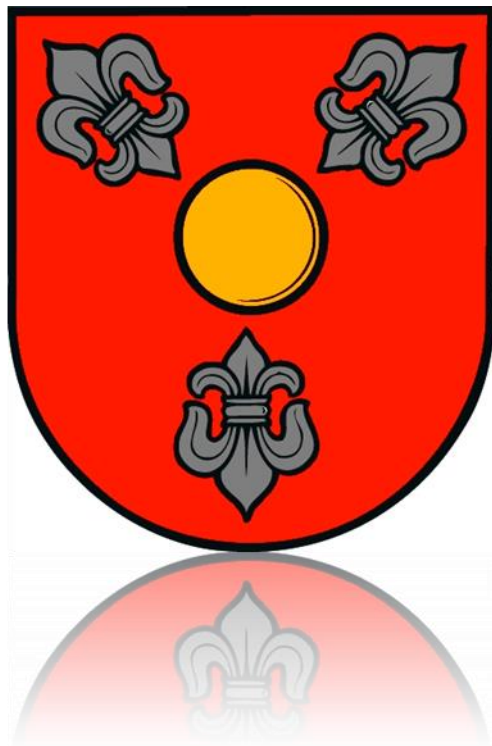


MED-aftale



Glostrup Kommune

Lokalaftale om
medindflydelse og medbestemmelse

2016

INDHOLD

FORORD	3
KAPITEL 1	4
AFTALENS OMRÅDE, FORMÅL M.V.	4
§ 1. Område	4
§ 2. Formål	4
§ 3. Lokale aftalemuligheder	5
§ 4. Form og struktur	6
§ 5. Kompetence	8
KAPITEL 2	9
MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE	9
§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse	9
§ 7. Information og drøftelse	9
§ 8. Retningslinjer	10
§ 9A. Hovedudvalget	12
§ 9B. Centerudvalg	15
§ 9C. Områdeudvalg	17
§ 9D. Lokaludvalg	19
§ 9E. MED-personalemøder	23
TILLIDSREPRÆSENTANTER	25
§ 10. Valg af tillidsrepræsentanter	25
§ 11. Tillidsrepræsentantens virksomhed	25
§ 12. Valg af fællestillidsrepræsentanter	25
§ 13. Valg af suppleant (stedfortræder)	25
§ 14. Medarbejderrepræsentanternes vilkår	25
§ 15. Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v.	25
§ 17. Fravigelse af TR-bestemmelser ved særskilt indgået lokal TR-aftale	25
§ 18. Afskedigelse	25
§ 19. Voldgift vedrørende §§ 10-18	25
§ 20. Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået i henhold til § 17	25
§ 21. Håndhævelse af forpligtelserne i § 7, stk. 4-6	25
KAPITEL 4	27
DE CENTRALE PARTER	27
§ 22. De centrale parters opgaver og kompetence	27
§ 23. Voldgift vedrørende § 22, stk. 2	27
KAPITEL 5	29
IKRAFTTRÆDEN	29
§ 24 – Ikrafttræden	29
UNDERSKRIFTER	30
BILAG	31
Bilag 1: MED-strukturen i Glostrup Kommune (grafisk)	31
Bilag 2: Tillidsrepræsentanternes og medarbejderrepræsentanternes vilkår (herunder rammeaftale om aflønning af tillidsrepræsentanter i Glostrup Kommune)	39
Bilag 3: Uddannelse for medlemmer af MED-organisationen	51
Bilag 4: Standardforretningsorden for MED-udvalg i Glostrup Kommune	53
Bilag 5A: Oversigt over Hovedudvalgets obligatoriske opgaver i henhold til generelle ramme(aftaler) ..	55
Bilag 5B: Oversigt over opgaver i øvrige MED-udvalg i henhold til generelle (ramme)aftaler	57
Bilag 5C: Oversigt over opgaver i arbejdsmiljøgrupperne i henhold til Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed (BEK nr. 1181 af 15/10 2010, §18)	59

FORORD

Denne MED-aftale er forhandlet af Glostrup Kommunes forhandlingsorgan jf. MED-rammeaftalen.

I Glostrup Kommune har vi valgt at sammenlægge samarbejdsorganisationen og arbejdsmiljøorganisationen til et enstrengt MED-system jf. Arbejdsmiljølovens § 7.

MED står for medindflydelse og medbestemmelse, og formålet med MED-organisationen er at skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Glostrup Kommune.

Tillidsfulde relationer mellem ledere og medarbejdere er et vigtigt parameter for et godt samarbejde. God ledelse og velfungerende medarbejdere er hinandens forudsætninger, og der er knyttet både rettigheder og pligter til begge parter.

Alle ledere og medarbejdere er grundlæggende forpligtet til at behandle hinanden ordentligt, ligeværdigt og med tillid og respekt, hvilket er den ånd, MED-aftalen er forhandlet i og dermed også skal læses i.

MED-aftalen indeholder de konkrete spilleregler for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere, og MED-organisationen har til opgave at skabe de formelle rammer for dette samarbejde.

I Glostrup Kommune som i en hvilken som helst anden virksomhed vil der være modsætningsforhold og interessekonflikter mellem ledelse og medarbejdere. MED-aftalen har til formål at sikre grundlaget for, at der tages hånd om alle problemstillinger, både de lette og de vanskelige, med et fælles udgangspunkt om tillid, åbenhed og ærlighed.

På den måde er MED-aftalen med til at udvikle og sikre Glostrup Kommune som en moderne og attraktiv arbejdsplads, hvor arbejdsglæde og trivsel er i fokus.

Hovedudvalget
2016

KAPITEL 1

AFTALENS OMRÅDE, FORMÅL M.V.

§ 1. Område

Stk. 1

Aftalen gælder for alle ansatte i Glostrup Kommune.

Stk. 2

Aftalen gælder endvidere for selvejende institutioner, som Glostrup Kommune har indgået driftsoverenskomst med.

Fælleskommunale virksomheder, hvor en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse indgås i et forhandlingsorgan med repræsentation fra ledelsen og medarbejderne, kan ligeledes blive omfattet af denne aftale.

Tilslutning til denne lokalaftale kræver Hovedudvalgets godkendelse.

§ 2. Formål

Stk. 1

Formålet med aftalen er at skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet og dialogen mellem ledelse og medarbejdere i Glostrup Kommune og for at styrke og effektivisere virksomhedens samarbejde omkring sikkerhed og sundhed.

Stk. 2

I Glostrup Kommune betyder medindflydelse og medbestemmelse,

- at alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse
- at der er en åben og aktiv meningsudveksling mellem medarbejdere og ledere
- at medarbejderne på de enkelte arbejdspladser har reel indflydelse på og medansvar for egen jobsituation
- at der sikres attraktive og udviklende arbejdsforhold, sådan at den enkelte medarbejder oplever arbejdsglæde i kraft af såvel personlige som faglige udfordringer i dagligdagen
- at der sker en løbende udveksling af informationer i organisationen, således at såvel medarbejdere som ledere er velinformede om forhold af betydning for kommunen som arbejdsplads

- at MED-systemet opleves som et system, hvor de enkelte udvalg får mulighed for indflydelse på egne forhold, men samtidig også kan inspirere og informere andre udvalg med hensyn til erfaringer fra udvalgets arbejde
- at den arbejdsmiljømæssige indsats fortsat styrkes
- at løsningen af de til enhver tid stillede arbejdsopgaver sker i forståelse for kommunens overordnede målsætninger og i forhold til de ressourcemæssige vilkår
- at der i alle led i organisationen skabes hurtige og kompetente løsninger gennem en smidig og synlig beslutningsproces
- at der er en kultur, hvor medarbejdernes ret til medindflydelse og medbestemmelse er en naturlig del af ledelsens beslutningsgrundlag
- at medindflydelse og medbestemmelse baserer sig på et nærhedsprincip, hvor beslutninger af betydning for medarbejdernes opgavevaretagelse og arbejdssituation i øvrigt træffes så tæt på medarbejderne som muligt
- at det påhviler den enkelte leder indenfor sit kompetenceområde at sørge for, at medarbejderne bliver inddraget i beslutningsprocessen på en sådan måde, at medarbejderne oplever at være med til at kvalificere lederens beslutningsgrundlag. I de tilfælde, hvor medarbejdernes synspunkter og forslag helt eller delvist ikke kan imødekommes, påhviler det den enkelte leder at forklarer baggrunden herfor
- at det tilsvarende påhviler medarbejderne på eget initiativ at informere lederen om forhold, som kan have betydning for lederens muligheder for at træffe kvalificerede beslutninger

§ 3. Lokale aftalemuligheder

Stk. 1

Grundlaget for lokalaftalen er "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse" og protokollater og vejledninger i altid gældende udgave af "MED-håndbogen".

Mindstebestemmelserne i rammeaftalen er altid gældende og i tvivlstilfælde herom er rammeaftalens tekst afgørende. Er der i lokalaftalen aftalt noget udover mindstebestemmelserne, er dette gældende.

Stk. 2

Glostrup Kommune har en enstrenget MED-organisation. Det betyder, at alle arbejdsmiljøopgaver varetages i MED-systemet, og at der i alle MED-udvalg er arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere.

§ 4. Form og struktur

Stk. 1

MED-strukturen i Glostrup Kommune har til formål at tilgodese kommunens behov og styrke medarbejdernes muligheder for indflydelse og medbestemmelse og medvirke til at kvalificere og effektivisere medindflydelsen og medbestemmelsen.

Inden for MED-strukturen oprettes en række forskellige MED-udvalg (se stk. 4).

MED-strukturen følger til enhver tid kommunens organisering.

Alle ændringer i MED-strukturen skal aftales i MED Hovedudvalget.

Stk. 2

MED-udvalgsstrukturen skal være et sammenhængende system for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse, og det er ensbetydende med en struktur, der matcher ledelsesstrukturen i kommunen.

Stk. 3

Strukturen udformes med hensyntagen til kommunens eller den enkelte arbejdsplads særlige organisering og forhold.

Stk. 4

MED-strukturen består af Hovedudvalget, centerudvalg, områdeudvalg, lokaludvalg og MED-personalemøder.

Oversigt over MED-strukturen fremgår af bilag 1.

Stk. 5

Arbejds miljøarbejdet varetages på fem niveauer i Glostrup Kommune.

1. Hovedudvalget varetager de overordnede strategiske opgaver for hele kommunen
2. Centerudvalgene varetager de overordnede og strategiske opgaver for de enkelte centerområder
3. Områdeudvalgene varetager de overordnede og strategiske opgaver for det enkelte område, hvis der er oprettet et områdeudvalg
4. Lokaludvalgene/MED-personalemøderne varetager de overordnede og strategiske opgaver på den enkelte arbejdsplads
5. Arbejds miljøgrupperne varetager de daglige arbejds miljøopgaver på den enkelte arbejdsplads

Stk. 6

Udover de i stk. 4 og stk. 5 nævnte niveauer i Glostrup Kommunes MED-struktur og arbejdsmiljøarbejde indeholder MED-aftalen mulighed for at lave samarbejdsaftaler på tværs af MED-udvalg.

Samarbejdsaftaler har til formål at sikre, at medarbejdere, der er ansat i en anden del af organisationen, har mulighed for indflydelse på den eller de arbejdspladser, hvor de arbejder i hverdagen.

Samarbejdsaftaler kan vedrøre én eller flere medarbejdere. Samarbejdsaftaler indgås mellem den enhed, hvor medarbejderen er ansat, og MED-udvalget på den arbejdsplads, hvor medarbejderen har sin daglige gang.

Samarbejdsaftaler kan indeholde eksempelvis antal møder, deltagere, emner til drøftelse og generelle retningslinjer for samarbejdet.

Hovedudvalget godkender indgåede samarbejdsaftaler.

