

MED-AFTALE

gældende pr. 1. januar 2013



Indholdsfortegnelse

§ 1	Aftalens område.....	side 3
§ 2	Formål	side 4
§ 3	Lokale aftalemuligheder	side 7
§ 4	Form og struktur	side 9
§ 5	Kompetence	side 17
§ 6	Medindflydelse og medbestemmelse	side 19
§ 7	Information og drøftelse	side 21
§ 8	Retningslinjer	side 24
§ 9	Hovedudvalget	side 28
§ 10	Arbejds miljø	side 32
§ 11	Valg af tillidsrepræsentanter	side 40
§ 12	Tillidsrepræsentantens virksomhed	side 43
§ 13	Valg af fællestillidsrepræsentanter	side 46
§ 14	Valg af suppleant (stedfortræder)	side 48
§ 15	Medarbejderrepræsentanternes vilkår	side 49
§ 16	Frihed til deltagelse i kurser, møder mv.	side 52
§ 17	Fravigelse af TR-bestemmelser ved særskilt indgået TR-aftale	side 53
§ 18	Uddannelse	side 55
§ 19	Afskedigelse	side 56
§ 20	Voldgift vedrørende §§ 11-17 og § 19	side 60
§ 21	Uoverensstemmelser vedr. lokale aftaler indgået i henhold til § 17	side 61
§ 22	Håndhævelse af forpligtelserne i § 7	side 62
§ 23	De centrale parters opgaver og kompetence	side 65
§ 24	Voldgift vedrørende § 23, stk. 2	side 67
§ 25	Ikrafttræden	side 68
	Bilag	side 70

Kapitel 1. Aftalens område

§ 1. Område

Stk. 1

Lokalaftalen om medindflydelse og medbestemmelse i Assens Kommune dækker alle medarbejdere, hvis løn- og ansættelsesforhold er omfattet af Kommunernes Lønningstilsyn.

Stk. 2

Aftalen omfatter de selvejende dag- og døgninstitutioner indenfor KL's forhandlingsområde, som kommunen har indgået driftsoverenskomst med

Stk. 3

Aftalen omfatter de fælleskommunale virksomheder indenfor KL's forhandlingsområde, som kommunen har indgået driftsoverenskomst med.

Alle medarbejdere i de pågældende institutioner vil således være dækket af- og have samme muligheder for medindflydelse og medbestemmelse som kommunens øvrige medarbejdere.

AFTALE

BEMÆRKNINGER

§ 2. Formål

Stk. 1

Lokalaftalen om medindflydelse og medbestemmelse for Assens Kommune er et væsentligt redskab i forhold til at nå de overordnede mål for udviklingen af Assens Kommune.

MED-aftalen skal således medvirke til at gøre Assens Kommune til en attraktiv og udviklende arbejdsplads med gode arbejdsvilkår, og samtidig bidrage til at kommunen kan fastholde og tiltrække dygtige og engagerede medarbejdere og ledere.

Gennem værdierne skal der skabes en virksomhedskultur, hvor den enkelte medarbejder dels oplever en høj grad af indflydelse og ansvar i sin dagligdag, men også en kultur hvor det er accepteret at aktive og initiativrige medarbejdere kan begå fejl, og hvor disse er grundlag for konstruktiv læring.

Alle ansatte sikres gennem aftalen reel medindflydelse og medbestemmelse på arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Det skal være attraktivt at blive og forblive medarbejder i Assens Kommune. Derfor skal der på alle niveauer i organisationen være et tæt samspil og en løbende dialog mellem ledelsen og medarbejderne, således at udvikling og erfaring fra daglig praksis lægges til grund for de beslutninger der træffes.

Samspillet skal også gælde i dialogen med relevante politikere omkring drøftelser af de personalepolitiske målsætninger og de økonomiske vilkår for Assens Kommune.

Samarbejdet skal således understøtte:

- at Assens Kommune på bedst mulig vis kan løse sine opgaver overfor borgerne
- at der er sammenhæng mellem ressour-

Det gode samarbejde er vores fundament

En forudsætning for en attraktiv og succesfuld Assens Kommune er et godt og tillidsfuldt samarbejde mellem ledelses- og medarbejderrepræsentanterne i MED-systemet.

Den værdibaserede ledelsesform i Assens Kommune skal medvirke til at skabe en stadig udvikling af samarbejdet mellem ledere og medarbejdere.

Ledelsesstilen er kendetegnet ved en høj grad af delegation af beslutningskompetence og en høj grad af dialog i hverdagen mellem leder og medarbejder om arbejdspladsens samlede sæt af opgaver.

