune har som sit mål at sikre og udvikle de fælles værdier og visioner. Udgangspunkt er værdierne Kvalitet, Nærvær, Udvikling og Trivsel.</p> <p>Gennem disse overordnede værdier skaber Kerteminde Kommune grundlag for god opgaveløsning ved at sikre at samarbejdet mellem den politiske ledelse og hovedudvalget foregår ud over det årlige møde om budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold.</p> <p>Kerteminde Kommune skaber åbenhed og synlighed i sin indsats ved at formidle og sikre opfølgning på sine indsatsområder til alle ledere og medarbejdere.</p> <p>Samarbejdet med den politiske ledelse er fremhævet for at sikre, at politikernes ansvar som øverste ledelse for personalet udøves som en formel dialog mellem MED-systemet og det politiske system.</p> <p>Medindflydelse og medbestemmelse samt indflydelse på beslutningsprocesser og beslutninger udmøntes gennem information, drøftelse og fastsættelse af retningslinjer, således at medindflydelsen bliver reel.</p> <p>At beslutninger træffes på baggrund af erfaringer fra daglig praksis er centralt, og dette tænkes omsat til reel medindflydelse ved, at der i beslutningsgrundlaget vedrørende medarbejdernes forhold skal ligge udtalelser fra medarbejderne, og at politikere/ledelsen skal begrunde, hvis de ikke følger indstillinger eller tager højde for medarbejdernes synspunkter.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personalerepræsentanter har adgang til at argumentere fagligt under hensyntagen til opgaveløsning og mål. Serviceniveauet fastsættes politisk og udmøntes loyalt af de ansatte indenfor de fastsatte mål og rammer. • Ordet effektivitet defineres som måden, arbejdet organiseres og udføres på i sam-

	<ul style="list-style-type: none"> • I det medarbejderne er kommunens vigtigste ressource, er det fundamentalt vigtigt, at de ansatte oplever kommunen som en udviklende og dynamisk arbejdsplads, hvor personlig og faglig udvikling er i højsædet.
<p>§ 3. Lokale aftalemuligheder</p>	
<p>Stk. 1. Denne aftale er i overensstemmelse med de krav med hensyn til form, indhold og struktur, som følger af lovgivningens og rammeaftalens bestemmelser.</p> <p>Stk. 2. Denne aftale omfatter hele kommunen.</p> <p>Stk. 3. Indebærer en lokal aftale en ændret organisering af arbejdsmiljøarbejdet, skal der som minimum:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sikre, at den ændrede organisering af arbejdsmiljøarbejdet styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen 2. beskrive de aktiviteter/metoder, der kan anvendes for at opnå det tilsigtede 3. beskrive en procedure for gennemførelse og opfølgning på virksomheden. <p>Stk. 4. Denne 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> <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>	<p>Ved at indgå denne lokale MED-aftale, der ændrer organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, kan man ikke fravige de bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationens opgaver mv., der er fastlagt i arbejdsmiljølovgivningen.</p> <p>Der henvises desuden til Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 om mulighederne for at aftale en anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet, samt til §'erne i denne aftale.</p> <p>Denne aftale er gældende, indtil en ny aftale er indgået.</p>
<p>§ 4. Form og struktur</p>	
<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>Stk. 2. Der skal være et sammenhængende system for udøvelse af medindflydelse og</p>	

<p>medbestemmelse, der dog ikke kræver ensartethed i de enkelte kommuner. Dette system skal udmøntes i en aftalt struktur, som skal matche ledelsesstrukturen.</p> <p>Stk. 3. Strukturen skal udformes med hensyn-tagen til kommunens eller den enkeltes arbejdsplads' særlige organisering og forhold.</p> <p>Stk. 4. I strukturen indgår medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, personalemøder m.v.</p> <p>Stk. 5. Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen.</p> <p>Stk. 6. Udvalgenes sammensætning baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter. Hvis det antal medarbejdspladser, der er aftalt i et udvalg, ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter.</p> <p>Stk. 7. Der skal etableres et hovedudvalg sammensat af ledelses- og (fælles)tillidsrepræsentanter. Hovedudvalget er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i kommunen. Hovedudvalget er tillige øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet for hele kommunen, med mindre andet aftales.</p>	
<p>§ 5. Kompetence</p>	
<p>Stk. 1. Medindflydelse og medbestemmelse udøves indenfor 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.</p>	<p>Ledelsens kompetence er udgangspunktet for medindflydelse og medbestemmelse inden for et givent område. Hvis en leder ikke har kompetence i forhold til et givent emne, er der i princippet ikke grund til at inddrage emnet i samarbejdet. Samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere bør i stedet finde sted på det niveau, såvel højere som lavere, hvor ledelsen har kompetencen.</p> <p>De elementer, der indgår i den konkret vurdering af ledelseskompeticen, er bl.a., om der i ledelsesfunktionen indgår:</p> <ul style="list-style-type: none"> • selvstændig ledelsesret, • beslutnings- eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser og • selvstændigt budget- og regnskabsansvar.
<p>§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse</p>	
<p>Stk. 1. Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:</p> <p>1. Gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold,</p>	<p>Alle har pligt til at informere sig via de kanaler, kommunen stiller til rådighed herunder hjemmeside, intranet mv.</p> <p>Omfatter overordnet arbejdsform og arbejdsom-</p>

<p>2. medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde, og</p> <p>3. mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.</p>	<p>råder suppleret med mulighed for egentlig forhandling om udmønning af centrale rammeaftaler. Der kan fastlægges politikker samt udfyldes generelle aftaler, hvis disse ikke er omfattet af organisationernes aftaleret.</p> <p>Medarbejderrepræsentanter i MED-udvalg skal have mulighed for at drøfte relevante emner med de ansatte, som de repræsenterer såvel forud for som efter møder i udvalget. Det samme gør sig gældende for ledelsen med den særlige forpligtelse, som ledelsesrepræsentanter har til at tage vare om arbejdspladsens funktion.</p>
<p>§ 7. Information og drøftelse</p>	
<p>Stk. 1. Grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse er, at der er gensidig informationspligt på alle niveauer.</p> <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 medarbejderne/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller kommunalbestyrelsens beslutninger.</p> <p>Stk. 3. Ledelsen skal regelmæssigt give information om fremkomne forslag og trufne beslutninger i kommunalbestyrelsen.</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>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.</p>	<p>Det påhviler MED-udvalget at drage omsorg for at samtlige medarbejdere – skriftligt eller mundtligt – løbende orienteres om udvalgets arbejde.</p> <p>Ledelsen og medarbejderrepræsentanterne skal på alle niveauer i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet i fællesskab drøfte og fastlægge procedurer for information om arbejdet til berørte medarbejdere og ledere.</p> <p>Denne information kan ske gennem MED-udvalgsmøder eller personalemøder med MED-status, men langt hovedparten af den nødvendige information skal ske som et naturligt led i det daglige arbejde ved hjælp af mundtlige, skriftlige eller elektroniske kommunikationsformer.</p> <p>Der kan skelnes mellem forskellige grader af information:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nødvendig information eller kerneinformation, hvor ledelsen skal drage omsorg for, at alle bliver grundigt informeret. • Supplerende relevant information, hvor ledelsen skal stille information til rådighed, men hvor medarbejderne selv skal søge informationen efter behov. • Øvrige informationer, hvor medarbejderne selv aktivt skal opsøge og hente den ønskede informationen. <p>MED-møder skal på alle niveauer drøfte indhold, omfang og form for informationen på den enkelte arbejdsplads.</p> <p>De enkelte Fælles MED-udvalg kan udover de anførte tre områder selv fastlægge andre områder, hvor det MED-udvalg / personalemøder med MED-status skal inddrages.</p> <p>For at styrke medindflydelsen skal medarbejderrepræsentanterne/medarbejderne inddrages i forslag, inden der træffes endelig beslutning. Indgår medarbejderrepræsentanterne/medarbej-</p>