Stk. 7

I henhold til Arbejdsmiljøloven beskrives nedenfor nøglepersonerne i relation til arbejdsmiljøarbejdet i Glostrup Kommune (organisationsplanen fremgår af bilag 1):

- **Arbejdsgiver/Institutionsleder** eller en repræsentant for denne er den til enhver tid siddende formand for MED-udvalget (Hovedudvalget, centerudvalg, områdeudvalg, lokaludvalg).
- **Arbejdslederne** udgør sammen med arbejdsmiljørepræsentanterne arbejdsmiljøgrupperne. Der kan være, men behøver ikke at være sammenfald mellem arbejdsgiver og arbejdsleder (fx kan institutionens øverste leder uddelegere ansvaret til en arbejdsleder).
- **Arbejds miljørepræsentanterne** vælges af og blandt medarbejderne i det område, som de skal dække. Arbejds miljørepræsentanterne repræsenterer de ansatte, deres viden og erfaring, og skal være i kontakt med dem. I særlige tilfælde kan 2-3 arbejdspladser dele en arbejdsmiljørepræsentant. Dette aftales i Hovedudvalget.
- **Arbejds miljøgrupperne** udfører de daglige opgaver indenfor den del af virksomheden, som arbejdsmiljøgruppen dækker. Arbejds miljøgruppernes opgaver er defineret i Arbejds miljøloven¹, og er tillige beskrevet i denne MED-aftales bilag 5C. På alle arbejdspladser med mindst 10 ansatte dannes en arbejdsmiljøgruppe bestående af en udpeget arbejdsleder og en valgt medarbejderrepræsentant. Såfremt særlige forhold taler for det, kan der oprettes flere arbejdsmiljøgrupper på en arbejdsplads.

Stk. 8

Medarbejderrepræsentationen i MED-strukturen skal som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen.

Stk. 9

¹ Bekendtgørelse nr. 1181 om samarbejde om sikkerhed og sundhed af 15/10 2010

Udvalgenes sammensætning baseres som hovedregel på valgte (fælles-)tillidsrepræsentanter. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter.

Idet samarbejdsstrukturen og arbejdsmiljøarbejdet er integreret, kan der i alle udvalg være personsammenfald mellem dem, der varetager funktionerne som medarbejderrepræsentant/tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant.

Antallet af ledelsesrepræsentanter i MED-udvalg kan ikke overstige antallet af medarbejderrepræsentanter.

Formanden udpeges af ledelsen og næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

Stk. 10

Hovedudvalget og øvrige udvalg beskrives særskilt i § 9A-9E.

Stk. 11

Medarbejderrepræsentanter på alle niveauer kan holde formøde. Møderne afholdes i arbejdstiden.

§ 5. Kompetence

Medindflydelse og medbestemmelse udøves inden for det kompetenceområde, som ledelsen har med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Hvis der opstår tvivl om rækkevidden af ledelseskompetencen, skal ledelsen klargøre grænserne herfor.

Hvis en leder ikke har kompetence inden for et givent område, kan samarbejdet i stedet finde sted på det niveau - såvel højere som lavere -, hvor ledelsen har kompetence.

Bestemmelsen ændrer ikke ved den eksisterende praksis vedrørende ledelsesretten og de fagretlige forpligtelser, som kommunen har i forhold til tillidsrepræsentanter og faglige organisationer.

KAPITEL 2

MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE

§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

1. gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold,
2. medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde, og
3. mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler

§ 7. Information og drøftelse

Stk. 1

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

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.

Stk. 3

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

Stk. 4

I overensstemmelse med reglerne om information og drøftelse påhviler det ledelsen, at

- a. informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i kommunens og/eller arbejdsstedets aktiviteter og økonomiske situation
- b. informere om og drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i kommunen og/eller enheden samt om alle planlagte forventede foranstaltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet
- c. informere om og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse.

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 Hovedudvalget.

Stk. 6

For det tilfælde, at beslutninger, som nævnt i stk. 5, indebærer betydelige ændringer for en personalegruppes arbejds- og personaleforhold, og denne gruppe ikke er repræsenteret i MED, kan medarbejdersiden eller denne gruppe inden forhandlingen fremsætte krav om, at de suppleres med en tillidsrepræsentant for denne personalegruppe. Et sådant krav skal fremsættes i forlængelse af, at medarbejdersiden bliver bekendt med, at der skal ske en forhandling.

Stk. 7

MED-udvalg skal på alle niveauer én gang om året drøfte indhold, omfang og form for information på den enkelte arbejdsplads.

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

Alle referater fra MED-udvalgene lægges på Glostrup Kommunes intranet, når formand og næstformand foreløbigt har godkendt det senest 14 dage efter mødets afholdelse. Referatet godkendes på det efterfølgende MED-møde.

§ 8. Retningslinjer

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.

Retningslinjer udarbejdet i regi af Hovedudvalget godkendes som udgangspunkt i Hovedudvalget med mindre det aftales mellem parterne, at disse sendes til drøftelse i MED-strukturen.

Stk. 2

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 retningslinjer, og er derfor ikke omfattet af rammeaftalen, herunder af de særlige bestemmelser om opsigelse, jf. stk. 7.

Stk. 3

Aftalte procedure-retningslinjer:

1. budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold
 - a. MED Hovedudvalget beslutter procedure og tidsplan for egen budgetbehandling i god tid før den politiske behandling påbegyndes
 - b. MED-organisationen skal have mulighed for at fremsætte synspunkter vedr. budgettet inden budgetforslagets endelige vedtagelse
2. kommunens personalepolitik, herunder eksempelvis ligestillingspolitik, retningslinjer vedr. kompetenceudvikling m.v.
 - a. tages op til revision i MED Hovedudvalget en gang årligt
3. større rationaliserings- og omstillingsprojekter
 - a. før der træffes politisk beslutning om større rationaliserings- og omstillingsprojekter – herunder udlicitering – skal MED-organisationen have mulighed for at drøfte de arbejds- og personalemæssige konsekvenser

Stk. 4

Hovedudvalget skal udføre en række opgaver jf. Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, Rameaftale om socialt kapitel samt Aftale om kompetenceudvikling. Opgaverne er obligatoriske og kan ikke fraviges ved lokal aftale. Opgaverne fremgår af bilag 5A.

Stk. 5

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.

Stk. 6

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

Stk. 7

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.

Stk. 8

Retningslinjer, som er aftalt i henhold til stk. 3 og i henhold til bestemmelserne i bilag 6A, litra A, C, D, E, G og I gælder indtil, der er opnået enighed om ændringer.

§ 9A. Hovedudvalget

Stk. 1

Hovedudvalget er kommunens øverste udvalg for udøvelsen af medindflydelse og medbestemmelse og varetager den overordnede styring og koordinering af arbejdsmiljøarbejdet i henhold til arbejdsmiljølovgivningen.

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

Stk. 2

Hovedudvalget har på det overordnede niveau til opgave:

1. gensidigt at informere om og drøfte forhold, der vedrører arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som har betydning for hele kommunen samt udarbejde politikker og retningslinjer herfor
2. at vejlede om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af udvalg m.v.
3. at fortolke aftalte retningslinjer
4. at fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom
5. at indbringe uoverensstemmelser, fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter, jf. § 22
6. at fastlægge og sikre gennemførelsen af uddannelse af repræsentanter på MED-området herunder valg af leverandør. Hovedudvalget evaluerer dette en gang årligt
7. efter indstilling at godkende oprettelsen og nedlæggelsen af de underliggende MED-udvalg
8. at godkende ændringer i antallet af medlemmer i de underliggende MED-udvalg, hvis ændringerne sker uden for rammerne af denne lokalaftale
9. at gennemføre en årlig drøftelse af vilkår for medarbejderrepræsentanter jf. MED-aftalens bilag 2
10. at sikre løbende registrering af valgte repræsentanter i MED-systemet

Hovedudvalget er på arbejdsmiljøområdet ansvarligt for:

1. at planlægge, lede, koordinere og evaluere kommunens arbejdsmiljøarbejde, så det fortsat styrkes
2. at formulere en overordnet arbejdsmiljøpolitik for Glostrup Kommune herunder tværgående indsatsområder

3. at sikre gennemførelse af arbejdspladsvurderinger (APV) på kommunens arbejdspladser
4. at drøfte opgørelser over arbejdsskader og sygefravær
5. at sikre, at arbejdsmiljøindsatsen lever op til gældende love og regler
6. at gennemføre en årlig drøftelse af arbejdsmiljøindsatsen i Glostrup Kommune
7. at sørge for, at der laves en plan over arbejdsmiljøarbejdets organisering og medlemmer, og sørge for at MED-organisationen, arbejdsmiljøgrupperne og de ansatte i øvrigt bliver informeret om planen

Stk. 3

Hovedudvalget har desuden en række obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler. Opgaverne fremgår af MED-aftalens bilag 5A og planlægning af og opfølgning på opgaverne indgår i Hovedudvalgets strategiske drøftelse jf. § 9A, stk. 5.

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.

Stk. 5

Hovedudvalget skal hvert andet år som led i den strategiske planlægning af MED-arbejdet gennemføre en strategisk drøftelse af, hvilke indsatsområder og opgaver, som de lokale parter er enige om er særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med i perioden.

Stk. 6

Hovedudvalget fastlægger på baggrund af den strategiske drøftelse i henhold til stk. 5 en strategiplan.

Stk. 7

Den strategiske drøftelse og fastlæggelse af strategiplan ændrer ikke ved de grundlæggende bestemmelser vedrørende medindflydelse og medbestemmelse, jf. MED-rammeaftalens kapitel 2.

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.

Stk. 9

Møder afholdes, når formand eller næstformand finder det nødvendigt, dog mindst seks ordinære møder om året.

Herudover afholdes to budgetmøder om året.

Møde afholdes endvidere, såfremt et flertal af medarbejderrepræsentanterne over for formanden eller næstformanden fremsætter anmodning herom med angivelsen af de spørgsmål, som ønskes behandlet.

Stk. 10

Hovedudvalgsmøderne forberedes i et samarbejde mellem formand og næstformand.

Stk. 11

Hovedudvalget sammensættes af ledelsesrepræsentanter og (fælles-)tillidsrepræsentanter – som også kan varetage funktionen som arbejdsmiljørepræsentant – og arbejdsmiljørepræsentanter.

Hovedudvalget består af 8 medlemmer på hver side.

Formanden er den øverst ansvarlige leder og næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

Tillidsrepræsentanterne skal være fordelt på hovedorganisationerne, dog maksimalt 1 repræsentant pr. personaleorganisation.

For hver medarbejderrepræsentant vælges der en suppleant. Suppleanten indtræder i udvalget ved de ordinære medlemmers fravær.

Medarbejdersiden består af

- 6 repræsentanter udpeget af hovedorganisationerne (fordelingsnøgle 3-2-1).
- 2 arbejdsmiljørepræsentanter

Valgperioden for medarbejderrepræsentanter og suppleanter samt for arbejdsmiljørepræsentanter er 2 år. Valgterminen er 1. april i lige år.

Medarbejdersidens valgprocedure og repræsentantfordeling afklares ved en særskilt intern aftale.

Stk. 12

Hovedudvalget fastsætter selv sin egen forretningsorden. Indtil dette er sket gælder standardforretningsordenen.

Stk. 13

Ved behandlingen af specielle spørgsmål kan Hovedudvalget, hvis én af parterne ønsker det, tilkalde én eller flere sagkyndige.

Stk. 14

Til Hovedudvalget knyttes et kontaktudvalg. Kontaktudvalget består af Hovedudvalgets medarbejderrepræsentanter, disses suppleanter, en repræsentant fra hver af de organisationer, der ikke er repræsenteret i Hovedudvalget samt næstformænd for centerudvalgene. Kontaktudvalgets opgave er at virke vejledende og rådgivende for medarbejderrepræsentanterne i Hovedudvalget. Kontaktudvalget skal indkaldes forud for møder i Hovedudvalget. Møderne afholdes i arbejdstiden.