Tilsvarende forventes medarbejderne at påtage sig et ansvar og gennem dialogen positivt medvirke til udviklingen af samarbejdet mellem ledere og medarbejdere.

Værdigrundlaget for samarbejdet i MED-systemet i Assens Kommune

Ledelses- og medarbejderrepræsentanter vil gennem et godt samarbejde i MED-systemet arbejde for en succesfuld Assens Kommune og udviklingen af Assens Kommune som en spændende og god arbejdsplads for alle kommunens nuværende og kommende ansatte.

Værdigrundlaget er fundamentet i MED-aftalen og er dermed en vigtig ledestjerne for ledere og medarbejdere i Assens Kommune. Værdierne skal afspejle sig i det daglige samarbejde.

Samarbejdet i MED-systemet skal således være kendetegnet ved:

AFTALE

cer og arbejdsopgaver, således at der til stadighed på alle niveauer er overensstemmelse mellem de overordnede politiske mål om serviceniveau og de økonomiske og personalemæssige ressourcer

- de ansattes interesse for effektiviteten og kvaliteten af serviceydelserne i kommunen
- at arbejdsglæden og den enkelte ansattes behov for såvel tryghed som personlig og faglig udvikling og uddannelse tilgodeses
- at der er gode og udviklende arbejdsforhold, der kan medvirke til at gøre Assens Kommune til en attraktiv arbejdsplads
- at alle ansatte engageres i såvel det daglige arbejde som i udvikling af egen arbejdsplads og kommunen som helhed
- at tillidshvervet er attraktivt og respekteret, svarende til den centrale rolle medarbejderrepræsentanten spiller i en dynamisk virksomhed
- at de ansatte har gode sundheds- og sikkerhedsforhold bl.a. gennem en styrkelse og effektivisering af den forebyggende indsats på arbejdsmiljøområdet

Medindflydelsen og medbestemmelsen udmøntes gennem:

- gensidig information og drøftelse
- fastlæggelse af retningslinjer for arbejds- personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold
- forhandling og indgåelse af generelle rammeaftaler/overenskomster, hvor aftaleretten er delegeret til de lokale repræsentanter.

For at sikre reel medindflydelse og medbestemmelse og udvikle det daglige arbejde nedsættes der MED-udvalg bestående af repræsentanter for ledelsen og for medarbejderne.

Det forventes, at MED-udvalgene i videst

BEMÆRKNINGER

*Åbenhed
Respekt
Udvikling
Arbejdsglæde
Ordentlighed*

Ved åbenhed forstås:

- *at vi gensidigt forpligter os til så tidligt som muligt, at informere om alt af relevans for MED-systemet – information er en ret og en pligt for såvel ledelses- som medarbejderrepræsentanter i MED-systemet*
- *at vi skaber et MED-system, hvor vi udtrykker os åbent og ærligt og dermed forpligter os på at skabe et forum med plads til debat og dialog*
- *at vi hver især påtager os et ansvar for i eget bagland at aflive myter og rygter baseret på mangelfuld og/eller ukorrekt information*
- *at vi løbende evaluerer samarbejdet i forhold til at sikre, at de gode intentioner for samarbejdet efterleves*

Ved respekt forstås:

- *at vi skaber et samarbejdsforum, hvor vi kan stole på hinanden*
- *at vi lytter til hinandens synspunkter og søger at bøje os mod hinanden*
- *at vi sikrer et samarbejde, hvor hver part tilkendes lige megen værdi og betydning*
- *at vi anerkender og respekterer medarbejderrepræsentanternes særlige centrale katalysatorfunktion i en organisation, hvor åbenhed og dialog vægtes højt*
- *at vi oplever hinanden som positive og aftaleholdende medspillere med fælles mål – til trods for forskellige roller*

Ved udvikling forstås:

- *at vi stiller krav til hinanden i en konstruktiv dialog.*
- *at vi gennem dialog og gensidig informa-*

AFTALE

muligt omfang involverer de ansatte i udvalgenes arbejde.