<p>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.</p>	<p>dernes synspunkter og forslag ikke i ledelsens eller Byrådets endelige beslutning, begrundes dette over for det/de pågældende MED-udvalg/personalemøde med MED-status senest 3 uger efter beslutningen. I relation til budgetlægningen sker dette på et møde med Hovedudvalg og Fælles MED-udvalg, mens det til de øvrige MED-udvalg/personalemøder med MED-status som hovedregel kan ske skriftligt.</p>
<p>Stk. 7. Alle forhold, som er omfattet af informationspligten, skal tages op til drøftelse, hvis en af parterne ønsker det.</p>	<p>Det er ikke med stk. 3 hensigten, at ledelsen skal drukne medarbejderne i informationer om samtlige forslag og beslutninger i udvalg og Byråd.</p>
	<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>Derudover skal ledelsen drage omsorg for, at samtlige medarbejdere får adgang til information fra udvalgene og Byrådet, og således selv aktivt kan søge den information, de måtte ønske.</p>
	<p>Informationen skal gives på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold, således at navnlig medarbejderrepræsentanterne sættes i stand til at foretage en passende analyse og i givet fald forberede drøftelsen.</p>
	<p>Informationen skal ske så betids, at den enkelte medarbejderrepræsentant har en reel mulighed for at konsultere sit valggrundlag på en hensigtsmæssig måde. Dette indebærer, at medarbejderrepræsentanterne sikres rimelig tid til at drøfte konsekvenser af et påtænkt omstillingsprojekt med de berørte medarbejdere.</p>
	<p>Informationen skal indeholde en belysning af problemstillingernes faktiske omstændigheder, som har betydning for den forestående beslutning i sagen. Hvis der er tale om en kompliceret problemstilling, eller hvis der skal ske en drøftelse i baglandene på baggrund af informationernes forudsættes, at informationen så vidt muligt foreligger i form af tilstrækkeligt skriftligt materiale.</p>
	<p>Kravene til informationens indhold og tidspunkt for informationen skal stå i rimeligt forhold til den pågældende sags omfang og karakter, således at kravene til informationen skærpes jo mere omfattende, jo mere kompliceret og jo mere indgribende sagen er for medarbejderne.</p>
	<p>Det skal sikres, at drøftelsen sker på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold. Ledelsen og medarbejderrepræsentanterne kan derfor aftale en nærmere procedure, der sikrer den nødven-</p>

	<p>dige tid til at forberede drøftelsen, herunder gennemføre forhandlingen af spørgsmålet om ændringer i arbejdstilrettelæggelse og ansættelsesvilkår, som omstillinger, udbud mv. indebærer, jf. stk. 5. Der henvises desuden til protokol-lat vedrørende medarbejdernes inddragelse og medvirken i forbindelse med udlicitering mv., jf. bilag 2.</p> <p>Hvis forpligtelserne vedrørende information og drøftelse ikke overholdes, skal der ske skriftlig anmodning og tages skridt til at efterkomme anmodningen. Hvis dette ikke sker inden for en frist på 1 måned, kan sagen indsendes til de centrale parter med anmodning om bistand herfra. Med hensyn til det videre forløb henvises til rammeaftalens § 21 (2011-udgaven).</p> <p>Drøftelserne har til formål at kvalificere ledelsens beslutninger, samt synliggøre konsekvenserne af allerede truffne beslutninger</p> <p>Principperne for informationsgange er følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Referater fra Fælles MED-udvalg, MED-udvalg og personalemøder med MED-status sendes til ovenfor liggende udvalg. • På den enkelte institution/afdeling aftales informationsgangene lokalt. • Referater fra Hovedudvalget offentliggøres på kommunens Intranet.
<p>§ 8. Retningslinjer.</p>	
<p>Stk. 1. Når én af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser med henblik på fastlæggelse af retningslinjer. Der skal fra begge parter side udvises positiv forhandlingsvilje og søges opnået enighed.</p> <p>Stk. 2. Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som – efter indstilling fra f.eks. hovedudvalget – er fastsat eller godkendt af Byrådet, er ikke at betragte som retningslinjer, og er derfor ikke omfattet af rammeaftalen, herunder de særlige bestemmelser om opsigelse, jf. stk. 7.</p> <p>Stk. 3. Der skal aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold 2. større rationaliserings- og omstillingsprojekter og 3. kommunens personalepolitik, herunder eksempelvis ligestilling, kompetenceudvikling mv. <p>Stk. 4. Hvis der ikke opnås enighed om retningslinjer på et givet område, skal ledelsen, hvis medarbejderne fremsætter ønske herom, redegøre for, hvorledes man derefter vil forholde sig på det pågældende område.</p>	<p>De retningslinjer, der allerede er fastlagt i Kerteminde Kommune, løber uændret videre ved indgåelse af denne aftale.</p> <p>I arbejdsmiljølovgivningen slås bl.a. fast, at medarbejderne enten gennem udvalg mv. eller gennem deres medarbejderrepræsentant skal deltage i:</p> <ul style="list-style-type: none"> • planlægning af arbejdsmiljøarbejdet • kontrollen med arbejdsmiljøet og • vurderingen af arbejdspladsens sikkerheds- og sundhedsforhold. <p>Procedureretningslinjer drejer sig om fastlæggelse af proceduren for, hvornår og hvordan kommunens ledelse og medarbejdere drøfter budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, større rationaliserings- og omstillingsprojekter og kommunens personalepolitik.</p> <p>Der kan i øvrigt aftales procedureretningslinjer om andre emner.</p> <p>Der henvises i øvrigt til Bilag 2 vedrørende de obligatoriske retningslinjer.</p> <p>Hvis der ved denne aftales indgåelse ikke er indgået retningslinjer for dem i stk. 3 nævnte,</p>