§ 9B. Centerudvalg

Stk. 1

Et centerudvalg er det øverste udvalg inden for det pågældende centers fagområde.

Stk. 2

Centerudvalgene refererer til Hovedudvalget.

Centerudvalg i centre uden decentrale enheder betragtes som lokaludvalg/MED-personalemøder med centerudvalgsstatus. Lokaludvalg/MED-personalemøder med centerudvalgsstatus refererer til områdeudvalg.

Stk. 3

Centerudvalgene har til opgave at behandle overordnede spørgsmål og eventuelt udarbejde retningslinjer om arbejds-, personale-, samarbejds-, og arbejdsmiljøforhold for hele området.

På det overordnede niveau har centerudvalgene til opgave:

1. at drøfte overordnede målsætninger for området
2. at drøfte budget
3. at drøfte større organisatoriske ændringer/udlicitering/rationaliseringer
4. at fastlægge retningslinjer for tilrettelæggelsen af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde
5. at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold
6. at forhandle og indgå aftaler

Centerudvalgene er på arbejdsmiljøområdet ansvarlige for:

1. at planlægge, lede, koordinere og evaluere centerområdets arbejdsmiljøarbejde, så det fortsat styrkes
2. at sikre, at arbejdsmiljøindsatsen lever op til gældende love og regler
3. at gennemføre en årlig drøftelse af arbejdsmiljøindsatsen inden for centerområdet
4. at afholde fællesmøder med arbejdsmiljøgrupperne, evt. i samarbejde med flere centre
5. at orientere og rådgive lokaludvalg og arbejdsmiljøgrupper om arbejdsmiljømæssige spørgsmål
6. at medvirke aktivt til at samordne samarbejdet om arbejdsmiljø, når flere arbejdspladser arbejder på samme arbejdssted

7. at kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet og sørge for, at arbejdsmiljøgrupperne orienteres og vejledes herom jf. BEK 1181, § 17, stk. 2. nr. 3
8. at rådgive arbejdsgiveren om løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål og om, hvordan arbejdsmiljø integreres i kommunens virksomhed og daglige drift jf. BEK 1181, § 17, stk. 2, nr. 6
9. at rådgive arbejdsgiveren om kommunens kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere jf. BEK 1181, § 17, stk. 2, nr. 10

Stk. 4

Møder afholdes når formand eller næstformand finder det nødvendigt, dog mindst 2 ordinære møder om året.

Møde afholdes endvidere, såfremt et flertal af medarbejderrepræsentanterne over for formanden eller næstformanden fremsætter anmodning herom med angivelsen af de spørgsmål, som ønskes behandlet.

Stk. 5

Udvalgenes dagsorden udarbejdes af formand og næstformand i fællesskab. Ved behandlingen af specielle spørgsmål på dagsordenen kan centerudvalget, hvis en af parterne ønsker det, tilkalde én eller flere sagkyndige.

Stk. 6

Centerudvalg sammensættes af ledelsesrepræsentanter og fortrinsvis (fælles-) tillidsrepræsentanter/arbejdsmiljørepræsentanter.

Centerchefen er formand og næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

Antallet af repræsentanter fra hver side kan normalt ikke være færre end 3 og mere end 6. Antallet af ledelsesrepræsentanter må ikke overstige antallet af medarbejderrepræsentanter. Mindst én af medarbejderrepræsentanterne skal være arbejdsmiljørepræsentant. Medarbejderrepræsentanterne skal være fordelt på hovedorganisationerne.

For hver medarbejderrepræsentant vælges der en suppleant. Suppleanten indtræder i udvalget ved de ordinære medlemmers fravær.

Valgperioden for medarbejderrepræsentanter og suppleanter samt for arbejdsmiljørepræsentanter er 2 år. Valgterminen er 1. april i lige år.

Medarbejdersidens valgprocedure og repræsentantfordeling afklares ved en særskilt intern aftale.

Stk. 7

Udvalgene fastsætter selv sin egen forretningsorden. Indtil dette er sket gælder standardforretningsordenen bilag 4.

Stk. 8

Til centerudvalget knyttes et kontaktudvalg. Kontaktudvalget består af centerudvalgets medarbejderrepræsentanter samt en repræsentant fra hver af de organisationer, der ikke er repræsenteret i centerudvalget. Kontaktudvalgets opgave er at virke vejledende og rådgivende for medarbejderrepræsentanterne i centerudvalget. Kontaktudvalget skal indkaldes forud for møder i centerudvalget. Møderne afholdes i arbejdstiden. Så vidt muligt tilrettelægges møder i forbindelse med eksisterende mødestrukturer, fx personalemøder eller afdelingsmøder.

§ 9C. Områdeudvalg

Stk. 1

På tværs af centerområder og lokaliteter kan der oprettes områdeudvalg, hvis der er et ønske om det.

Stk. 2

Hvis et områdeudvalg er nedsat indenfor ét center, refererer områdeudvalget til centerudvalget. Hvis et områdeudvalg er nedsat på tværs af flere centre, refererer områdeudvalget til Hovedudvalget.

Et områdeudvalg dækker ikke nødvendigvis et helt center. De dele af centeret, der er dækket af et områdeudvalg, kan derfor også være repræsenteret i centerudvalg.

Hovedudvalget beslutter, om der skal nedsættes et områdeudvalg på et område. Hvis der ønskes et områdeudvalg, fremsender centerudvalget en ansøgning til Hovedudvalget.

Stk. 3

Områdeudvalgene har til opgave at behandle tværgående spørgsmål om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøspørgsmål indenfor det område, hvor udvalget er nedsat.

Områdeudvalgene har til opgave på det tværgående niveau;

1. at drøfte tværgående målsætninger for det område, hvor udvalget er nedsat
2. at drøfte budget for det område, hvor udvalget er nedsat
3. at drøfte større organisatoriske ændringer/udliciteringer/rationaliseringer
4. at fastlægge retningslinjer for tilrettelæggelsen af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold indenfor det område, hvor udvalget er nedsat
5. at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold
6. at forhandle og indgå aftaler

Områdeudvalgene er på arbejdsmiljøområdet ansvarlige for:

1. at planlægge, lede, koordinere og evaluere områdets arbejdsmiljøarbejde, så det fortsat styrkes
2. at sikre, at arbejdsmiljøindsatsen lever op til gældende love og regler

3. at gennemføre en årlig drøftelse af arbejdsmiljøindsatsen inden for det område, hvor udvalget er nedsat
4. at afholde fællesmøder med arbejdsmiljøgrupperne, evt. i samarbejde med flere centre
5. at orientere og rådgive lokaludvalg og arbejdsmiljøgrupper om arbejdsmiljømæssige spørgsmål
6. at deltage i planlægningen af ny produktion og nye ydelser og ændringer i den eksisterende, når det har betydning for arbejdsmiljøet, og sikre at denne er i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningens krav
7. at medvirke aktivt til at samordne samarbejdet om arbejdsmiljø, når flere arbejdspladser arbejder på samme arbejdssted
8. at kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet og sørge for, at arbejdsmiljøgrupperne orienteres og vejledes herom jf. BEK 1181, § 17, stk. 2. nr. 3
9. at rådgive arbejdsgiveren om løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål og om, hvordan arbejdsmiljø integreres i kommunens virksomhed og daglige drift jf. BEK 1181, § 17, stk. 2, nr. 6
10. at rådgive arbejdsgiveren om kommunens kompetenceudviklingsplan jf. BEK 1181, § 17, stk. 2, nr. 10

Stk. 4

Møder afholdes, når formand eller næstformand finder det nødvendigt, dog mindst 4 ordinære møder om året.

Møde afholdes endvidere, såfremt et flertal af medarbejderrepræsentanterne over for formanden eller næstformanden fremsætter anmodning herom med angivelsen af de spørgsmål, der ønskes behandlet.

Stk. 5

Udvalgenes dagsorden udarbejdes af formand og næstformand i fællesskab. Ved behandling af specielle spørgsmål på dagsordenen kan områdeudvalget, hvis en af parterne ønsker det, tilkalde én eller flere sagkyndige.

Stk. 6

Områdeudvalg sammensættes af ledelsesrepræsentanter og fortrinsvis (fælles-) tillidsrepræsentanter/arbejdsmiljørepræsentanter.

Formanden er øverste leder af området med ledelseskompetencen ift. områdets ledere. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

Antallet af repræsentanter fra hver side kan normalt ikke være færre end 3 og mere end 6. Antallet af ledelsesrepræsentanter må ikke overstige antallet af medarbejderrepræsentanter. Mindst én af medarbejderrepræsentanterne skal være arbejdsmiljørepræsentant. Medarbejderrepræsentanterne skal være fordelt på hovedorganisationerne.

For hver medarbejderrepræsentant vælges der en suppleant. Suppleanten indtræder i udvalget ved de ordinære medlemmers fravær.

Valgperioden for medarbejderrepræsentanter og suppleanter samt for arbejdsmiljørepræsentanter er 2 år. Valgterminen er 1. april i lige år.

Medarbejdersidens valgprocedure og repræsentantfordeling afklares ved en særskilt intern aftale.

Stk. 7

Udvalgene fastsætter selv sin egen forretningsorden. Indtil dette er sket gælder standardforretningsordenen bilag 4.

Stk. 8

Til områdeudvalget knyttes et kontaktudvalg. Kontaktudvalget består af områdeudvalgets medarbejderrepræsentanter, disses suppleanter, en repræsentant fra hver af de organisationer, der ikke er repræsenteret i områdeudvalget samt næstformænd for lokaludvalgene. Kontaktudvalgets opgave er at virke vejledende og rådgivende for medarbejderrepræsentanterne i områdeudvalget. Kontaktudvalget skal indkaldes forud for møder i områdeudvalget. Møderne afholdes i arbejdstiden.

§ 9D. Lokaludvalg

Stk. 1

Lokaludvalgene er de øverste udvalg inden for det pågældende område. Arbejdspladser med mere end 20 medarbejdere skal normalt oprette et lokaludvalg.

Stk. 2

Lokaludvalgene refererer til centerudvalgene, med mindre der på området findes et områdeudvalg, så refererer lokaludvalgene hertil.

Stk. 3

På arbejdspladsniveau har lokaludvalgene til opgave

1. at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold
2. at fastlægge retningslinjer for tilrettelæggelsen af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde
3. at forhandle og indgå aftaler
4. at sikre tilstrækkelig oplæring og instruktion af medarbejderne, fx i forhold til arbejdspladsens arbejdsmiljøarbejde
5. én gang om året at drøfte indhold, omfang og form for information på arbejdspladsen

Lokaludvalgene er på arbejdsmiljøområdet ansvarlige for:

1. at planlægge, lede, koordinere og evaluere arbejdsmiljøarbejdet, så det fortsat styrkes (på arbejdspladsen)
2. at sikre at arbejdsmiljøindsatsen lever op til gældende love og regler
3. at gennemføre en årlig drøftelse af arbejdsmiljøindsatsen på arbejdspladsen
4. at deltage i planlægningen af ny produktion og nye ydelser og ændringer i den eksisterende, når det har betydning for arbejdsmiljøet, og sikre at denne er i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningens krav
5. at deltage i processen omkring planlægning, tilrettelæggelse, gennemførelse og opfølgning samt ajourføring af APV
6. at rådgive arbejdsgiveren i spørgsmål om arbejdsmiljøet og om samarbejdet om arbejdsmiljø
7. at kontrollere arbejdspladsens sikkerheds- og sundhedsarbejde og sørge for, at der føres en stadig kontrol med, at sikkerhedsforskrifterne bliver overholdt.
8. at sikre tilstrækkelig oplæring og instruktion af medarbejderne, fx i forhold til arbejdspladsens arbejdsmiljøarbejde
9. at orientere arbejdsmiljøgrupperne om arbejdspladsens sikkerheds- og sundhedsarbejde, samt at udføre koordinerende, rådgivende og vejledende opgaver overfor arbejdsmiljøgrupperne
10. at sørge for, at årsagerne til ulykker, forgiftning, sundhedsskader og tilløb til disse bliver undersøgt, og at der bliver gennemført tiltag, så det ikke gentager sig. Der skal en gang om året laves en oversigt over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader i virksomheden
11. at holde sig orienteret om lovgivningen og sikre, at de nødvendige oplysninger bliver videregivet til arbejdsmiljøgrupperne
12. at sørge for, at der opstilles principper for oplæring og instruktion, som er tilpasset behovene på virksomheden, og sørge for, at der føres kontrol med, at instruktionerne bliver overholdt
13. at medvirke aktivt til at samordne samarbejdet om arbejdsmiljø, når flere arbejdspladser arbejder på samme arbejdssted

Eksempler på øvrige opgaver i lokaludvalg:

- lokal lønpolitik
- lokal uddannelsespolitik

- kommunale målsætninger og servicemål på området
- rammer for kvalitetsudvikling i arbejdet
- sikringen af sammenhængen i drøftelser og orientering om arbejdsmiljø og samarbejde på arbejdspladsen

Stk. 4

Møder i lokaludvalget afholdes, når formand eller næstformand finder det nødvendigt, dog mindst 6 ordinære møder om året.