BEMÆRKNINGER

tion udnytter vore fælles videnskompetencer og sikrer indblik og overblik

Ved arbejdsglæde forstås:

- *at vi har reel medindflydelse og medbestemmelse på beslutningsprocesserne relateret til MED-systemet, og dermed selvfølgelig også påtager os et reelt medansvar for de trufne beslutninger i MED-regi*
- *at vi gennem samarbejdet i MED-udvalgene skaber engagement og har visioner og tør investere i det attraktive arbejdsliv*
- *at vi uddelegerer ansvar og kompetence og viser tillid*
- *at vi sikrer et forum, hvor alle kan komme til orde og behandles med respekt*
- *at ledelsen er garant for en åben og engageret ledelsesstil med åbne døre og tid til at "hilse på"*

Ved ordentlighed forstås:

- *at vi alle optræder med respekt og rummelighed – især i de svære situationer*
- *at vi sikrer hurtige, præcise og tydelige udmeldinger til medarbejdere og ledere*
- *at vi, i forhold af stor betydning for ledere og medarbejdere, sikrer en ensartet koordineret information til den øvrige organisation*
- *at saglig og faglig uenighed og kritik er legalt, men kritik fremføres altid overfor rette vedkommende*

AFTALE

BEMÆRKNINGER

§ 3. Lokale aftalemuligheder

Stk. 1

Nye tiltag - opstilling af mål og handleplaner

For at understøtte MED-aftalens formål opstilles mål og handleplaner for MED-opgaverne på tilsvarende vis som for organisationens øvrige områder. Form, indhold og tidsterminer aftales i Hovedudvalget.

Mål og handleplaner skal på dagsordenen på leder- og personalemøder på den enkelte arbejdsplads mindst en gang årligt

MED-opgaverne skal indgå som en naturlig del af det daglige samarbejde i hverdagen mellem ledere og medarbejdere, ligesom en løbende dialog og opfølgning skal prioriteres.

Udarbejdelse af personalepolitisk regnskab

Hvert andet år udarbejdes et personalepolitisk regnskab, der bl.a. udtrykker i hvor høj grad de af Hovedudvalget opstillede mål er nået.

Det er over en tid en målsætning, at der i det personalepolitiske regnskab indgår et arbejdsmiljøregnskab, hvor statistik over arbejdsulykker, fraværstatistikker, trivselsudviklingen på arbejdspladsen mv. fremgår, ligesom arbejdsmiljøinitiativer fra de enkelte udvalg er synliggjort

Årlig temadag

En gang årligt afholdes en temadag for ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter indenfor de enkelte forvaltningsområder.

Når temadagen planlægges, skal det konkret vurderes, hvorvidt det er relevant at invitere øvrige deltagere som eksempelvis repræsentanter fra personalegrupper uden tillidsrepræsentanter eller andre medarbejderrepræsentanter.

Temadagen har til formål at sikre medindflydelsen og medbestemmelsen gennem de-

AFTALE

BEMÆRKNINGER

bat, høring og opfølgning på personalepolitiske emner i bred forstand.

Temadagen afvikles med en generel og en specifik del. Indholdet i den generelle del er et overordnet emne, der vedrører alle kommunale arbejdspladser. Indholdet fastlægges af Hovedudvalget.

Indholdet i den specifikke del er et emne, som det enkelte forvaltningsområde selv vælger.

Synspunkter og ønsker fra temadagene refereres og viderebringes til Hovedudvalget. Dagene afvikles i jan/feb/mar, så synspunkter og ønsker kan indarbejdes i det budget- og planlægningsarbejde, der påbegyndes i starten af det nye år.

Det er Organisation & Personale, der står for afviklingen af temadagene. Leder og medarbejderrepræsentanter for de respektive forvaltningsområder inddrages i planlægningen.

§ 4. Form og struktur

Stk. 1

MED-strukturen i Assens Kommune er baseret på, at kommunen er en arbejdsplads, hvor de ansatte har reel medindflydelse og medbestemmelse.

Udvalgsstrukturen skal til enhver tid understøtte formål og indhold i denne MED-aftale.

MED-strukturen i Assens Kommune består af følgende:

1 Hovedudvalg for hele kommunen
Fælles MED-udvalg
Lokale MED-udvalg eller personalemøder med MED-status på arbejdspladsniveau

MED-strukturen etableres som en sammenhængende og enstrengt organisation og fremgår af bilag 2. Sikkerheds- og sundhedsarbejdet er integreret i samarbejdsorganisationen i henhold til arbejdsmiljølovens bestemmelser. Arbejdsmiljøstrukturen fremgår af bilag 2.

Stk. 2

MED-strukturen matcher den til enhver tid gældende ledelsesstruktur og kompetence i Assens Kommune, men vil i øvrigt for så vidt angår MED-udvalg, personalemøder med MED-status og arbejdsmiljøgrupper tage udgangspunkt i de enkelte forvaltningers særlige organisering og forhold. Der kræves således ikke ensartethed mellem de enkelte forvaltninger.