<p>Stk. 5. Aftalte retningslinjer er bindende for begge parter, som er forpligtet til at forsvare og anvende dem.</p> <p>Stk. 6. Alle retningslinjer skal udformes skriftligt. Aftaler om retningslinjer kan opsiges med 3 måneders varsel. Inden opsigelse finder sted, skal der søges gennemført ændringer af retningslinjerne ved forhandling mellem parterne.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stk. 7. Retningslinjer, som er aftalt i henhold til § 8, stk. 3 og i henhold til bestemmelserne i bilag 2, punkt A, C, D, E, G og I gælder indtil, der er opnået enighed om ændringer. 	<p>påbegyndes arbejdet snarest og afsluttes indenfor ½ år efter aftale-underskrift.</p>
<p>§ 9. Hovedudvalget</p>	
<p>Stk. 1. Hovedudvalget forhandler og indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i henhold til bestemmelserne heri.</p> <p>Stk. 2. Hovedudvalget har på det overordnede niveau endvidere til opgave:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen, 2. at vejlede om udmøntning af den lokale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af udvalg mv. 3. at fortolke aftalte retningslinjer 4. at fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom og 5. at indbringe uoverensstemmelser og fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen mv. for de centrale forhandlingsparter, jf. § 22. <p>Stk. 3. Hovedudvalget har desuden en række obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler. Opgaverne fremgår af bilag 2.</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>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</p>	<p>Det forudsættes, at alle hovedorganisationer er repræsenteret i Hovedudvalget.</p> <p>Hovedudvalget sammensættes på følgende vis:</p> <p>Ledelsessiden, herunder ledere fra sikkerhedsgrupperne, udpeges af kommunaldirektøren.</p> <p>Formanden for Hovedudvalget er kommunaldirektøren.</p> <p>Næstformanden for Hovedudvalget vælges af medarbejderrepræsentanter i udvalget.</p> <p>Medarbejdersiden udpeges af organisationerne.</p> <p>Medarbejdersiden sammensættes af:</p> <ul style="list-style-type: none"> 5 LO-repræsentanter. 4 FTF-repræsentanter. 1 AC-repræsentant. <p>Det er kommunaldirektøren henholdsvis de respektive hovedorganisationer, der udpeger medlemmer og afgør i hvilket omfang, der skal være personlige eller generelle suppleanter, og i hvilket omfang de skal indtræde ved repræsentanters forfald ved enkelte møde eller ved repræsentanters fratrædelse.</p> <p>Desuden udpeges af hovedorganisationerne 2 arbejdsmiljørepræsentanter.</p> <p>Den daglige leder af arbejdsmiljøarbejdet er medlem af Hovedudvalget og deltager i udvalgets møder.</p>

<p>særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med i perioden.</p> <p>Stk. 6. Hovedudvalget fastlægger på baggrund af den strategiske drøftelse iht. stk. 5 en strategiplan.</p> <p>Stk. 7. Den strategiske drøftelse og fastlæggelse af strategiplan ændrer ikke ved de grundlæggende bestemmelser vedrørende medindflydelse og medbestemmelse, jf. MED-rammeaftalens kapitel 2.</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>	
<p>§ 10. Arbejdsmiljø</p>	
<p>Stk. 1. Udgangspunktet for lokalaftalen er, at arbejdsmiljøarbejdet i Kerteminde Kommune varetages i en énstrengt struktur for medindflydelse og medbestemmelse i henhold til de muligheder, som er indeholdt i beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde.</p> <p>Det er et krav i bekendtgørelsen, at MED-aftalen som minimum skal indeholde følgende elementer:</p> <ul style="list-style-type: none"> - en beskrivelse af de metoder og aktiviteter, der fremover vil blive anvendt for at styrke og effektivisere det praktiske arbejde med arbejdsmiljø - angivelse af en procedure for gennemførelse og opfølgning på lokalaftalen - angivelse af, hvordan opgaver og funktioner vil blive varetaget på alle niveauer i MED-organisationen - en organisationsplan, der indeholder en oversigt over den aftalte organisering - samt en angivelse af, hvordan lokalaftalen kan ændres og opsiges. <p>Det er hensigten, at arbejdsmiljøarbejdet skal være offensivt med fokus på det forebyggende arbejde således, at arbejdsmiljøet på alle niveauer i organisationen er på forkant med udviklingen. Herved opnås, at Kerteminde Kommune er styrende for udviklingen på arbejdsmiljøområdet.</p> <p>Arbejdsmiljøarbejdet bygger på et forpligtende samarbejde og planlægning mellem politikere, ledere og medarbejdere i kommunen.</p> <p>Arbejdsmiljøgrupperne er omdrejningspunktet i det daglige arbejdsmiljøarbejde på de enkelte arbejdspladser. Det er herfra alt arbejde omkring arbejdsmiljøet på den enkelte</p>	

arbejdsplads skal udgå.

Det samlede arbejdsmiljøarbejde planlægges, ledes og koordineres i et samspil mellem Hovedudvalget, Fælles-MED-udvalgene og de lokale MED-udvalg og arbejdspladser.

Det er en forudsætning, at forhold der ikke kan løses i henhold til den konkrete ledelseskompetence løftes aktivt videre i ledelses- og MED-systemet. Det er ikke tilstrækkeligt at forvente, at sager tages op i kraft af videresendelse af referater.

Stk. 1. Metoder og aktiviteter

Det skal i henhold til kravene i bekendtgørelsen beskrives, hvilke aktiviteter og metoder som skal bidrage til en effektivisering og styrkelse af arbejdsmiljøarbejdet.

Stk. 1.1. Aktiviteter

- Der skal udarbejdes en arbejdsmiljøpolitik for kommunen til vedtagelse i byrådet
- Med udgangspunkt i protokollat om indsats mod arbejdsbetinget stress udarbejdes en stresspolitik for kommunen. Politikken vedtages af byrådet
- Udpegning af en arbejdsmiljøleder, der varetager kommunens arbejdsmiljøarbejde i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen. Der skal udarbejdes en funktionsbeskrivelse samt angivelse af vilkår.
- Hvert 2. år udarbejdes en arbejdsmiljørapport. Med udgangspunkt i rapporten og arbejdspolitikken udvælger Hovedudvalget hvert år et særligt indsatsområde, der understøtter arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladserne.
- En del af Kerteminde Kommunes decentrale institutioner er miljøcertificeret – flere forventes de kommende år
- Der foretages trivselsmålinger og APV'er hvert 2. år
- Arbejdsmiljølederen skal sørge for at relevant materiale (lovgivning og informationsmateriale) formidles til arbejdsmiljøgrupperne/MED-udvalgene samt til Hovedudvalget
- Referater af møder i Hovedudvalget, Fælles-MED-udvalgene samt de lokale MED-udvalg skal være tilgængelige på Intranettet
- Der udarbejdes kvartalsvise statistikker over arbejdsulykker og fravær

Stk. 1.2. Metoder

- Arbejdspladsvurdering (APV) er en grundlæggende metode i arbejdsmiljøarbejdet på den enkelte arbejdsplads. Hovedudvalget følger op på overordnet niveau
- Ved enhver ny-, om- og tilbygning på

- Hovedudvalget drøfter overordnede rammer og kriterier for, hvordan eksternt arbejdsmiljørådgivning kan/skal anvendes

Stk. 1.3. Ressourcer

- Alle repræsentanter skal tilbydes den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse, og den skal være gennemført inden 3 måneder efter, at den pågældende arbejdsmiljørepræsentant eller arbejdsleder er valgt eller udpeget jf. § 34 i Bek. om samarbejde og sundhed nr. 1181.
- Arbejdsgiveren skal tilbyde arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen, som har gennemført den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse, supplerende arbejdsmiljøuddannelse svarende til 2 dages varighed i deres første funktionsår. Uddannelsen skal være tilbudt og kunne være påbegyndt inden for de første 9 måneder efter den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelses afslutning. De 2 dage skal kunne være gennemført inden for de første 12 måneder af funktionsperioden.
- Arbejdsgiveren skal i hvert af de efterfølgende funktionsår i funktionsperioden tilbyde arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen supplerende uddannelse svarende til 1½ dages varighed. Uddannelsen skal være tilbudt og kunne være påbegyndt inden for samme funktionsår jf. § 36 i Bek. Om samarbejde om sikkerhed og sundhed nr. 1181.
- For løbende at styrke og forbedre medarbejdernes arbejdsmiljø udarbejder Hovedudvalget hvert år forslag til vedligeholdelser og nyinvesteringer.

Stk. 2. Gennemførelse og opfølgning
Varetagelsen af arbejdsmiljøarbejdet i en énstrengt struktur vil blive understøttet igennem de beskrevne aktiviteter og metoder samt anvendelsen af ressourcer på uddannelse af den samlede MED-organisation med henblik på at fremme samarbejde, medansvar og viden om arbejdsmiljøet.