Møde afholdes endvidere, såfremt et flertal af medarbejderrepræsentanterne over for formanden eller næstformanden fremsætter anmodning herom med angivelsen af de spørgsmål, som ønskes behandlet.

Stk. 5

Udvalgenes dagsorden udarbejdes af formand og næstformand i fællesskab.

Ved behandlingen af specielle spørgsmål kan lokaludvalget, hvis én af parterne ønsker det, tilkalde én eller flere sagkyndige.

Stk. 6

Lokaludvalg sammensættes af ledelsesrepræsentanter og fortrinsvis tillidsrepræsentanter/arbejdsmiljørepræsentanter.

Lederen er formand og næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

Antallet af repræsentanter i lokaludvalget fastsættes ved aftale mellem institutionens/afdelingens ledelse og personaleorganisationernes stedlige repræsentanter. Antallet af repræsentanter fra hver side kan normalt ikke være færre end 3 og ikke flere end 6.

Lokaludvalgene sammensættes så repræsentativt som muligt. Så vidt mulig bør alle personaleorganisationer (overenskomstgrupper) være repræsenteret i lokaludvalg.

De(n) stedlige arbejdsmiljøgruppe(r) har fast plads i lokaludvalget.

For hver medarbejderrepræsentant vælges der en suppleant. Suppleanten indtræder i udvalget ved de ordinære medlemmers fravær.

Valgperioden for medarbejderrepræsentanter og suppleanter samt for arbejdsmiljørepræsentanter er 2 år. Valgterminen er 1. april i lige år.

Medarbejdersidens valgprocedure og repræsentantfordeling afklares ved en særskilt intern aftale blandt medarbejderne.

Medarbejderrepræsentanterne i et lokaludvalg kan holde formøde i arbejdstiden med kolleger på arbejdspladsen. Medarbejderrepræsentanterne skal så vidt muligt anvende eksisterende mødestrukturer, fx personalemøder/afdelingsmøder på den enkelte arbejdsplads som formøde.

Ledelsen deltager ikke i denne drøftelse, men der bør være en dialog om omfang og tidsforbrug på den enkelte arbejdsplads.

Stk. 7

Lokaludvalget fastsætter selv sin forretningsorden. Indtil det er sket, gælder standardforretningsorden bilag 4.

§ 9E. MED-personalemøder

Stk. 1

På arbejdspladser, hvor der ikke er oprettet lokaludvalg, udøves medindflydelse og medbestemmelse gennem MED-personalemøder.

Stk. 2

Der oprettes almindeligvis et MED-personalemøde på arbejdspladser med maksimalt 20 medarbejdere. Den væsentligste forskel på et lokaludvalg og et MED-personalemøde er, at samtlige medarbejdere deltager i MED-personalemøder.

MED-personalemøder refererer til centerudvalgene, med mindre der findes et områdeudvalg på området, så refererer MED-personalemødet hertil.

MED-personalemøder afholdes på et formaliseret grundlag med dagsorden og referat, og der indkaldes til møderne med et rimeligt varsel.

Parterne er enige om, at den højeste grad af medindflydelse og medbestemmelse sker via det daglige arbejde. Derfor skal MED-personalemøderne ikke afløse de nuværende møder benævnt som fx kontormøder, postmøder, institutionsmøder, afdelingsmøder eller lignende.

Stk. 3

MED-personalemøder er tillagt samme kompetence som lokaludvalgene med hensyn til

- at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, og samarbejds- og arbejdsmiljøforhold
- at fastlægge retningslinjer for tilrettelæggelsen af arbejds-, personale-, og samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde
- at sikre, at arbejdsmiljøindsatsen lever op til gældende love og regler samt planlægge, lede, koordinere og evaluere kommunens arbejdsmiljøarbejde, så det fortsat styrkes inden for det pågældende område
- mulighed for at forhandle og indgå aftaler

På arbejdsmiljøområdet har MED-personalemøder de samme opgave- og ansvarsområder som lokaludvalgene jf. § 9D, stk. 3.

Stk. 4

Blandt personalet vælges der en repræsentant, der i samarbejde med formanden udarbejder dagsorden.

Stk. 5

Møder afholdes, når formand eller personalerepræsentant finder det nødvendigt, dog mindst 6 ordinære møder om året.

Møde afholdes endvidere, såfremt et flertal af medarbejderne over for formanden eller personalerepræsentanten fremsætter anmodning herom med angivelsen af de spørgsmål, som ønskes behandlet.

Stk. 6

Medarbejderne i et MED-personalemøde kan holde formøde i arbejdstiden og bør så vidt muligt anvende eksisterende mødestrukturer, fx personalemøder/afdelingsmøder på den enkelte arbejdsplads som formøde. Ledelsen deltager ikke i denne drøftelse, men der bør være en dialog om omfang og tidsforbrug på den enkelte arbejdsplads.

KAPITEL 3

TILLIDSREPRÆSENTANTER

Vedr. aftalens §§ 10-20 henvises der til bilag 2: "Tillidsrepræsentanternes og medarbejderrepræsentanternes vilkår". Indholdet til §§ 10-20 er udskilt i særskilt dokument for at give mulighed for indgåelse af lokale aftaler.

§ 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 m.v.

§ 17. Fravigelse af TR-bestemmelser ved særskilt indgået lokal TR-aftale

§ 18. Afskedigelse

§ 19. Voldgift vedrørende §§ 10-18

§ 20. Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået i henhold til § 17

§ 21. Håndhævelse af forpligtelserne i § 7, stk. 4-6

Stk. 1

Såfremt en af parterne ikke overholder sin forpligtelse i henhold til § 7, stk. 4-6 kan den anden part fremsætte anmodning om, at forpligtelsen overholdes. Anmodningen skal fremsættes skriftligt og umiddelbart efter den anden part bliver bekendt med, at forpligtelsen ikke er overholdt.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

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 anvendelse af en eventuel godtgørelse, kan spørgsmålet om godtgørelsens størrelse indbringes for en voldgift i overensstemmelse med stk. 5 - 9.

Stk. 5

Såfremt sagen i øvrigt ikke løses i henhold til stk. 3 eller 4 overgår sagen til KL og KTO. Sagen kan herefter afgøres ved en voldgift. Begæring om voldgiftsbehandling skal fremsættes skriftligt senest 3 måneder efter, at det er konstateret, at sagen ikke kan løses ved bistand af de centrale parter. Svarskrift afgives herefter senest 3 måneder fra modtagelsen af klageskriftet.

Stk. 6

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

Stk. 7

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

Stk. 8

Voldgiftsretten kan idømme en godtgørelse.

Stk. 9

Hvis de lokale parter er enige herom, kan en godtgørelse anvendes lokalt til samarbejdsfremmende foranstaltninger. Enighed skal opnås inden for en frist af 4 måneder fra det tidspunkt kendelse om godtgørelse er afsagt, jfr. 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.

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.

KAPITEL 4

DE CENTRALE PARTER

§ 22. De centrale parter opgaver og kompetence

Stk. 1

De kommunale arbejdsgivere og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte har i fællesskab til opgave at

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 aftaler, som udfylder rammeaftalen
5. at bidrage ved løsning af lokale uenigheder i forbindelse med udfyldningen af rammeaftalen
6. vejlede i uoverensstemmelser, som ikke kan løses lokalt og som indbringes for parterne

Stk. 2

De kommunale arbejdsgivere og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte har endvidere til opgave at behandle spørgsmål om

1. fortolkning af brud på rammeaftalen
2. fortolkning af brud på lokale aftaler, som udfylder rammeaftalen
3. disse lokale aftalers overensstemmelse med rammeaftalen
4. brud på lokalt aftalte retningslinjer

Undtaget herfra er spørgsmål, der henhører under Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse.

Stk. 3

Uoverensstemmelse om spørgsmål jfr. stk. 1 kan ikke indbringes for en voldgift.

Uoverensstemmelse om spørgsmål jfr. stk. 2 kan indbringes for en voldgiftsret, jfr. § 23.

§ 23 – Voldgift vedrørende § 22, stk. 2

§ 23. Voldgift vedrørende § 22, stk. 2

Stk. 1

Såfremt en uoverensstemmelse om spørgsmål jfr. § 22, stk. 2 ikke kan bilægges parterne imellem, kan sagen indbringes for en voldgiftsret, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af de kommunale arbejdsgiverparter og 2 af Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

Stk. 2

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

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.

Stk. 4

Voldgiftsretten kan ikke idømme bod og andre sanktioner.

KAPITEL 5

IKRAFTTRÆDEN

§ 24 – Ikrafttræden

Stk. 1

Denne aftale træder i kraft den 1. april 2016.

Stk. 2

Aftalen evalueres hvert andet år af Hovedudvalget.

Stk. 3

Aftalen kan opsiges skriftligt med ni måneders varsel til udgangen af september måned i ulige år.

Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af en ny aftale. En lokal aftale kan genforhandles uden forinden at være opsagt.

Stk. 4

Hvis aftalen er opsagt, og der ikke har kunnet opnås enighed om en ny aftale, gælder Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg sammen med arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationen.