Såfremt der sker ændringer i Assens Kommunes organisation og kompetenceplan tilpasses MED-strukturen efter godkendelse i Hovedudvalget.

Det samme gælder, såfremt strukturen i det enkelte forvaltningsområde efter evaluering vurderes som uhensigtsmæssig.

AFTALE

BEMÆRKNINGER

Stk. 3

Der er nedsat ét Hovedudvalg for hele kommunen. Hovedudvalget er det øverste organ for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i kommunen og for varetagelse af sundheds- og arbejdsmiljøområdet i henhold til arbejdsmiljølovgivningen. Hovedudvalgets sammensætning og arbejdsopgaver er nærmere beskrevet i § 9.

Fælles MED-udvalg

Stk. 4

Der er nedsat 4 Fælles MED-udvalg, der dækker følgende områder:

*Fælles MED for Rådhuset
Fælles MED for Børn & Undervisning
Fælles MED for By, Land & Kultur
Fælles MED for Social & Sundhed*

Alle administrative forvaltningsmedarbejdere er omfattet af det Fælles MED for Rådhuset. Tilsvarende gælder det tekniske personale på rådhusene.

Fælles koordinerende møder afholdes når leder- eller medarbejderrepræsentant anmoder herom.

Det tilstræbes, at der også på ledelsessiden vil være en repræsentativ fordeling i forhold til de enkelte områder.

Stk. 5

Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen. Det enkelte udvalg bør sammensættes så repræsentativt som muligt, således at alle relevante synspunkter kan komme frem. Udvalgenes

I forhold til valg af arbejdsmiljørepræsentanter til Fælles-MED-udvalgene skal der, hvor begge hovedorganisationer er repræsenteret, vælges en arbejdsmiljørepræsentant fra hver hovedorganisation.

Mhp. at sikre en bred repræsentativitet i

AFTALE

sammensætning skal som hovedregel baseres på valgte tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter.

Er der færre pladser på medarbejdersiden i et MED-udvalg, end der er tillidsrepræsentanter inden for området, må der foretages et valg mellem disse tillidsrepræsentanter. Er der derimod flere pladser i MED-udvalget, end der er tillidsrepræsentanter inden for området, skal der vælges andre medarbejdere som repræsentanter i udvalget. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter. I det MED-udvalgene også skal varetage opgaverne på sundheds- og arbejdsmiljøområdet, skal det sikres, at arbejdsmiljørepræsentant(er) og arbejdsleder(e) er repræsenteret i udvalgene.

Fælles MED-udvalg for Rådhuset

Der udpeges mellem 5 og 10 medlemmer af og blandt MED-udvalgenes medarbejderrepræsentanter (der udpeges blandt følgende: LO, FTF og AC). Herudover er valgt 2 arbejdsmiljørepræsentanter af og iblandt de medarbejdervalgte arbejdsmiljørepræsentanter.

5 medlemmer er fra ledelsen. Kommunaldirektøren er født formand for udvalget, mindst én leder skal repræsentere arbejdsmiljøområdet. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

Fælles MED-udvalg for Børn & Undervisning

Der udpeges mellem 5 og 10 medlemmer af og blandt MED-udvalgenes medarbejderrepræsentanter (der udpeges blandt følgende:

BEMÆRKNINGER

Fælles MED-udvalgene kan antallet af medarbejderrepræsentanter variere fra 5 til 10 medlemmer. Det endelige antal af repræsentanter fastsættes efter aftale med områdets ledelse og repræsentanter for de faglige organisationer.

Medarbejderrepræsentanterne er fordelt på X repræsentanter fra LO (samt X suppleanter), X repræsentanter fra FTF (samt X suppleanter) og X repræsentanter fra AC (samt X suppleanter).

Det endelige antal af repræsentanter fastsættes efter aftale med områdets ledelse og repræsentanter for de faglige organisationer.

De faglige organisationer fordeler pladserne imellem sig.

På medarbejdersiden nedsættes et Kontaktudvalg. Kontaktudvalget består af medarbejderrepræsentanter i Fælles MED-udvalget samt tillidsrepræsentanter fra de organisationer indenfor pågældende fælles MED-område, der ikke er repræsenteret i Fælles-MED-udvalget.

Kontaktudvalget kan indkaldes til formøde før udvalgets ordinære møder.

Fælles MED-udvalgene evalueres løbende. Giver evalueringen anledning til ændringer i Fælles MED-strukturen gives der meddelelse til forhandlingsorganet.