Stk. 3. Opgaver og funktioner
Det skal beskrives, hvilke opgaver der påhviler arbejdsmiljøgrupperne, MED-udvalgene, Fælles-MED-udvalgene samt Hovedudvalget.

Stk. 3.1. Arbejdsmiljøgrupperne og deres opgaver

Alle arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere som er uddannet før 1991 tilbydes den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.

Den supplerende arbejdsmiljøuddannelse har til formål at sikre løbende målrettet opdatering, som kan styrke kompetencerne hos arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen. Den supplerende arbejdsmiljøuddannelse skal give viden og kompetencer, som er relevant for arbejdsmiljøarbejdet i kommunen.

Arbejdsmiljørepræsentanterne og arbejdsledere kan overføre den supplerende uddannelse på 1½ dag til næste uddannelsesår.

Hovedudvalget kan f.eks. lave forslag til større udskiftninger af fx inventar og lign. på tværs i hele organisationen.

Arbejdsmiljøgruppen skal løbende arbejde for at løse sit områdes arbejdsmiljøproblemer bl.a. gennem følgende opgaver:

- deltage i planlægningen af arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladsen, inden der træffes beslutning om væsentlige ændringer
- kontrollere at arbejdsforholdene sundheds- og sikkerhedsmæssigt er fuldt forsvarlige
- kontrollere at arbejdet, arbejdsprocesserne og arbejdsmetoderne er tilrettelagt og bliver udført fuldt forsvarligt
- kontrollere at der ikke er unødige påvirkninger fra stoffer og materialer, men at stoffer og materialer kun bliver anvendt vha. arbejdsprocesser og metoder, der effektivt sikrer medarbejderne mod påvirkninger
- kontrollere at maskiner, redskaber og tekniske hjælpemidler er indrettet og bliver anvendt fuldt forsvarligt
- kontrollere at der gives effektiv oplæring og instruktion
- deltage i udarbejdelsen af APV i alle faser, herunder i vurderingen af om der er forhold i sygefraværet, der kan tilskrives arbejdsmiljøet
- deltage i undersøgelsen af ulykker, tilløb til ulykker, forgiftninger, sundhedsskader samt udarbejdelsen af forslag til forebyggende indsatser
- søge at imødegå risici i forbindelse med arbejdsmiljømæssige forhold, og hvor disse ikke kan imødegås på stedet sørge for at indberette forholdet til formanden for MED-udvalget
- samarbejde med MED-udvalget
- samarbejde med Arbejdstilsynet
- samarbejde med autoriseret arbejdsmiljørådgiver i tilfælde af problem- eller periodepåbud.

Stk. 3.2. MED-udvalg

MED-udvalget har et arbejdsmiljøudvalgs opgaver og skal derfor planlægge, lede og koordinere arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladsen, herunder arbejdsmiljøgruppernes arbejde. Det indebærer, at udvalget:

- skal opstille principper for arbejdsmiljøgruppen eller gruppernes arbejde samt sikre at arbejdsmiljøgruppen kan løse de fleste opgaver i det daglige
- forestå aktiviteter
- registrere områdets arbejdsmiljøproblemer
- rådgive kommunen om arbejdsmiljøspørgsmål
- planlægge arbejdspladsens arbejdsmiljøarbejde, herunder deltage i planlægning af ny produktion eller ændringer i den eksisterende vedrørende forhold, der har betydning for arbejdsmiljøet. Det kan eksempelvis være ved udvidelser eller ombygninger, anskaf-

- skal planlægge, koordinere og udstikke de nærmere retningslinjer for arbejdsmiljøgruppens arbejde med APV samt fastlægge opgavefordelingen mellem MED-udvalget, arbejdsmiljøgruppen(erne) og de ansatte i forbindelse med gennemførelsen
- løbende kontrollere arbejdsmiljøarbejdet
- sikre at årsager til ulykker bliver undersøgt, og at der bliver igangsat aktiviteter, der kan hindre gentagelser
- fastlægge principperne for oplæring og instruktion af de ansatte
- udarbejde en årlig statistik over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader
- samarbejde med Arbejdstilsynet og evt. autoriserede arbejdsmiljørådgivere
- afholde møder med arbejdsmiljøgrupperne 2 gange årligt, hvis de ikke alle er repræsenteret i MED-udvalget.

Stk. 3.3. Fælles MED-udvalg

Udvalgene skal planlægge og koordinere arbejdsmiljøarbejder inden for udvalgets område. Det sker gennem følgende aktiviteter:

- understøtte implementeringen af Kersteminde Kommunes arbejdsmiljøpolitik og supplere med fælles retningslinjer og metoder, hvor det kan styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet inden for området
- sørge for at etablere et løbende overblik over områdets arbejdsmiljøproblemer
- deltage i den overordnede planlægning af ny produktion eller ændringer i den eksisterende vedrørende forhold, der har betydning for arbejdsmiljøet inden for udvalgets kompetence. Det kan eksempelvis være ved at planlægge og koordinere tværgående hensyn ved udvidelser eller ombygninger, anskaffelse og ændringer af maskiner og tekniske hjælpemidler, indkøb og brug af stoffer og materialer og ved nye eller ændrede arbejdsgange, arbejdsprocesser og arbejdsmetoder
- koordinere og igangsætte forebyggende aktiviteter
- afholde 1-2 årlige møder med områdets arbejdsmiljøgrupper med henblik på koordinering, erfaringsudveksling og fælles læring.

Stk. 3.4. Hovedudvalget

Hovedudvalget har til opgave at planlægge og koordinere kommunens generelle arbejdsmiljøarbejde samt fælles MED-udvalgene og MED-udvalgenes arbejdsmiljøarbejde.

<p>Hovedudvalget har løbende til opgave at drøfte arbejdsmiljømæssige forhold af betydning for organisationen.</p> <p>Hovedudvalget har følgende fast definerede opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> - udarbejde en arbejdsmiljøpolitik for Kerteminde Kommune til vedtagelse i byrådet. - udarbejde en årlig rapport for arbejdsmiljøarbejdet med henblik på at synliggøre arbejdsmiljøaktiviteter og problemstillinger. Med udgangspunkt i rapporten og arbejdsmiljøpolitikken udvælger Hovedudvalget hvert år et særligt indsatsområde, der understøtter arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladserne - en gang årligt afholdes sammen med alle arbejdsmiljø- og arbejdslederrepræsentanter en temadag, hvor arbejdsmiljøarbejder er på dagsordenen, og hvor særlige indsatsområder debatteres - med udgangspunkt i protokollat om indsats mod arbejdsbetinget stress udarbejdes en stresspolitik for kommunen. Politikken vedtages af byrådet - i forbindelse med udpegning af arbejdsmiljølederen skal Hovedudvalget høres - for løbende at styrke og forbedre medarbejdernes arbejdsmiljø udarbejder Hovedudvalget hvert år forslag til vedligeholdelser og nyinvesteringer - arbejdspladsvurdering (APV) er en grundlæggende metode i arbejdsmiljøarbejdet på den enkelte arbejdsplads. Hovedudvalget følger op på overordnet niveau - Hovedudvalget drøfter overordnede rammer og kriterier for, hvordan eksternt arbejdsmiljørådgivning kan/skal anvendes - Hovedudvalget følger op på om informationen mellem de forskellige niveauer i organisationen fungerer. 	
<p>§ 11. Valg af tillidsrepræsentanter</p>	
<p>Stk. 1. På enhver institution kan der vælges en tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe, hvis gruppen omfatter mindst fem medarbejdere.</p>	<p>Ved afgørelsen af, om en arbejdsplads kan betragtes som en institution, indgår 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 • selvstændig budget- og regnskabsansvar • andre forhold. <p>Som eksempler på begrebet institution kan nævnes dag- eller døgninstitution, en skole, en</p>