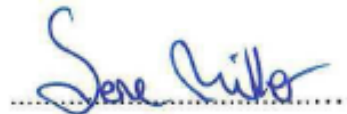
UNDERSKRIFTER

Glostrup, 10. februar 2016

For Glostrup Kommune



Lene Magnussen

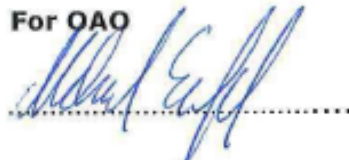


Lene Miller



Judith Stabell

For OAO



Michael Seifert

For FTF



Susanne Lund



Lene Jensen

For AC



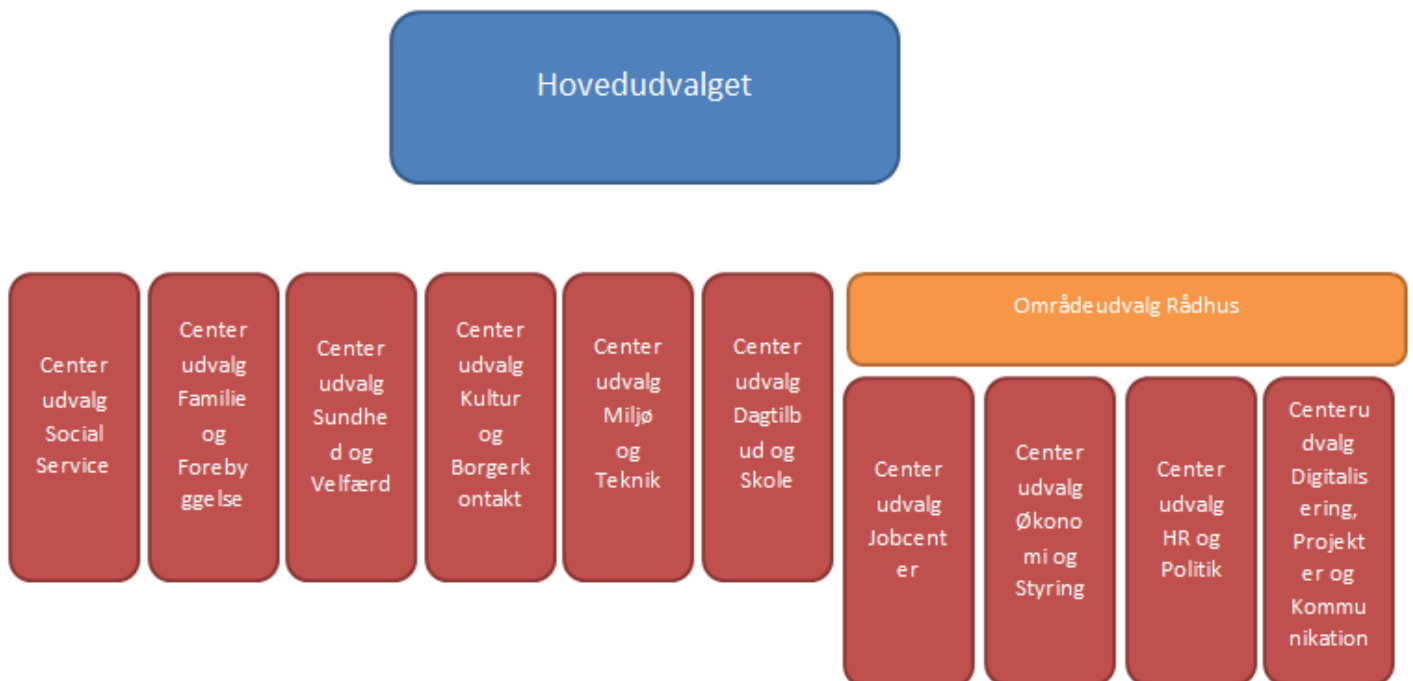
Michael Jonassen

BILAG

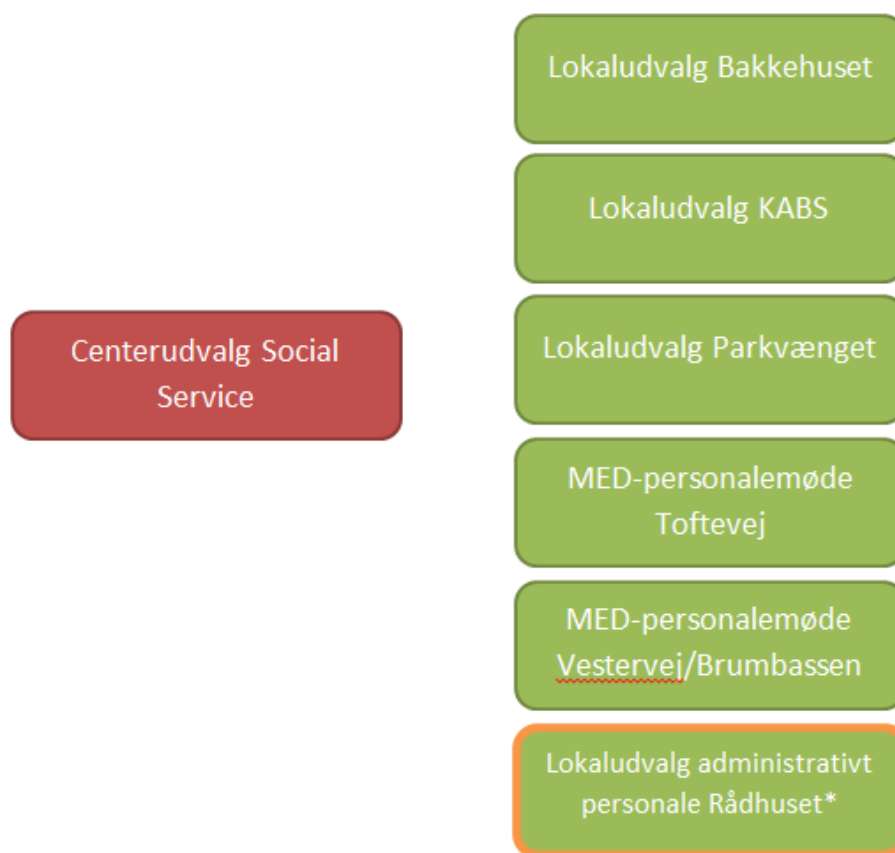
Bilag 1: MED-strukturen i Glostrup Kommune (grafisk)

Nedenfor vises et grafisk overblik over MED-strukturen i Glostrup Kommune.

Antal leder- og medarbejderrepræsentanter på det enkelte niveau fremgår af MED-aftalen.

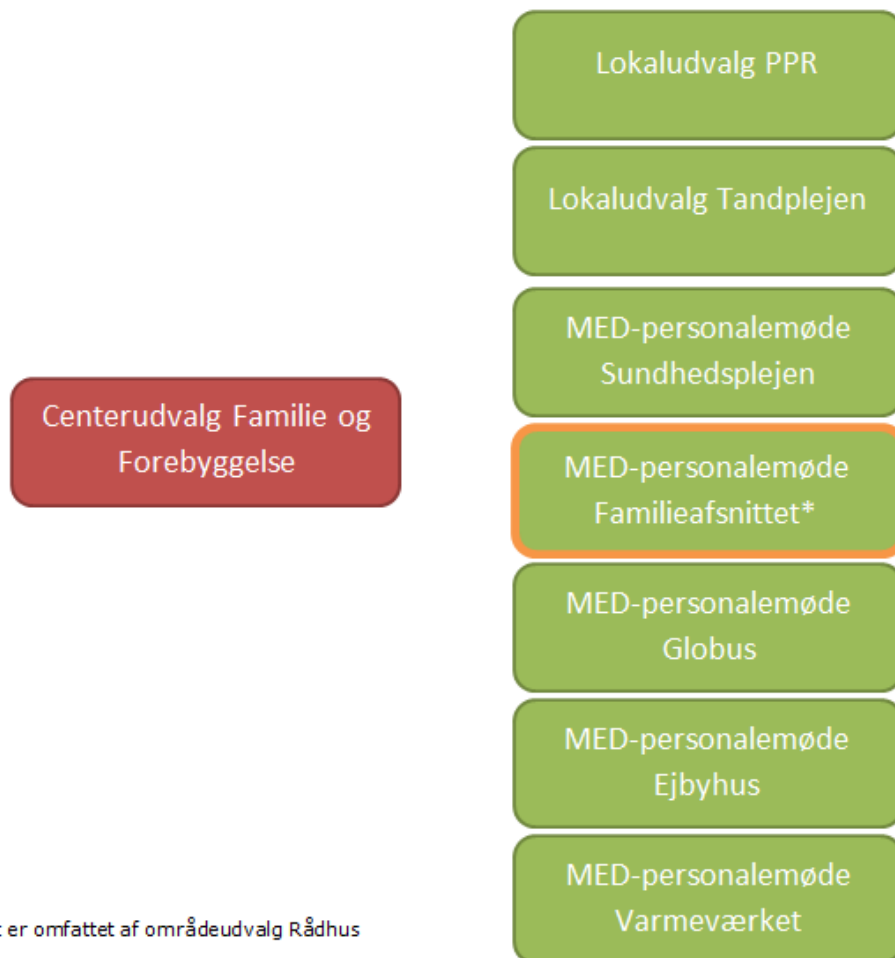


MED-struktur i Center for Social Service



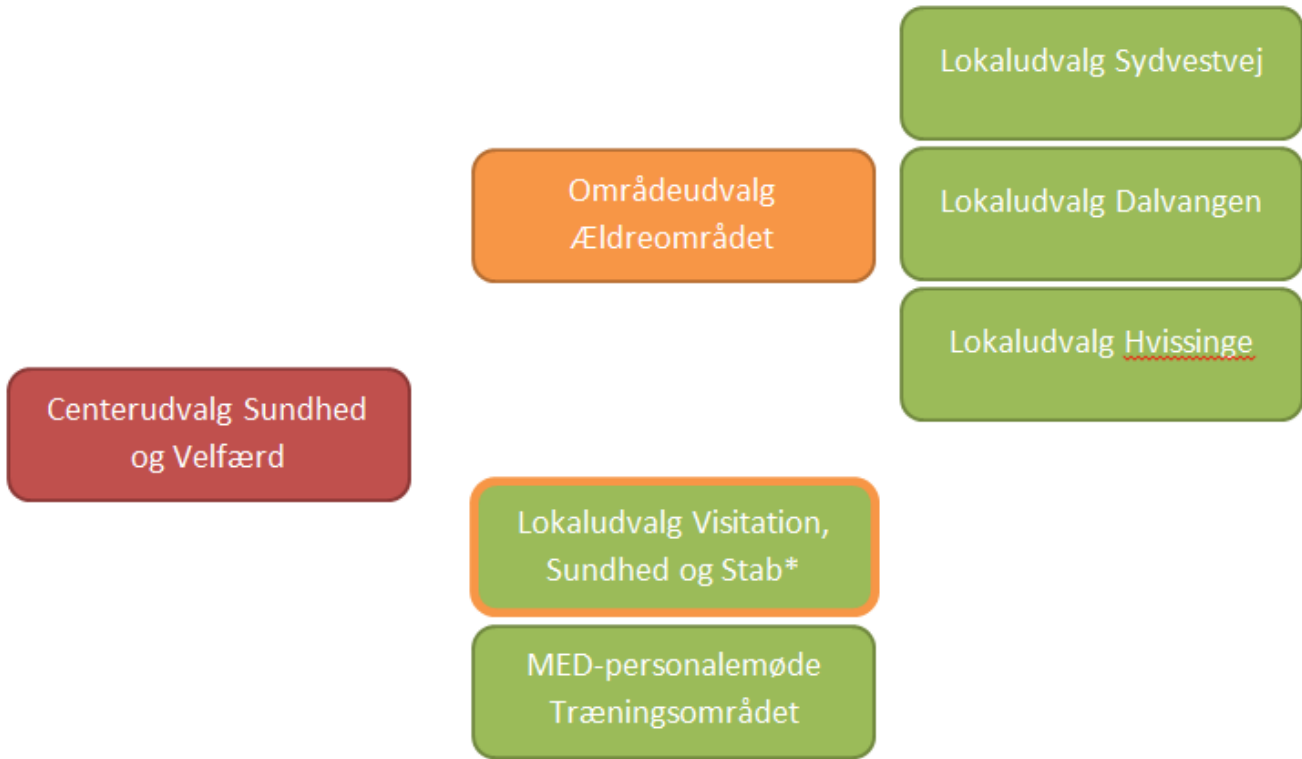
*Lokaludvalget er omfattet af områdeudvalg Rådhus