AFTALE

LO, FTF og AC). Herudover er valgt 2 arbejdsmiljørepræsentanter af og iblandt de medarbejdervalgte arbejdsmiljørepræsentanter. 5 medlemmer er fra ledelsen. Direktøren for Børn & Undervisning er født formand for udvalget. Af de resterende medlemmer fra ledelsen skal mindst en repræsentere arbejdsmiljøområdet. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

Fælles MED-udvalg for By, Land & Kultur

Der udpeges mellem 5 og 10 medlemmer af og blandt MED-udvalgenes medarbejderrepræsentanter (der udpeges blandt følgende: LO, FTF og AC). Herudover er valgt 2 arbejdsmiljørepræsentanter af og iblandt de medarbejdervalgte arbejdsmiljørepræsentanter. 5 medlemmer er fra ledelsen. Direktøren for By, Land & Kultur er født formand for udvalget. Af de resterende medlemmer fra ledelsen skal mindst en repræsentere arbejdsmiljøområdet. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne

Fælles MED-udvalg for Social & Sundhed

Der udpeges mellem 5 og 10 medlemmer af og blandt MED-udvalgenes medarbejderrepræsentanter (der udpeges blandt følgende: LO, FTF og AC). Herudover er valgt 2 arbejdsmiljørepræsentanter af og iblandt de medarbejdervalgte arbejdsmiljørepræsentanter. 5 medlemmer er fra ledelsen. Direktøren for Social, Sundhed & Arbejdsmarked er født formand for udvalget. Af de resterende medlemmer fra ledelsen skal mindst en repræsentere arbejdsmiljøområdet. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

Stk. 6

Fælles MED-udvalg har til opgave:

- gensidigt at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, perso-

BEMÆRKNINGER

Det er aftalt, at Fælles MED for Børn & Undervisning evalueres med udgangen af 2013.

AFTALE

- nale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold indenfor udvalgets område
- at planlægge, lede og koordinere sundheds- og sikkerhedsarbejdet indenfor udvalgets område
 - at udarbejde indstilling til Hovedudvalget om MED-strukturen indenfor udvalgets område
 - at udarbejde forslag til Hovedudvalget om retningslinjer
 - at udfylde rammerne for de af Hovedudvalget fastsatte retningslinjer,
 - at arbejde med de opstillede mål og handleplaner
 - at afgive udtalelser på fælles områder som f.eks. budget, normering, planlægning, kvalitetssikring, evaluering.

Stk. 7

Fælles MED-udvalg holder møde, når formanden eller næstformanden finder det nødvendigt, dog mindst én gang i kvartalet.

Stk. 8

Fælles MED-udvalg fastsætter selv sin forretningsorden, men minimumsbestemmelserne for forretningsordener vedtaget af Hovedudvalget, skal være opfyldt (se bilag 4).

Lokale MED-udvalg

Stk. 9

Lederen for MED-udvalgets område er "født" medlem af og formand for udvalget.

Det enkelte udvalg bør sammensættes så repræsentativt som muligt, således at alle relevante synspunkter kan komme frem. Så vidt muligt bør alle personaleorganisationer (overenskomstgrupper) være repræsenteret i udvalget. Dernæst kan de enkelte personalegruppers størrelse inddrages ved vurdering af sammensætning af udvalget på medarbejdersiden.

Stk. 10

Formanden for Fælles MED-udvalg udpeger øvrige ledelsesrepræsentanter.

Det tilstræbes, at der også på ledelsessiden vil være en repræsentativ fordeling i forhold

BEMÆRKNINGER

AFTALE

BEMÆRKNINGER

til de enkelte områder.

Stk. 11

Næstformanden for MED-udvalget vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne i MED-udvalget.

Stk. 12

Udvalgene sammensættes således, at der er mindst lige så mange medarbejderrepræsentanter som repræsentanter for ledelsen.

Antallet af medlemmer i de lokale MED-udvalg kan ikke overstige antallet af medlemmer i Fælles MED-udvalgene.

Hovedudvalget kan dispensere fra antallet af udvalgsmedlemmer.

Stk. 13

MED-udvalgene fastsætter selv deres forretningsorden, men minimumsbestemmelserne for forretningsordener vedtaget i Hovedudvalget, skal være opfyldt (se bilag 4).

Stk. 14

Der afholdes møde i MED-udvalget, når formanden eller næstformanden finder det nødvendigt, dog mindst en gang pr. kvartal.