<p>Stk. 2. Hvis medarbejderne og institutionens ledelse er enige herom, kan der vælges flere end én tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. institution.</p> <p>Stk. 3. Udgør antallet af medarbejdere i en overenskomstgruppe mindre end fem 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</p>	<p>integreret ældreordning, administrationen på rådhuset eller en forvaltning.</p> <p>Ved en overenskomstgruppe forstås personale ansat i henhold til samme aftale 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>Elever i lønnet praktik indgår i valggrundlaget.</p> <p>Ansatte, der beskæftiges i flexjob, , jobtræning og særligt tilrettelagte jobtræningsforløb i kommunen indgår i valggrundlaget inden for den enkelte overenskomstgruppe.</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. § 18, heller ikke følges. Personaleorganisationerne påser, at reglerne for valg og anmeldelse af tillidsrepræsentanter overholdes (se stk. 5).</p> <p>Når flere personaleorganisationer har underskrevet samme aftale eller overenskomst, kan der vælges én tillidsrepræsentant pr. personaleorganisation under forudsætning af, at den pågældende repræsenterer mindst fem medarbejdere. Eventuelle resterende organisationer, som ikke hver især opfylder kravet om mindst fem medarbejdere, kan i givet fald tilsammen vælge én tillidsrepræsentant, hvis denne repræsenterer mindst fem medarbejdere.</p> <p>Da de pågældende personaleorganisationer er én overenskomstgruppe, kan de i stedet tilsammen vælge én tillidsrepræsentant, hvis den pågældende tillidsrepræsentant repræsenterer mindst fem medarbejdere.</p> <p>Ansatte, der ikke er medlem af en forhandlingsberettiget organisation, medregnes også ved afgørelsen af, om en overenskomstgruppe omfatter mindst fem medarbejdere.</p> <p>De overenskomstgrupper, der tilsammen kan</p>
---	---

<p>indgå i valgforbund og tilsammen vælge en tillidsrepræsentant, som repræsenterer mindst fem medarbejdere.</p> <p>Stk. 5. Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst ½ års tilknytning til kommunen. Elever på erhvervsuddannelserne er ikke valgbar. Valget anmeldes skriftligt af vedkommende organisation over for kommunen. Kommunen er berettiget til over for organisationen at gøre indsigelse mod valget inden for en frist på tre uger fra modtagelse af meddelelse fra organisationen.</p> <p>Stk. 6. Med det formål at styrke tillidsrepræsentantens muligheder for at udføre sit tillidsrepræsentantarbejde bedst muligt, bør det tilstræbes, at pågældende vælges for mindst to år ad gangen.</p>	<p>vælge én tillidsrepræsentant i henhold til stk. 4, behøver ikke at være medlemmer af den samme personaleorganisation. Valgforbundet meddeles kommunen.</p> <p>Valget af en tillidsrepræsentant er først gyldigt, når det er godkendt i organisationen, og når organisationen har anmeldt valget for kommunen. Den nyvalgte tillidsrepræsentant er dog omfattet af beskyttelsen allerede fra det tidspunkt, hvor kommunen er blevet bekendt med valget.</p> <p>Kommunens indsigelsesret gælder kun for så vidt angår de formelle forudsætninger for valget. Kommunen kan således normalt ikke afvise en bestemt person som TR, hvis vedkommende i øvrigt opfylder de formelle betingelser for valg.</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. Hvis valget derimod anmeldes for en bestemt periode, skal der foretages en fornyet anmeldelse ved genvalg.</p> <p>I Kerteminde Kommune er det aftalt, at valgperioden for arbejdsmiljørepræsentanter er for mindst 2 år ad gangen. Da arbejdsmiljørepræsentanter altid vælges for en 2-årig periode, bør der som hidtil foretages anmeldelse ved genvalg af arbejdsmiljørepræsentanter.</p> <p>Inden for den samme organisation afholdes der valg til tillidsrepræsentantposterne samtidig. Det tilstræbes, at alle valg afholdes i 1. kvartal i ulige år.</p>
<p>§ 12. Tillidsrepræsentantens virksomhed</p>	
<p>Stk. 1. Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for kommunen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler kommunens ledelse og dennes repræsentanter.</p> <p>Stk. 2. Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt iblandt og kan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandling om lokale spørgsmål.</p>	<p>Tillidsrepræsentanten er den centrale medarbejderrepræsentant for de(n) pågældende overenskomstgruppe(-r).</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 lokalaf-talen.</p> <p>Tillidsrepræsentanten har således i henhold til denne lokalaf-tale en række opgaver, bl.a. at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bidrage til at sikre den gensidige informationspligt mellem ledere og medarbejdere om alle forhold, som betyder noget for det daglige arbejde og kommunens virke som helhed. • Modtage og videregive informationer til og fra vedkommendes personaleorgani-

<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>Stk. 4. Tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at få relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte.</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>Stk. 6. Bestemmelserne i stk. 3 og 4 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 samt stk. 5 kan ikke fraviges ved lokalaftale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 kompetence 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 medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, m.v. • Forberede og følge op på møder i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg m.v. <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>At tillidsrepræsentanten skal holdes "bedst muligt orienteret" indebærer, at alle oplysninger af relevans for tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion i forbindelse med ansættelser og afskedigelser uopfordret skal tilgå tillidsrepræsentanten.</p> <p>Dette gælder også sager, der på et senere tidspunkt kan ende i en afskedigelsessag.</p> <p>I mange tilfælde vil der være mere end en medarbejderrepræsentant i arbejdsmiljøspørgsmål på hver arbejdsplads. Disse indgår i et indbyrdes samarbejde og samarbejder med ledelsen om at løse arbejdsmiljøspørgsmålene på området.</p> <p>Varetages arbejdsmiljøarbejdet af en tillidsrepræsentant, organiseres arbejdet med udgangspunkt i de enkelte overenskomstgrupper og ikke med udgangspunkt i arbejdspladserne i kommunen.</p> <p>Der er ikke indgået lokal TR-aftale i Kerteminde Kommune.</p>
<p>§ 13. Valg af fællestillidsrepræsentanter</p>	
<p>Stk. 1. Det kan mellem de lokale afdelinger af personaleorganisationerne i kommunen aftales, at der for overenskomstgrupperne vælges en fællestillidsrepræsentant til at varetage og forhandle spørgsmål fælles for de medarbejdere, som den pågældende repræ-</p>	