MED-struktur i Center for Familie og Forebyggelse



*Lokaludvalget er omfattet af områdeudvalg Rådhus

MED-struktur i Center for Sundhed og Velfærd



*Lokaludvalget er omfattet af områdeudvalg Rådhus

MED-struktur i Center for Kultur og Borgerkontakt



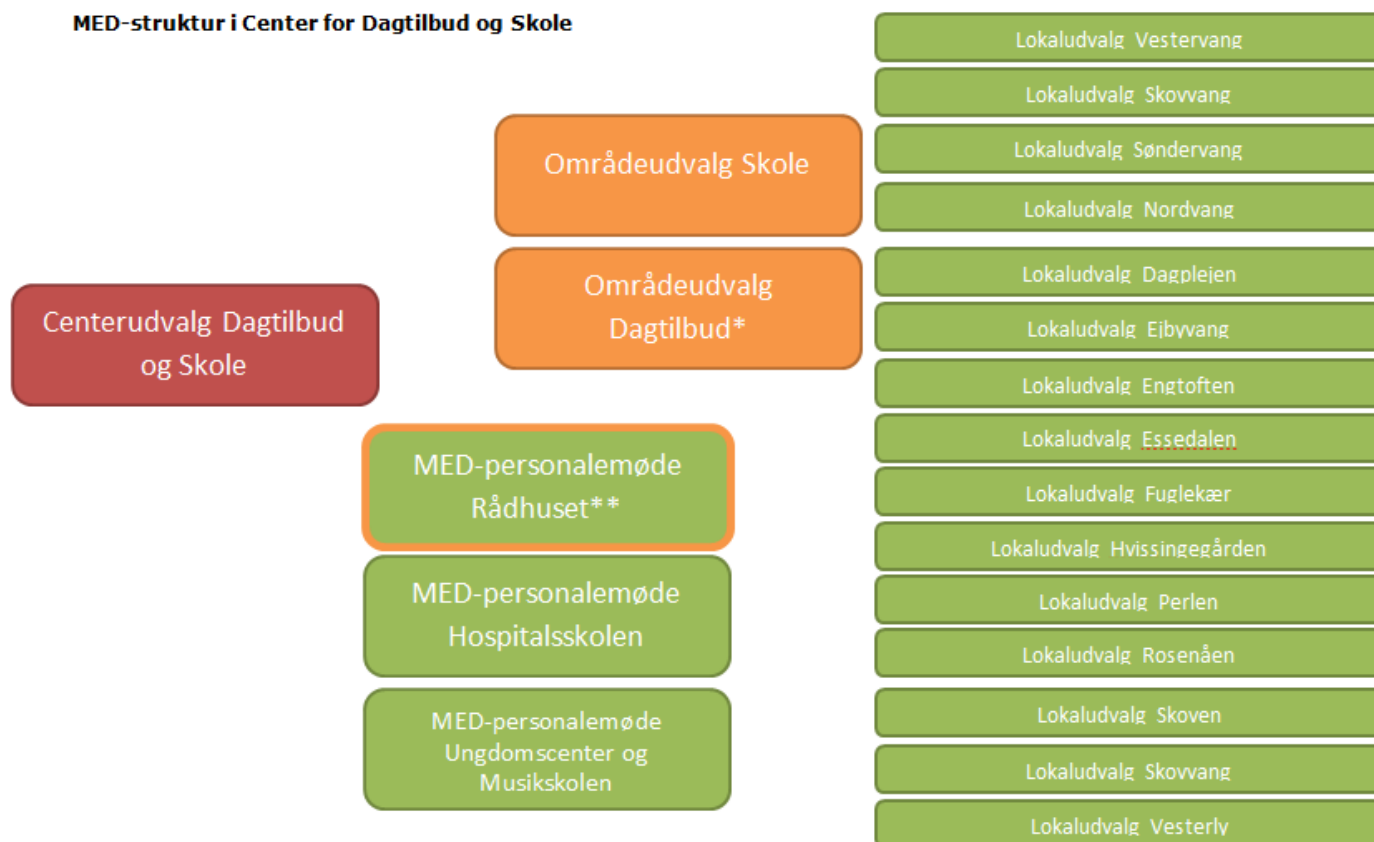
*Lokaludvalget er omfattet af områdeudvalg Rådhus

MED-struktur i Center for Miljø og Teknik



*Lokaludvalget er omfattet af områdeudvalg Rådhus

MED-struktur i Center for Dagtilbud og Skole

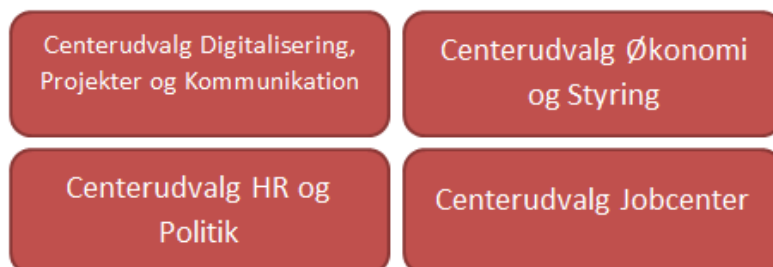


*Områdeudvalg Dagtilbud er en 2-årig forsøgsordning fra 1. april 2016. Områdeudvalget evalueres ultimo 2017, og Hovedudvalget præsenteres for evalueringen primo 2018. Evalueringen forankres i HR, og medarbejder- og lederside i områdeudvalget kommer med input til evalueringen.

**Lokaludvalget er omfattet af områdeudvalg Rådhus

MED-struktur i Center for HR og Politik, Center for Digitalisering, Projekter og Kommunikation, Center for Økonomi og Styring samt Jobcenter

Centerudvalg i centre uden decentrale enheder betragtes som lokaludvalg med centerudvalgsstatus. Nedenstående lokaludvalg med centerudvalgsstatus og personalemøder med centerudvalgsstatus refererer til områdeudvalg Rådhus.



Bilag 2: Tillidsrepræsentanternes og medarbejderrepræsentanternes vilkår (herunder rammeaftale om aflønning af tillidsrepræsentanter i Glostrup Kommune)

Valg af tillidsrepræsentanter (jf. MED-aftalens § 10)

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Udgør antallet af medarbejdere i en overenskomstgruppe mindre end 5 på institutionen, kan den pågældende gruppe udgøre enten et valgfællesskab med en tilsvarende gruppe på en anden institution i kommunen eller søge bistand hos en tillidsrepræsentant for en anden overenskomstgruppe på institutionen.

Stk. 4

To eller flere overenskomstgrupper kan indgå i valgforbund og tilsammen vælge en tillidsrepræsentant, som repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

Stk. 5

Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst 1/2 års tilknytning til kommunen. Elever på erhvervsuddannelserne (EUD-elever) er ikke valgbare. Valget anmeldes skriftligt af vedkommende organisation over for kommunen. Kommunen er berettiget til over for organisationen at gøre indsigelse mod valget inden for en frist på 3 uger fra modtagelse af meddelelse fra organisationen.

Stk. 6

Med det formål at styrke tillidsrepræsentantens muligheder for at udføre sit tillidsrepræsentantarbejde bedst muligt bør det tilstræbes, at pågældende vælges for mindst 2 år ad gangen.

Stk. 7

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

Tillidsrepræsentantens virksomhed (jf. MED-aftalens § 11)

Stk. 1

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for kommunen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler kommunens ledelse og dennes repræsentanter.

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt iblandt, og kan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandling om lokale spørgsmål.

Stk. 3

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for det område og den gruppe, han/hun repræsenterer, holdes bedst muligt orienteret.

Stk. 4

Tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte.

Stk. 5

Hvis arbejdsmiljøarbejdet varetages af samme person, har tillidsrepræsentanten tillige de beføjelser, som følger af arbejdsmiljølovgivningen m.v.

Stk. 6

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

Valg af fællestillidsrepræsentanter (jf. MED-aftalens § 12)

Stk. 1

Det kan mellem de lokale afdelinger af personaleorganisationerne aftales, at der for overenskomstgrupperne vælges en fællestillidsrepræsentant til at varetage og forhandle spørgsmål fælles for de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer. Valg af 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.

Stk. 2

Den enkelte personaleorganisations lokale afdeling kan beslutte, at der vælges en fælles-tillidsrepræsentant, der repræsenterer enten en overenskomstgruppe, som har valgt mere end én tillidsrepræsentant, eller flere overenskomstgrupper, der hører til overenskomster med samme lønmodtagerpart. Det skal samtidig besluttes, hvilke spørgsmål der skal varetages af fællestillidsrepræsentanten – og således ikke af de enkelte tillidsrepræsentanter. Valget af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de berørte og anmeldte tillidsrepræsentanter. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes skriftligt af personaleorganisationen over for kommunen.

Stk. 3

Anmeldelsen efter stk. 1 og stk. 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.

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.

Stk. 4

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

Stk. 5

For de overenskomstgrupper, der har 2 eller flere tillidsrepræsentanter, er der i forbindelse med indgåelsen af den lokale aftale mulighed for at vælge en fællestillidsrepræsentant. Denne skal have ansættelsesmæssig tilknytning til kommunen, men behøver ikke at være tillidsrepræsentant i forvejen.

Stk. 6

Bestemmelserne i stk. 1, 1. og 2. punktum, stk. 2, 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.

Valg af suppleant (stedfortræder) (jf. MED-aftalens § 13)

Stk. 1

Der vælges en suppleant (stedfortræder) for hver medarbejderrepræsentant, herunder tillidsrepræsentant, efter tilsvarende regler som nævnt i § 10, stk. 5 og 6, samt for fællestillidsrepræsentanten.

Stk. 2

Suppleanten er omfattet af bestemmelsen i § 18. Under medarbejderrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i medarbejderrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter nærværende regler.

Stk. 3

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

Medarbejderrepræsentanternes vilkår (MED-aftalens § 14)

Stk. 1

Varetagelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant må ikke indebære indtægtstab.

Stk. 2

Medarbejderrepræsentanter skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelse af deres hverv.

Det betyder, at ledelsen er ansvarlig for, at den nødvendige og tilstrækkelige tid er til stede på arbejdspladsen, og at der tages de fornødne hensyn ved arbejdstilrettelæggelsen.

Dette indebærer endvidere, at hvis en medarbejderrepræsentant 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.

Medarbejderrepræsentanterne skal have mulighed for kontakt med de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer, f.eks. i tilfælde af skiftende arbejdssteder eller store geografiske afstande.

Det er vigtigt, at der gives medarbejderrepræsentanterne mulighed for at holde trit med den faglige udvikling inden for sit arbejdsområde. I forbindelse med ophør af funktionen afholdes en kompetenceudviklingssamtale, og der fastsættes en plan for evt. ajourføring af uddannelsesniveaue. På baggrund heraf fastsættes en tids- og handleplan for evt. efter- og videreuddannelse mv.

Hovedudvalget fortolker i tvivlstilfælde.

Stk. 3

I Glostrup Kommune er medarbejderrepræsentanternes lønvilkår reguleret i særskilt indgået lokal aftale, ”Rammeaftale om aflønning af tillidsrepræsentanter i Glostrup Kommune - jf. O.08”. jf. bestemmelserne i § 17. Aftalen findes sidst i bilag 2.

På de lokale arbejdspladser i Glostrup Kommune skal tillidsvalgte have adgang til it-udstyr for at kunne varetage deres funktioner bedst muligt. Hvordan og hvornår aftales konkret med den lokale leder.

Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v. (MED-aftalens § 15)

Stk. 1

Efter anmodning gives der tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed med henblik på

1. deltagelse i de af personaleorganisationerne arrangerede tillidsrepræsentantkurser.

2. udøvelse af hverv, hvortil tillidsrepræsentanten er valgt inden for sin forhandlingsberettigede personaleorganisation.
3. deltagelse i møder, som arrangeres af den forhandlingsberettigede personaleorganisation for de tillidsrepræsentanter, der er valgt i kommunerne.

Stk. 2

Tjenestefriheden til de i stk. 1 nævnte aktiviteter ydes med løn mod, at vedkommende personaleorganisation refunderer kommunen udgiften til løn under tjenestefriheden.