Personalemøder med MED-status

Stk. 15

Personalemøder med MED-status er tillagt samme kompetence som MED-udvalgene.

Leder og medarbejderrepræsentant skal gennemføre MED-uddannelsen.

Stk. 16

For de medarbejdere, som ikke er direkte omfattet af et MED-udvalg, skal medarbejdernes medindflydelse og medbestemmelse tilgodeses gennem personalemøder med

AFTALE

MED-status for alle medarbejdere og ledere inden for det pågældende område, dog uden at personalet sidestilles med tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter.

Stk. 17

Mødeindkaldelse, dagsorden og mødeledelse aftales mellem lederen og medarbejderrepræsentanten fra området.

Hvis der er en tillidsrepræsentant inden for området, varetager tillidsrepræsentanten opgaven som medarbejderrepræsentant.

Hvis der ingen tillidsrepræsentant er inden for området, vælger medarbejderne en medarbejderrepræsentant.

Stk. 18

Der afholdes personalemøde, når lederen eller medarbejderrepræsentanten finder det nødvendigt, dog mindst en gang pr. kvartal.

Stk. 19

Der kan kun oprettes nye personalemøder med MED-status efter forudgående godkendelse i Hovedudvalget.

Valgperiode

Stk. 20

Valg til MED-udvalg og arbejdsmiljøgrupper foretages samtidigt i hele kommunen. Valgperioden er to år.

BEMÆRKNINGER

Kommunen udskriver valg af arbejdsmiljørepræsentanter primo november i lige år.

Ultimo november foretages valg/ udpegning til lokale MED-udvalg.

Primo december vælges henholdsvis arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdslederrepræsentanter til Fælles MED-udvalg.

Umiddelbart derefter vælges - af og blandt disse - repræsentanterne til Hovedudvalg.

De øvrige medarbejderrepræsentanter i henholdsvis Fælles MED-udvalg og Hovedudvalg udpeges primo december af organisationernes lokale afdeling, sektion, klub eller lignende blandt de i Assens Kommune

AFTALE

BEMÆRKNINGER

ansatte.

Valg af tillidsrepræsentanter er et organisationsansvar efter den enkelte organisations vedtægter. Valg af arbejdsmiljørepræsentant er lovbestemt.

Hvis der vælges en ny arbejdsmiljø- eller tillidsrepræsentant indenfor et område udtræder den fratrædende af MED-udvalget. I de lokale udvalg indtræder den nyvalgte i stedet. I Fælles MED-udvalg og Hovedudvalg indtræder suppleanten

§ 5. Kompetence

Stk. 1

Medindflydelse og medbestemmelse udøves inden for det kompetenceområde, som ledelsen har med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Såfremt der opstår tvivl om rækkevidden af ledelseskompentencen, skal ledelsen klargøre grænserne herfor.

Ledelsens kompetence er således udgangspunktet for medindflydelse og medbestemmelse inden for et givent område.

De elementer der indgår i den konkrete vurdering af ledelseskompentencen er bl.a., om der i ledelsesfunktionen indgår:

- selvstændig ledelsesret,
- beslutnings- eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser, og
- selvstændigt budget- og regnskabsansvar

Stk. 2

Det skal præciseres, at ansvars- og kompetencefordelingen indebærer, at retningslinjer på alle niveauer skal være i overensstemmelse med de overordnede retningslinjer.

I modsat fald vil den indgåede aftale være ugyldig.

Stk. 3

MED-udvalg på forskellige niveauer indgår i et sammenhængende system for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse, idet hvert niveau udøver denne medindflydelse og medbestemmelse inden for lederens kompetence.

AFTALE

Der skal være et sammenhængende system for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse, hvilket indebærer, at MED-udvalg på alle niveauer og personalemøder med MED-status alle har et ansvar for at informere, at fastlægge retningslinjer, at planlægge, lede og koordinere sundheds- og sikkerhedsarbejdet og eventuelt at indgå aftaler på områder, hvor aftaleretten er uddelegeret til lederen (og medarbejderrepræsentanten) af det pågældende MED-udvalg/personalemøde med MED-status.

BEMÆRKNINGER

Med et sammenhængende system for medindflydelse og medbestemmelse menes, at der ikke må være nogen "stopklodser" i MED-systemet, hverken i opadgående eller nedadgående retning. Der skal kunne delegeres kompetence m.v. i MED-systemet på tilsvarende vis som i ledelsessystemet. Da kompetencen hos alle ledere i kommunen principielt er delegeret fra det øverste niveau (Byrådet), er MED-systemet også tænkt "oppefra og ned".