<p>senterer. Valg af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de anmeldte tillidsrepræsentanter, som repræsenterer overenskomstgrupperne. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes til kommunen ved en af samtlige berørte tillidsrepræsentanter underskrevet anmeldelse.</p> <p>Stk. 2. Den enkelte personaleorganisations lokale afdeling kan beslutte, at der vælges en fællestillidsrepræsentant, der repræsenterer enten en overenskomstgruppe, som har valgt mere end én tillidsrepræsentant, eller flere overenskomstgrupper, der hører til overenskomster med samme lønmodtagerpart. Det skal samtidig besluttes, hvilke spørgsmål der skal varetages af fællestillidsrepræsentanten – og således ikke af de enkelte tillidsrepræsentanter. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes skriftligt af personaleorganisationen overfor kommunen.</p> <p>Stk. 3. 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 skal varetages af fællestillidsrepræsentanten, og hvilke opgaver der henhører under de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner. Hvis kommunen ikke synes, at arbejdsdelingen er klar nok, skal den inden 3 uger fra modtagelsen af anmeldelsen meddele dette til personaleorganisationen. Kommunen og personaleorganisationen indgår herefter forhandlinger med henblik på at afklare opgavefordelingen.</p> <p>Stk. 4. Valg af fællestillidsrepræsentanter, der ikke i forvejen er tillidsrepræsentanter, kan alene finde sted efter lokal aftale.</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. Denne skal have ansættelsesmæssig tilknytning til kommune, men behøver ikke at være tillidsrepræsentant i forvejen.</p> <p>Stk. 6. Bestemmelserne i stk. 1, 1. og 2. punktum, stk. 2, 1.-3. punktum, stk. 3, stk. 4 og stk. 5 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17. Bestemmelserne i stk. 1, 3. punktum og stk. 2, 4 punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.</p>	<p>Det skal gennem anmeldelsen sikres, at fællestillidsrepræsentanten ikke varetager samme opgaver, som de enkelte tillidsrepræsentanter skal varetage inden for deres respektive område, medmindre ledelsen og de berørte tillidsrepræsentanter indgår aftale om noget andet.</p> <p>Det kan nu også aftales, at der vælges fællestillidsrepræsentanter, som ikke i forvejen er tillidsrepræsentanter. Det kan f.eks. være et medlem af bestyrelsen for personaleorganisationens lokale afdeling. 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 dog, 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>Alle fællestillidsrepræsentanter er omfattet af de øvrige bestemmelser i tillidsrepræsentantreglerne, uanset om de i forvejen er valgte tillidsrepræsentanter.</p> <p>En aftale om valg af fællestillidsrepræsentant eller udnyttet ret til valg af fællestillidsrepræsentant går på funktionen og ikke på den pågæl-</p>
---	---

	<p>dende person. Der kan således vælges en ny fællestillidsrepræsentant for de(n) pågældende overenskomstgruppe(-r), når fællestillidsrepræsentanten fratræder.</p> <p>Der er ikke indgået lokal TR-aftale i Kerteminde Kommune.</p>
§ 14. Valg af suppleant (stedfortræder)	
<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>Stk. 2. Suppleanten er omfattet af bestemmelsen i § 18. Under medarbejderrepræsentantens fravær indtræder suppleanten medarbejderrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter nærværende regler.</p> <p>Stk. 3. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17.</p>	<p>Når medarbejderrepræsentanten er fraværende uanset årsagen hertil, har suppleanten de opgaver og det ansvar, som medarbejderrepræsentanten ville have haft. Suppleanten har hermed ved medarbejderrepræsentantens fravær de rettigheder, f.eks. i forhold til vilkår og frihed, og de pligter, som følger af denne aftale.</p> <p>En suppleant er altid omfattet af beskyttelsen mod afsked.</p> <p>Der er ikke indgået lokal TR-aftale i Kerteminde Kommune.</p>
§ 15. Medarbejderrepræsentanters vilkår	
Stk. 1. Varetagelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant må ikke indebære indtægts- tab.	<p>Med denne bestemmelse sidestilles tillidsrepræsentanten med arbejdsmiljørepræsentanten i forhold til de lønmæssige vilkår - og udførelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant ligestilles fuldt ud 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 inkl. særydelser, tidskompensation m.v. i henhold til overenskomsten på samme måde, som hvis pågældende havde udført almindeligt arbejde uden for normal arbejdstid.</p> <p>Tillidsrepræsentanten bevarer den løn, inkl. eventuelle tillæg, pågældende har på det tidspunkt, hvervet træder i kraft. Ledelsen skal via forhandling med tillidsrepræsentantens organisation medvirke til at sikre, at tillidsrepræsentanterne ikke på grund af TR-hvervet stilles lønmæssigt ringere end de medarbejdere, de repræsenterer.</p> <p>Der ydes medarbejderrepræsentanten transportgodtgørelse ved hvervets udførelse, såfremt den pågældende medarbejderrepræsentants område omfatter flere adskilte arbejdssteder. Transportgodtgørelsen ydes efter de regler, der gælder i Kerteminde Kommune.</p> <p>Der ydes endvidere transportgodtgørelse til</p>

udarbejdes særskilt uddannelsesplan, der sikrer tillidsrepræsentanten mulighed for fortsat faglig og lønmæssig udvikling.

Når medbestemmelse og medindflydelse skal være reel, vedkommende og i praksis bidrage konstruktivt til velfungerende arbejdspladser, er det en forudsætning, at medarbejdernes repræsentanter har tilfredsstillende og aftalte vilkår for varetagelsen af deres opgaver.

Der skal derfor indgås konkrete, klare aftaler om vilkår for hver enkelt medarbejderrepræsentants arbejde som (Fælles)tillidsrepræsentant, sikkerhedsarbejdet og i MED-systemet.

Ved medarbejderrepræsentanter forstås fællestillidsrepræsentant, tillidsrepræsentant, tillidsrepræsentantsuppleant, arbejdsmiljørepræsentant, og medlem af MED-udvalget.

Kerteminde Kommunes arbejdspladser er forskellige. Aftaler om vilkår for medarbejdernes repræsentanter må derfor aftales med udgangspunkt i forholdene på den pågældende arbejdsplads.

Det er en forudsætning for indgåelse af MED aftalen at der mellem kommunen og organisationerne indgås aftaler om vilkår for Medarbejderrepræsentanter (TR/FTR, AMR og øvrige medarbejderrepræsentanter).

Aftalerne indgås med udgangspunkt i vejledningerne:

- vilkår for TR/FTR
- vilkår for AMR og
- vilkår for øvrige medarbejderrepræsentanter

Aftalerne skal indgås senest et år efter underskrivelse af MED-aftalen, således at parterne ved evaluering efter 1 år, kan afgøre om forudsætningerne er opfyldt.

Vejledningerne indeholder følgende elementer:

- Tid til hvervet
- Uddannelse
- Vikar / kompensation ved fravær pga. hvervet
 - det skal aftales hvordan medarbejderrepræsentantens lokale arbejdsplads kompenseres.
- Faciliteter
- Aftaler om sædvanlig løn
- Transport
- Hvervets ophør