Stk. 3

Der udredes af kommunen et beløb pr. præsteret arbejdstime, der indbetales til ”Amtskommunernes og Kommunernes Fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter m.fl.” De beløb, der indbetales til fonden, anvendes til finansiering af personale-organisationernes udgifter ved uddannelsen af kommunalt ansatte tillidsrepræsentanter m.fl. Vedtægter for fonden og bestemmelser om størrelsen af kommunernes indbetalinger fastsættes ved aftale mellem Kommunernes Landsforening, Amsrådsforeningen og Kommunal Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

Stk. 4

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

Fravigelse af TR-bestemmelser ved særskilt indgået lokal TR-aftale (MED-aftalens § 17)

Stk. 1

Kommunen og repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) kan særskilt indgå en lokal aftale, som fraviger følgende bestemmelser i nærværende aftale:

- § 10, stk. 1 – 4, stk. 5, 1. punktum og stk. 6
- § 11, stk. 3 og 4
- § 12, stk. 1, 1. og 2. punktum, stk. 2, stk. 3, 1. – 3. punktum, stk. 4 og stk. 5
- § 13, stk. 1 og 2
- § 14, stk. 1 og 2
- § 15, stk. 1 og 2

I den lokale aftale kan endvidere indgå øvrige forhold, der ikke er dækket af nærværende aftale, herunder f.eks. forhold er omtalt i ”protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse”.

Stk. 2

Bestemmelserne i nærværende aftales § 10, stk. 5, 2. – 4. punktum, § 11, stk. 1 og 2, § 11, stk. 5, § 12, stk. 1, 3. punktum, § 12, stk. 3, 4. punktum, § 15, stk. 3, § 16, stk. 2 – 4 samt §§ 18 – 23 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Stk. 3

Forhandling om særskilt indgåelse af en lokal aftale i henhold til stk. 1 skal indledes, såfremt kommunen eller én eller flere (lokale) repræsentanter fra en eller flere forhandlingsberettigede organisationer anmoder herom. Ved en central drøftelse i den enkelte kommune afklares/fastlægges det, på hvilket niveau de enkelte elementer i den lokale aftale skal forhandles og aftales. Begge parter skal på anmodning oplyse, hvem der repræsenterer parterne i forhandlingerne.

Stk. 4

Nærværende aftale gælder, mens der forhandles om en lokal aftale. Hvis der ikke indgås en lokal aftale, gælder nærværende aftale fortsat.

Stk. 5

Den lokale aftale kan opsiges med 3 måneders varsel, medmindre de lokale parter har aftalt et længere varsel. I opsigelsesperioden skal forhandlinger om ændring af aftalen indledes, hvis én af de forhandlingsberettigede parter anmoder herom. Ved bortfald af den lokale aftale gælder nærværende aftale.

Afskedigelse (jf. MED-aftalens § 18)

Stk. 1

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Stk. 2

Inden en tillidsrepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet mellem kommunen og den personaleorganisation, som tillidsrepræsentanten er anmeldt af. Kommunen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter, at organisationen har modtaget meddelelsen om den påtænkte opsigelse.

Stk. 3

Hvis personaleorganisationen skønner, at den påtænkte afskedigelse ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens eller kommunens forhold, kan personaleorganisationen inden en frist på 14 dage eller den i stk. 2 nævnte forhandling over for kommunen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst/aftale. Kopi af begæring om forhandling sendes til vedkommende kommunale forhandlingsorgan. Forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelse af forhandlingsbegæringen. Forhandlingen har opsættende virkning for den påtænkte opsigelse.

Stk. 4

Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes individuelle aftale- eller overenskomstmæssige opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afskedigelsen af en tillidsrepræsentant ske med et varsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af, dog mindst 6 måneder.

Stk. 5

I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrundet bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 2 – 4. I sådanne tilfælde skal kommunen snarest muligt tage skridt til at afholde en forhandling med den personaleorganisation, tillidsrepræsentanten er anmeldt af. Hvis personaleorganisationen skønner, at bortvisningen ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens forhold, skal personaleorganisationen inden en frist på 14 dage efter forhandlingen over for kommunen/økonomi forvaltningen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst.

Stk. 6

Spørgsmålet om afskedigelsens berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget afskedigelse af en tillidsrepræsentant afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold til § 19. Godtgørelsen ydes efter de regler herom, som måtte være indeholdt i den overenskomst, som vedkommende er omfattet af. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig. For tjenestemænds vedkommende ydes tilsvarende godtgørelse som i overenskomsten for tilsvarende personalegruppe.

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

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

Stk. 7

Ved afskedigelse af en prøveansat tjenestemand, der er valgt som tillidsrepræsentant, finder stk. 1 – 6 ikke anvendelse.

Stk. 8

Stk. 1- 7 gælder tilsvarende for andre medarbejderrepræsentanter, der er valgt i henhold til denne aftale.

Voldgift vedrørende §§ 10 – 18 (jf. MED-aftalens § 19)

Stk. 1

Uoverensstemmelser om fortolkning af §§ 10 – 18 om tillidsrepræsentanter afgøres ved en voldgift, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af de kommunale arbejdsgiverparter og 2 af Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået i henhold til § 17 (jf. MED-aftalens § 20)

Stk. 1

Uoverensstemmelser om lokale aftaler i henhold til § 17, som ikke kan løses lokalt, kan indbringes for KL og den/de relevante forhandlingsberettigede organisation(er), som søger uoverensstemmelserne bilagt ved mægling.

Stk. 2

Såfremt uoverensstemmelser som nævnt i stk. 1 ikke kan løses ved mægling, overgår sagen til KL og den/de relevante forhandlingsberettigede organisation(er), som i fællesskab søger at afgøre sagen.

Stk. 3

Såfremt der ikke kan opnås enighed i henhold til stk. 2, kan uoverensstemmelsen af gøres ved en voldgift. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL og 2 af KTO.

Stk. 4.

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

Stk. 5.

Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne og kan således ikke indbringes for den kommunale tjenestemandsråd, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse. Voldgiftsretten kan ikke idømme bod og andre sanktioner.

Rammeaftale om aflønning af tillidsrepræsentanter i Glostrup Kommune - jf. O.08

I forbindelse med O.08 er der i Aftale for tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg som Bilag 9 indarbejdet et protokollat om aflønning af tillidsrepræsentanter.

Af protokollatets § 1 fremgår:

”Til gavn for arbejdspladsen og de ansatte varetager tillidsrepræsentanter en række funktioner og opgaver i det lokale forhandlings- og medbestemmelsessystem, eks. funktion som talsmand, deltagelse i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet og medvirken ved forhandling og aftale af lokale aftaler vedr. eks. løndannelse, seniorordninger og arbejdstid mv.

Under forudsætning af, at den enkelte tillidsrepræsentant efter en konkret vurdering varetager disse opgaver, skal der mellem personaleorganisationen og den enkelte kommune indgås aftale om ydelse af funktionsløn til tillidsrepræsentanten.”

Med hjemmel i § 6 samt Bilag 9 til Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg indgås følgende rammeaftale om aflønning af tillidsrepræsentanter, herunder fællestillidsrepræsentanter.

Rammeaftalen har til formål at sikre tillidsrepræsentanter i Glostrup Kommune en ensartet og enkel honorering af funktionen. Lokale aftaler forudsættes som hovedregel indgået indenfor de angivne rammer, men der vil lokalt være mulighed for at aftale afvigelser i forhold til modellen, når særlige forhold taler herfor.

Aftalen dækker alene tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter, og der ydes følgende årlige funktionslønninger:

Repræsentant for under 20 personer	Grundbeløb 31/3-2000:	6.000 kr.
	Grundbeløb 1/1-2006:	6.841 kr.
Repræsentant for over 20 personer	Grundbeløb 31/3-2000:	12.000 kr.
	Grundbeløb 1/1-2006:	13.682 kr.

Tillægget er pensionsgivende, og reduceres ikke i forhold til arbejdstiden.

På områder, hvor der allerede er indgået aftaler om honorering af tillidsrepræsentanter, tilpasses disse aftaler ovenstående model. Hvis det allerede aftalte tillæg er større end ovenstående model, bevares den nuværende honorering som en personlig ordning.

Tillægget ydes fra den 1. i måneden efter valget af tillidsrepræsentanten er foretaget, og ophører uden varsel fra arbejdsgiverside ved udgangen af den måned, hvori tillidsrepræsentanten udtræder af hvervet.

Suppleanter, der aktivt indtræder i hvervet under tillidsrepræsentantens fravær fra arbejdspladsen i mere end 3 måneder, ydes et tilsvarende tillæg, som tillidsrepræsentanten oppebærer. Tillægget udbetales i givet fald med tilbagevirkende kraft fra den førstkommende 1. i måneden efter tillidsrepræsentantens fravær, og ophører uden varsel ved udgangen af den måned, hvor tillidsrepræsentanten vender tilbage til hvervet, eller hvor nyvalg sker.

Funktionstillægget, som aftales efter denne aftale, finansieres som hovedregel af lokal løndannelse. Hvor puljemidler eller anden finansieringsmodel har været anvendt, forbliver ledige midler som hovedregel på institutionen/tjenestestedet.

Opgørelse af antal medarbejdere anmeldes af tillidsrepræsentanten én gang årligt, pr. 1. januar, fra hvilken dato honoreringen i givet fald ændres. Elever, timelønnede og ansatte med løntilskud indgår ikke i opgørelsen. Medarbejdere i fleksjob indgår i opgørelsen. Ved uenighed om antallet, fortsættes hidtil udbetaling indtil møde herom har været afholdt.

Ved central aftale om ydelse af funktionsløn til tillidsrepræsentanter vil der i ovennævnte beløb være modregningsadgang.

Aftalen træder i kraft 1. januar 2009 og kan af begge parter opsiges med et varsel på 3 måneder.

Bilag 3: Uddannelse for medlemmer af MED-organisationen

3.1 MED-uddannelsen

MED-uddannelsen udbydes jf. rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse som en moduluddannelse bestående af et grundmodul (2 dages varighed) og et samarbejdsmodul (2 dages varighed)

Målgruppe	<p>Alle medlemmer af MED-organisationen skal gennemføre grundmodulet.</p> <p>Alle medlemmer af MED-organisationen, der ikke har deltaget i den tidligere SU-uddannelse, skal gennemføre samarbejdsmodulet.</p> <p>På arbejdspladser med MED-personalemøder er det formand, næstformand og arbejdsmiljørepræsentant, der deltager i uddannelsen.</p>
Formål	<p>Formålet er, at leder- og medarbejderrepræsentanter sammen bliver gode til at løse opgaver om arbejdsforhold, personaleforhold, samarbejde og arbejdsmiljø i hele kommunen.</p>
Tilmelding	<p>Der afholdes løbende uddannelse i MED-grundmodul og MED-samarbejdsmodul til de medlemmer af MED-organisationen, der endnu ikke har været på kursus.</p> <p>Det tilstræbes, at leder- og medarbejderrepræsentanter i MED-udvalg gennemgår samme uddannelse samtidigt for at sikre et fælles fundament for viden i MED-udvalget.</p> <p>Center for HR og Politik administrerer uddannelsen.</p>
Evaluerings	<p>Hovedudvalget evaluerer MED-uddannelsen én gang årligt og tager initiativ til eventuelle tilpasninger, herunder valg af udbyder samt eventuelle opfølgingsmoduler.</p>

3.2 Arbejdsmiljøuddannelsen

Arbejdsmiljøuddannelsen udbydes jf. arbejdsmiljøloven som en moduluddannelse bestående af et grundmodul (3 dages varighed) og et supplerende modul.