Princippet om at MED-systemet er tænkt "oppefra og ned", skal ikke forstås således, at de lokale MED-udvalg skal afvente initiativer ovenfra, før de kan gå i gang - blot gælder de samme hierarkiske over- underordningsforhold inden for MED-systemet som inden for ledelsessystemet.

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

AFTALE

BEMÆRKNINGER

Kapitel 2. Medindflydelse og medbestemmelse

§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse

Stk. 1

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

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

Medindflydelse og medbestemmelse sikrer, at arbejdspladsen stadig udvikler sig såvel til gavn for de ansattes arbejdsglæde og motivation som til gavn for effektiviteten og kvaliteten i opgaveløsningen.

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer at:

Assens Kommune er en arbejdsplads, hvor alle kan komme til orde og alle behandles med respekt

Ledelse og medarbejdere lytter til hinandens synspunkter og søger at bøje sig mod hinanden

Såvel ledelses- som medarbejderrepræsentanter påtager sig et fælles ansvar for MED-udvalgenes samarbejde og funktion

Dialogen mellem ledelse og medarbejdere er jævnbyrdig og ligeværdig

Dialogen og den gensidige informationsudveksling sikrer indblik og overblik og udnyttelse af fælles videnskompetencer.

Definitioner:

Medindflydelse

Medindflydelse defineres overordnet set som ledelsens beslutning truffet på grundlag af åbne og grundige drøftelser mellem ledere og medarbejdere.

AFTALE

BEMÆRKNINGER

Ved medindflydelse er der mulighed for via drøftelser og argumenter at påvirke beslutningsgrundlaget og derved sætte sit præg på den endelige beslutning, hvad enten den træffes af lederen/ledelsen på institutionen/afdelingen, på højere chefniveau eller i et politisk udvalg. Udtalelser (referater) fra drøftelserne i MED-udvalget skal således indgå som en del af beslutningsgrundlaget i den konkrete sag.

Medbestemmelse

Medbestemmelse defineres overordnet set som en fælles beslutning truffet på grundlag af åbne og grundige drøftelser mellem ledere og medarbejdere.

Ved medbestemmelse er der tale om, at ledelsen – inden for sin kompetence – indgår konkrete aftaler om spilleregler, der skal være gældende vedrørende tilrettelæggelsen af arbejds-, samarbejds-, personale- og arbejdsmiljøforhold.

AFTALE

BEMÆRKNINGER

§ 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 medarbejdere/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 truffne beslutninger i kommunalbestyrelsen.

Stk. 4

På baggrund af den seneste og den forventede udvikling påhviler det ledelsen specielt at tilvejebringe et grundlag for drøftelse af:

- Forslag til budget for det pågældende ledelsesområde
- Organisationsændringer, rationaliseringsforanstaltninger eller arbejdsomlægninger, herunder forhold i forbindelse med udbud og udlicitering af kommunale opgaver
- Indførelse og brug af ny samt ændring af eksisterende teknologi
- Sikkerheds- og sundhedsarbejdet i overensstemmelse med retningslinjerne i arbejdsmiljølovgivningen
- Personalepolitiske emner, herunder efteruddannelse og kompetenceudvikling

Der henvises til § 22 for håndhævelse af forpligtelserne.

I Assens Kommune skal ledere og medarbejdere informere hinanden om alle forhold, som betyder noget for arbejdsforholdene og kommunens virke som helhed.

Information og drøftelse sker så vidt muligt løbende og uformelt i hverdagen i dialog og samspil mellem leder og medarbejdere og herudover på personalemøder, informationsmøder mv.

Informationspligten er gensidig for derigennem at opnå viden og indsigt til et godt samarbejde. Information til/fra medarbejdere, der ikke deltager i MED-udvalgene, skal prioriteres.

Informationen skal gives 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.

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.

Informationen skal indeholde en belys-

AFTALE

Kravet om tryghed skal indtage en central plads i drøftelser vedrørende væsentlige ændringer i de ansattes hidtidige arbejdsforhold. Det gælder f.eks. ved rationalisering, forandringer i form af f.eks. udbud/udlicitering eller indførelse af ny teknologi.

Stk. 5

Beslutninger i forhold til stk. 4 som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse, træffes af kommunalbestyrelsen efter forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i MED-udvalget.

Stk. 6

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

BEMÆRKNINGER

ning af problemstillingernes faktiske omstændigheder, som har betydning i sagen. Hvis der er tale om en kompliceret problemstilling, eller hvis der skal ske en drøftelse i baglandene på baggrund af informationerne forudsættes, at informationen så vidt muligt foreligger i form af et tilstrækkeligt skriftligt materiale.