Og særligt for TR/FTR

- Vilkår i forbindelse med helt eller delvist frikøb.
- Løn

Vejledningerne udmøntes konkret ved forhand-

<p>Stk. 4. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17.</p>	<p>ling mellem de enkelte forhandlingsberettigede organisationer og kommunen.</p> <p>Der er ikke indgået lokal TR-aftale i Kerteminde Kommune.</p>
<p>§ 16. Frihed til deltagelse i kurser, møder mv.</p>	
<p>Stk. 1. Efter anmodning gives der tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed med henblik på</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. deltagelse i de af personaleorganisationerne arrangerede tillidsrepræsentantkurser, 2. udøvelse af hverv, hvortil tillidsrepræsentanten er valgt inden for sin forhandlingsberettigede personaleorganisation, og 3. deltagelse i møder, som arrangeres af den forhandlingsberettigede personaleorganisation for de tillidsrepræsentanter, der er valgt i kommunen. <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>Stk. 3. Der udredes af kommunen et beløb pr. ATP-pligtig arbejdstime, der indbetales til "Amtskommunernes og Kommunernes Fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter m.fl." De beløb, der indbetales til fonden, anvendes til finansiering af personaleorganisationernes udgifter ved uddannelse af kommunalt ansatte tillidsrepræsentanter m.fl. 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>Stk. 4. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17. Bestemmelserne i stk. 3 kan ikke fraviges ved lokal aftale.</p>	<p>Møder og aktiviteter, der vedrører en medlemsgruppe generelt, dvs. på landsplan eller vedrører en organisations interne forhold, er omfattet af § 16.</p> <p>Tjenestefrihed til de nævnte aktiviteter ydes som tjenestefrihed med løn mod, at vedkommende personaleorganisation refunderer kommunen udgiften til løn under tjenestefriheden.</p> <p>I Kerteminde Kommune er det aftalt at refusionen anvendes på den enkelte institution.</p> <p>Kommunens refusionsopgørelse skal omfatte nettolønnen, tillæg, særlig feriegodtgørelse, samt eget pensionsbidrag.</p> <p>Forudsat at medarbejderrepræsentanten har indleveret dokumentation for afholdelse af tjenestefri med løn, skal kommunen fremsende refusionsopgørelse hurtigst muligt og senest den 1. april det efterfølgende år.</p> <p>Der er etableret en arbejdsskadeforsikring for tillidsrepræsentanter, når disse kommer til skade i forbindelse med udførelsen af de aktiviteter, som er omhandlet af § 16.</p> <p>Forsikringen er subsidær til arbejdsgiverens arbejdsskadeforsikring og dækker således ikke skader, der er omfattet af Lov om forsikring som følge af arbejdsskader. Hvis tillidsrepræsentantens forbund/organisation har tegnet en frivillig arbejdsskadeforsikring, dækker denne i stedet.</p> <p>Der er ikke indgået lokal TR-aftale i Kerteminde Kommune.</p>
<p>§ 17. Fravigelse af TR-bestemmelser ved særskilt indgået lokal TR-aftale</p>	<p>Der er ikke indgået lokal TR-aftale i Kerteminde Kommune.</p>
<p>§ 18. Afskedigelse</p>	
<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. 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>Stk. 2. Inden en tillidsrepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet mellem kommunen og den personaleorganisation, som tillidsrepræsentanten er anmeldt af. Kommunen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter, at organisationen har modtaget meddelelsen om den påtænkte opsigelse.</p> <p>Stk. 3. Hvis personaleorganisationen skønner, at den påtænkte afskedigelse ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens eller kommunens forhold, kan personaleorganisationen inden for en frist af 14 dage efter den i stk. 2 nævnte forhandling over for kommunen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst/aftale. Kopi af begæring om forhandling sendes til KL. Forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelse af forhandlingsbegæringen. Forhandlingen har opsættende virkning for den påtænkte opsigelse.</p> <p>Stk. 4. Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes individuelle aftale- eller overenskomstmæssige opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afskedigelsen af en tillidsrepræsentant ske med et opsigelsesvarsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af, dog mindst 6 måneder.</p> <p>Stk. 5. I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrunder bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 2-4. I sådanne tilfælde skal kommunen snarest muligt tage skridt til</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 tillidsrepræsentantbeskyttelse 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 beskrevet i § 18 følges. Hvis alle forhandlingsmuligheder har været afprøvet, kan sagen derefter behandles ved en voldgift i henhold til aftalens § 19.</p> <p>Hvis opsigelsen af en tillidsrepræsentant afgives, uden at der er givet organisationen mulighed for at forhandle den påtænkte afskedigelse, skal afskedigelsesproceduren gå om.</p> <p>Begæring om forhandling mellem parterne i vedkommende overenskomst om påtænkt afskedigelse af en tillidsrepræsentant har opsættende virkning. Dette indebærer, at opsigelsen først kan afgives, efter at forhandling mellem overenskomstparterne har været afholdt.</p> <p>Bestemmelsen vedr. afskedigelse begrundet i arbejdsmangel gælder ikke for suppleanter for tillidsrepræsentanter samt for medarbejderrepræsentanter og suppleanter for medarbejderrepræsentanter, der ikke er tillidsrepræsentanter. For disse gælder, at en afskedigelse begrundet i arbejdsmangel kan ske med det varsel, der følger af den overenskomst eller aftale som vedkommende er omfattet af, dog mindst 35 dages varsel til udgangen af en måned.</p> <p>Arbejdsmiljørepræsentanter er omfattet af bestemmelsen vedr. afskedigelse begrundet i arbejdsmangel.</p> <p>I tilfælde af sager om bortvisning af en tillidsrepræsentant, kontaktes den faglige organisation straks.</p>
---	--

<p>at afholde en forhandling med den personaleorganisation, tillidsrepræsentanten er anmeldt af. Hvis personaleorganisationen skønner, at bortvisningen ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens forhold, skal personaleorganisationen inden en frist på 14 dage efter forhandlingen over for kommunen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst.</p> <p>Stk. 6. Spørgsmålet om afskedigelsesberettigelse samt om eventuel godtgørelse om uberettiget afskedigelse af en tillidsrepræsentant afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold til § 19. Godtgørelsen ydes efter de regler herom, som måtte være indeholdt i den overenskomst, som vedkommende er omfattet af. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig. For tjenestemænds vedkommende ydes tilsvarende godtgørelse som i overenskomsten for tilsvarende personalegruppe. For grupper, som ikke i deres overenskomster har godtgørelsesbestemmelser i tilfælde af usaglig afskedigelse ydes en godtgørelse, fastsat i henhold til sædvanlige kommunale afskedigelsesnævnsbestemmelser. Begæring om voldgiftsbehandling forudsætter, at forhandling efter stk. 2, 3 og 5 har fundet sted. Denne begæring må fremsættes skriftligt senest 3 måneder efter den seneste afholdte forhandling.</p> <p>Stk. 7. Ved afskedigelse af en prøveansat tjenestemand, der er valgt som tillidsrepræsentant, finder stk. 1-6 ikke anvendelse.</p> <p>Stk. 8. Stk. 1-7 gælder tilsvarende for andre medarbejderrepræsentanter, der er valgt i henhold til denne aftale.</p>	<p>Voldgiftsbehandling kan kun iværksættes, hvis alle forhandlingsmuligheder, jf. stk. 2 og 3 (henholdsvis stk. 5) har været afprøvet. 3 måneders fristen for begæring af voldgiftsbehandling regnes fra afholdelse af den centrale forhandling mellem overenskomstens parter.</p>
<p>§ 19. Voldgift vedrørende §§ 10-18</p>	
<p>Stk. 1. Uoverensstemmelser om fortolkning af §§ 10-18 om tillidsrepræsentanter afgøres ved en voldgift, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL og 2 af Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.</p> <p>Stk. 2. Parterne peger i forening på en opmand og retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.</p> <p>Stk. 3. Parterne forpligter sig til at efterkomme voldgiftsrettens kendelse samt til at bære eventuelle ikendte omkostninger.</p>	<p>Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.</p> <p>§ 19 omhandler de centrale parter uoverensstemmelser om fortolkning af bestemmelserne i § 10-18.</p>
<p>§ 20. Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået i.h.t. § 17</p>	<p>Der er ikke indgået lokal TR-aftale i Kerteminde Kommune.</p>