Målgruppe	Alle arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere, der er medlemmer af en arbejdsmiljøgruppe, skal gennemføre arbejdsmiljøuddannelsen.
Formål	Formålet er at styrke det forebyggende arbejde og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet, herunder at sikre, at arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere får den fornødne viden om arbejdsmiljø og om metoder til at varetage sikkerheds- og sundhedsmæssige opgaver.
Tilmelding	<p>Arbejdslederen og arbejdsmiljørepræsentanterne skal ifølge arbejdsmiljøloven tage arbejdsmiljøuddannelsens grundmodul inden for 3 måneder efter valg eller udpegning.</p> <p>Ud over den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse skal arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere løbende tilbydes supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Det er op til det enkelte medlem, om man vil tage imod tilbuddet om supplerende arbejdsmiljøuddannelse.</p> <p>I Glostrup Kommune inviteres to gange årligt til supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Om foråret afholdes det internt i Glostrup Kommune, og om efteråret afholdes det sammen med en række andre vestegnskommuner.</p> <p>Det tilstræbes, at leder- og medarbejderrepræsentanter i MED-udvalg gennemgår samme uddannelse samtidigt, for at sikre et fælles fundament for viden på arbejdsmiljøområdet.</p> <p>Center for HR og Politik administrerer uddannelsen.</p>
Evaluerings	Hovedudvalget evaluerer arbejdsmiljøuddannelsen én gang årligt og tager initiativ til tilpasninger, herunder temadage el. lign. for repræsentanter i MED-organisationen.

Bilag 4: Standardforretningsorden for MED-udvalg i Glostrup Kommune

Denne standardforretningsorden kan anvendes som skabelon af MED-udvalg på alle niveauer. Ved beskrivelse af sammensætning i § 1, samt mødekadence i § 3, stk. 2 skal Glostrup Kommunes MED-aftale § 9 konsulteres. Standardforretningsordenen gælder, indtil andet er aftalt i det enkelte MED-udvalg.

§ 1. Sammensætning

Stk. 1

Udvalget består af x medlemmer.

Stk. 2

Y medlemmer vælges af og blandt medarbejdere ansat i Glostrup Kommune. Glostrup Kommunes øverste administrative ledelse udpeger ledelsesrepræsentanter i de enkelte udvalg.

Stk. 3

For hver medarbejderrepræsentant vælges der en suppleant. Suppleanten indtræder i udvalget ved de ordinære medlemmers fravær.

Stk. 4

Valgperioden for medarbejderrepræsentanter og suppleanter er 2 år. Valgterminen er 1. april i lige år.

For (fælles)tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter gælder de til enhver tid fastsatte regler om valgperioder.

Stk. 5

Det påhviler formand og næstformand for MED-udvalget at indrapportere til MED Hovedudvalget, når valg af medlemmer har fundet sted. Bestemmelsen er ufravigelig.

§ 2. Sekretær

Stk. 1

Medarbejdersiden og ledelsessiden i MED-udvalget udpeger i fællesskab en sekretær, der ikke behøver at være medlem af udvalget.

Stk. 2

Sekretæren for udvalget tager referat af møderne. Referatet udsendes senest 14 dage efter afholdelse af mødet og efter godkendelse af formanden og næstformanden. Referatet forelægges til endelig godkendelse på det kommende møde.

Stk. 3

Ved sekretærens forfald til et møde udpeger MED-udvalget i fællesskab en sekretær for det pågældende møde blandt de fremmødte.

§ 3. Udvalgets arbejdsform

Stk. 1

MED-udvalget udøver sin virksomhed i møder.

Stk. 2

Møde afholdes, når formand og næstformand finder det nødvendigt, dog mindst x gange om året, jf. MED-aftalens § 9A/B/C, stk. xx.

Stk. 3

Møde afholdes endvidere, såfremt et flertal af medarbejderrepræsentanterne over for formanden eller næstformanden fremsætter anmodning herom med angivelse af de spørgsmål, som ønskes behandlet.

Stk. 4

Indkaldelse til ordinært møde skal ske med 3 ugers varsel. Ekstraordinære møder kan afholdes med mindst 1 dags varsel.

Stk. 5

Forslag til emner på dagsordenen skal sendes til formanden eller næstformanden senest 2 uger før mødet.

Stk. 6

Dagsorden udarbejdes af formanden og næstformanden i fællesskab og udsendes senest 1 uge før mødet.

Stk. 7

Fristerne i stk. 4-6 kan i ganske særlige tilfælde fraviges, ligesom de kan fraviges, hvis der er enighed herom i udvalget.

§ 4. Udvalg nedsat under MED-udvalget**Stk. 1**

MED-udvalget kan, når der er enighed herom, nedsætte underudvalg, herunder også permanente udvalg til behandling af bestemte opgaver. Underudvalgene skal løbende holde MED-udvalget orienteret om deres arbejde.

§ 5. Ikrafttræden**Stk. 1**

Denne forretningsorden er vedtaget og træder i kraft d. [xx. xx. 201x]

Stk. 2

Forretningsordenen kan ændres af MED-udvalget, når ændringsforslaget er udsendt mindst en uge før det møde, hvor det skal behandles jf. § 3 stk. 6.

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

Hovedudvalget har i henhold til en række generelle (ramme)aftaler følgende opgaver jf. KL/KTO-forlig 2011. Opgaverne er obligatoriske og kan derfor ikke fraviges ved lokal aftale.

Opgave	Generel (ramme)aftale	Lokale retningslinjer i Glostrup Kommune
A. Aftale retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmålinger.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 3, stk. 2.	"Retningslinjer for indhold af og opfølgning på trivselsundersøgelser". Vedtaget i Hovedudvalget d. 14. marts 2013
B. I tilknytning til kommunens budgetbehandling skal ledelsen redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder eventuelle konsekvenser i forhold til sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 5.	Procedureretningslinje er indgået jf. MED-aftalen § 8, stk. 3.
C. Aftale retningslinjer for sygefraværssamtaler.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 7, stk. 4.	"Retningslinjer for god håndtering af sygefravær". Vedtaget i Hovedudvalget d. 1. februar 2016.
D. Sikring af, at der i kommunen aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 9 og bilag 9 til MED-rammeaftalen.	"Retningslinjer vedrørende arbejdsbetinget stress". Vedtaget i Hovedudvalget d. 16. april 2008.
E. Sikring af, at der aftales retningslinjer for den samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane på arbejdspladsen (også fra 3. person), dvs. drøfte og fastlægge i hvilket omfang retningslinjer skal fastsættes lokalt af det enkelte MED-udvalg eller centralt af hovedudvalget.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 10 og vejledning til trivselsaftalen om indsats mod vold, mobning og chikane.	"Retningslinjer vedrørende forebyggelse, identifikation og håndtering af vold, mobning og chikane". Vedtaget i Hovedudvalget d. 1. februar 2016.
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	Protokollat til aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne om indsats mod vold, mobning og chikane på arbejdspladsen.	"Retningslinjer vedrørende forebyggelse, identifikation og håndtering af vold, mobning og chikane". Vedtaget i Hovedudvalget d. 1. februar 2016.

<p>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.</p>		<p>Revidering af retningslinjerne sker i Hovedudvalget i forbindelse med den strategiske drøftelse jf. MED-aftalen § 9A, stk. 5-7.</p>
<p>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.</p>	<p>Rammeaftale om socialt kapitel § 3. I Rammeaftale om socialt kapitel § 3 stk. 1 udgår "årligt".</p>	<p>"Retningslinjer for ansatte på særlige vilkår". Vedtaget i Hovedudvalget d. 20/5 2009.</p>
<p>H. Regelmæssig evaluering af anvendelsen af MUS i kommunen.</p>	<p>Aftale om kompetenceudvikling § 4, stk. 2.</p>	<p>Der er i 2014 udviklet et nyt MUS-koncept for Glostrup Kommune. MUS-konceptet evalueres årligt i Hovedudvalget jf. MED-aftalen § 8 stk. 3.</p>
<p>I. Aftale af retningslinjer for sundhed. Retningslinjerne skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer.</p>	<p>Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, § 4, stk. 1.</p>	<p>"Retningslinjer for sundhed". Vedtaget i Hovedudvalget d. 27/1-2011.</p>

Bilag 5B: Oversigt over opgaver i øvrige MED-udvalg i henhold til generelle (ramme)aftaler

Hovedudvalgets opgaver fremgår af bilag 6A. De øvrige MED-udvalg har desuden en række opgaver i henhold til en række generelle (ramme)aftaler. Opgaverne fremgår nedenfor. Selv om øvrige MED-udvalg har disse opgaver, skal det understreges, at kompetencen til forhandling og aftale om enkeltpersoners eller grupperes vilkår iht. en række generelle (ramme)aftaler ikke ligger hos MED-systemet, men hos den/de lokale repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation. Kompetencen er også beskrevet nedenfor.

Opgave	Generel (ramme)aftale	Kompetence til forhandling/aftale
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Såfremt det på den enkelte arbejdsplads/institution besluttes, at der kan ske ansættelse af personer i henhold til aftalen, er det hensigtsmæssigt at ledelse og medarbejdere drøfter retningslinjer for beskæftigelse af disse. 	Aftale om oplærings- og integrationsstillinger	Aftale om etablering af oplærings- og integrationsstillinger, herunder den konkrete ansættelse indgås mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Der skal aftales retningslinjer for fremlæggelse af institutionsbaseret sygefraværstatistik samt opfølgning på sygefravær i institutionen. ▪ Institutionsledelsen skal årligt fremlægge en institutionsbaseret sygefraværstatistik for det lokale MED-udvalg. ▪ Der skal aftales retningslinjer for udarbejdelse af handlingsplaner, hvis der konstateres problemer i arbejdspladsvurderingen (APV). ▪ Der skal, afhængig af beslutning i Hovedudvalget, aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress. ▪ Der skal, afhængig af beslutning i Hovedudvalget, aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning 	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne	

og chikane – herunder fra 3. person – i tilknytning til udførelsen af arbejdet.		
	Rammeaftale om seniorpolitik	Aftale indgås mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Såfremt det på den enkelte arbejdsplads/institution besluttes, at der kan ske ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige, er det hensigtsmæssigt at ledelse og medarbejdere drøfter retningslinjer for beskæftigelse af disse. 	Rammeaftale om socialt kapital	Aftale om vilkår i flexjob, aftalebaserede job på særlige vilkår, løntilskudsjob, herunder skånejob, indgås mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er). Lokal forhandling om vilkår i forbindelse med brug af løntilskudsjob og virksomhedspraktik i mere end 13 uger.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ De overordnede mål for kompetenceudviklingsindsatsen på arbejdspladsen skal drøftes. ▪ Sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling skal drøftes. ▪ Det skal drøftes hvordan arbejdet med kompetenceudvikling evalueres. 	Aftale om kompetenceudvikling	På den enkelte arbejdsplads opstilles der udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere.
	Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde	Lokal aftale mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for en eller flere organisationer. På grundlag heraf indgås aftale mellem -kommunen og de enkelte ansatte.
	Protokollat vedr. vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse	Der skal ske en forhandling om tillidsrepræsentanters vilkår med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældendes overenskomstgruppe(r). Såfremt der i hovedudvalget er vedtaget overordnede principper for TR-vilkår, skal disse principper danne grundlag for forhandlingen.

Bilag 5C: Oversigt over opgaver i arbejdsmiljøgrupperne i henhold til Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed (BEK nr. 1181 af 15/10 2010, §18)

De strategiske og overordnede arbejdsmiljøopgaver varetages jf. MED-aftalen i MED-organisationen, dvs. i Hovedudvalget, centerudvalg og lokaludvalg/MED-personalemøder, og disse opgaver er beskrevet i MED-aftalens § 9A-9D. Herudover varetages de daglige operationelle arbejdsmiljøopgaver af kommunens arbejdsmiljøgrupper jf. BEK nr. 1181, § 18.

Arbejdsmiljøgrupperne er ansvarlige for:

- at varetage og deltage i aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici
- at deltage i planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet og deltage i udarbejdelsen af APV, herunder at inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper
- at kontrollere at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssige fuldt forsvarlige.
- at kontrollere, at der gives effektiv oplæring og instruktion tilpasset de ansattes behov.
- at deltage i undersøgelse af ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil og anmelde dem til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant
- at påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed
- at virke som kontaktled mellem de ansatte og MED-udvalget
- at forelægge sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer, som arbejdsmiljøgruppen ikke kan løse, eller som er generelle for virksomheden, for MED-udvalget