<p>§ 21. Håndhævelse af forpligtelserne i § 7, stk. 4-6</p>	
<p>Stk. 1. Såfremt en af parterne ikke overholder sin forpligtelse i henhold til § 7, stk. 4-6 kan den anden part fremsætte anmodning om, at forpligtelsen overholdes. Anmodningen skal fremsættes skriftligt og så snart den anden part bliver bekendt med, at forpligtelsen ikke er overholdt.</p> <p>Stk. 2. Fra det tidspunkt en af parterne har modtaget en anmodning, som nævnt i stk. 1, skal den inden 1 måned tage skridt til at efterkomme anmodningen.</p> <p>Stk. 3. Såfremt en af parterne ikke inden for fristen på 1 måned tager skridt til at opfylde sine forpligtelse, kan den anden part indsende sagen til de centrale parter med anmodning om, at sagen søges løst ved bistand fra de centrale parter.</p> <p>Stk. 4. I tilfælde af, at parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 7, stk. 4-6 ikke er overholdt, kan de selv fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse. Såfremt parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 7, stk. 4-6 ikke er overholdt, men ikke kan blive enige om at fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse, kan spørgsmålet om godtgørelsens størrelse indbringes for en voldgift i overensstemmelse med stk. 5-9.</p> <p>Stk. 5. Såfremt sagen i øvrigt ikke løses i henhold til stk. 3 eller 4 overgår sagen til KL og KTO. Sagen kan herefter afgøres ved en voldgift. Begæring om voldgiftsbehandling skal fremsættes skriftligt senest 3 måneder efter, at det er konstateret, at sagen ikke kan løses ved bistand af de centrale parter. Svarskrift afgives herefter senest 3 måneder fra modtagelsen af klageskriftet.</p>	<p>Anmodningen fremsættes på det niveau, der bliver berørt af den manglende overholdelse af forpligtelsen.</p> <p>§ 21 gælder også i forhold til § 11, stk. 2 i Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne.</p> <p>I tilfælde af, at der allerede er truffet beslutning, herunder politisk beslutning, om forhold, hvor den manglende information og drøftelse kunne have haft betydning, kan ledelsen inden for fristen på 1 måned vælge at annullere beslutningen eller at gennemføre beslutningen desuagtet. Vælger ledelsen at gennemføre beslutningen desuagtet finder stk. 3 anvendelse.</p> <p>Såfremt sagen er opstået på lokalt niveau, kan sagen af begge parter eller af den anden part i MED-udvalget indsendes til Hovedudvalget, såfremt der ikke er taget skridt til at opfylde forpligtelserne inden for 1 måned. Hovedudvalget skal herefter tage stilling i sagen.</p> <p>Såfremt sagen ikke kan bilægges i Hovedudvalget, kan sagen indsendes til de centrale parter af begge eller af den anden part i Hovedudvalget.</p> <p>De centrale parters bistand kan f.eks. være at oplyse parterne om deres forpligtelser i henhold til denne aftale. Sagen kan på dette stadium løses ved, at begge parter i umiddelbar forlængelse af de centrale parters bistand opfylder deres forpligtelser.</p> <p>De centrale parters bistand skal ydes inden 6 måneder efter anmodningen.</p> <p>Hvis sagen skal løses lokalt efter denne bestemmelses første led, forudsætter det, at parterne også enige om, at anvende en eventuel godtgørelse til en nærmere angivet samarbejdsfremmende foranstaltning.</p> <p>Såfremt parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 7, stk. 4-6 ikke er overholdt, jf. stk. 4, kan kun spørgsmålet om godtgørelsens størrelse indbringes for en voldgift.</p>

<p>Stk. 6. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL og 2 af KTO. Parterne peger i forening på en opmand og retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.</p> <p>Stk. 7. Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne og kan således ikke indbringes for den kommunale tjenestemandsråd, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse.</p> <p>Stk. 8. Voldgiftsretten kan idømme en godtgørelse.</p> <p>Stk. 9. Hvis de lokale parter er enige herom, kan en godtgørelse anvendes lokalt til samarbejdsfremmende foranstaltninger. Enighed opnås inden for en frist af 4 måneder fra det tidspunkt kendelse om godtgørelse er afsagt, jf. stk. 7. Hvis der ikke inden for den nævnte frist kan opnås enighed lokalt om, at en eventuel godtgørelse anvendes lokalt til samarbejdsfremmende foranstaltninger, tilfalder godtgørelsen den centrale part.</p> <p>Stk. 10. Bestemmelserne i § 21 finder anvendelse på sager, hvor de lokale parter fra den 23. marts 2005 eller senere ikke har overholdt sine forpligtelser i henhold til § 7, stk. 4-6.</p>	<p>Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.</p> <p>Eksempler på samarbejdsfremmende formål kan være gennemførelse af fælles seminarer el. lign. Om samarbejdsrelaterede emner, eksterne konsulenter til løsning af eventuelle samarbejdsvanskeligheder, der måtte være opstået i kølvandet på den konkrete sag.</p>
<p>§ 22. De centrale parters opgaver og kompetence</p>	
<p>Stk. 1. KL og Kommunale Tjenestemænds og Overenskomstansatte har i fællesskab til opgave at</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. vejlede om principper og bestemmelser, der er fastlagt i rammeaftalen, 2. forestå information om rammeaftalen, 3. etablere mulighed for uddannelse af såvel ledelses- som medarbejderrepræsentanter i alle spørgsmål inden for rammeaftalens område, 4. at registrere indgåede lokale aftaler, som udfylder rammeaftalen, 5. at bidrage ved løsning af lokale uenigheder i forbindelse med udfyldningen af rammeaftalen og 6. vejlede i uoverensstemmelser, som ikke kan løses lokalt og som indbringes for parterne. <p>Stk. 2. KL og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte har endvidere til opgave at behandle spørgsmål om</p> <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 	

<p>4. brud på lokalt aftalte retningslinjer. Undtaget herfra er spørgsmål, der henhører under Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse.</p> <p>Stk. 3. Uoverensstemmelse om spørgsmål jf. stk. 1 kan ikke indbringes for en voldgift. Uoverensstemmelse om spørgsmål jf. stk. 1 kan indbringes for en voldgiftsret, jf. § 23.</p>	
<p>§ 23. Voldgift vedrørende § 22, stk. 2</p>	
<p>Stk. 1. Såfremt en uoverensstemmelse om spørgsmål jf. § 22 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.</p> <p>Stk. 2. Parterne peger i forening på en opmand og retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.</p> <p>Stk. 3. Voldgiftsrettens kendelser er endelige og bindende for ledelse og medarbejdere og kan således ikke indbringes for Den Kommunale Tjenestemandsret, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse.</p> <p>Stk. 4. Voldgiftsretten kan ikke idømme bod og andre sanktioner.</p>	
<p>§ 24. Ikrafttræden</p>	
<p>Denne aftale træder i kraft 1.1.2013 og erstatter "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i kommuner og KL".</p> <p>Strukturdelen i denne aftale skal evalueres af forhandlingsorganet i 1. kvartal af 2015. Kommunen pålægges at indkalde forhandlingsorganet.</p> <p>Aftalen gælder indtil en af parterne ønsker den drøftet, fx justering ved overenskomstfornyelser.</p>	

Kerteminde, den 22. november 2012

Direktør Sisi Eibye

Ulla-Brit Sieverts, Dansk Socialrådgiverforening

Løn- og personalechef Inge Jacobsen

Irma Trebbien, Danmarks Lærerforening

Løn- og personalekonsulent Gitte Dyreborg

Una Storgaard, BUPL

Inge Grønbech, FOA

Lars Tryggedsson, HK

Poul Erik Pedersen, SL

Irene M. Hansen, 3F

Peter Bundgaard, AC