Kravene til informationens indhold og tidspunktet for informationen skal stå i rimeligt forhold til den pågældende sags omfang og karakter, således at kravene til informationen skærpes jo mere omfattende og jo mere kompliceret og jo mere indgribende sagen er for medarbejderne.

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 nødvendige 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 protokollat vedrørende medarbejdernes inddragelse og medvirken i forbindelse med udlicitering mv.

AFTALE

fremsættes i forlængelse af, at medarbejdersiden bliver bekendt med, at de skal ske en forhandling.

Stk. 7

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

BEMÆRKNINGER

AFTALE

BEMÆRKNINGER

AFTALE

BEMÆRKNINGER

§ 8. Retningslinjer

Stk. 1

Når en 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.

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

Assens Kommune er en værdibaseret organisation, hvor der er plads og rum til at agere i forhold til de behov, der måtte være i den enkelte situation indenfor de rammer, de overordnede værdier sætter.

Gennem værdierne skabes således basis for en læringskultur og et nytænkende miljø, hvilket medvirker til en større motivation og en lyst til at udvikle arbejdspladsen for såvel ledere som medarbejdere i Assens Kommune.

Værdierne kan imidlertid ikke stå alene. Retningslinjer er en måde at sikre et forpligtende samarbejde ud fra en fast aftalt form. Retningslinjerne kan anvise konkrete løsninger eller kan indeholde tids- og procedurereplan.

Som eksempler på retningslinjer vedrørende spørgsmål, der berører arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold kan nævnes:

- *Personalepolitiske principper – herunder arbejdsmiljø-, ligestillings-, familie og seniorpolitik*
- *Ansættelser, afskedigelser og forfremmelser*
- *Efteruddannelsesaktiviteter for medarbejdere - herunder generel uddannelsesplanlægning*
- *Tryghedsforanstaltninger*

Hvis der derimod er fastlagt retningslinjer i et MED-udvalg, vil der fortsat være tale om retningslinjer i aftalens forstand, selv om sagen forelægges for f.eks. økonomiudvalget til efterretning. Hvis økonomiudvalget

AFTALE

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

Stk. 3

Der skal aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af:

1. Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold.

2. Større rationaliserings- og omstillingsprojekter.

3. Kommunens personalepolitik, herunder eksempelvis ligestilling, kompetenceudvikling mv.

Stk. 4

Hvis der ikke opnås enighed om retningslin-

BEMÆRKNINGER

uden bemærkninger tager sagen til efterretning, har økonomiudvalget alene noteret sig, at der er aftalt retningslinjer. Dette gælder, uanset om det måtte være protokolleret, at økonomiudvalget har "godkendt" retningslinjerne. Såfremt økonomiudvalget ikke kan acceptere retningslinjerne må det pålægges den leder, der har kompetencen, at opsiges de aftalte retningslinjer.

Der skal fastlægges procedure for, hvornår og hvordan de nævnte områder drøftes mellem ledelse og medarbejdere.

Hovedudvalget skal løbende holdes orienteret om budgetsituationen i kommunen. Til alle ordinære hovedudvalgsmøder vil et fast dagsordenspunkt være "orientering om den økonomiske situation".

Afholdelse af møder vedr. budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforholdene

Det personalepolitiske arbejde er forankret i Hovedudvalget.

Hovedudvalget skal løbende evaluere og forny personalepolitikken, så den på ethvert tidspunkt er tidssvarende.

Ved ændringer i og fornyelser af personalepolitikken beslutter Hovedudvalget i hvert enkelt tilfælde arbejdsformen.

Der kan i øvrigt aftales procedureretningslinjer om andre emner.

Redegørelsen skal normalt fremgå at et mø-

AFTALE

jerne på et givent område, skal ledelsen, hvis medarbejderne fremsætter ønske herom, redegøre for, hvorledes man derefter vil forholde sig på det pågældende område.

Stk. 5

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

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 i retningslinjerne ved forhandling mellem parterne.

Stk. 7

Retningslinjer, som er aftalt i henhold til stk. 3 og 4, gælder indtil, der er opnået enighed om ændringer.

BEMÆRKNINGER

dereferat eller lignende.

Retningslinjer i henhold til rammeaftalen/den lokale rammeaftale er bindende, når følgende to forudsætninger er opfyldt:

- 1. retningslinjerne skal være aftalt i enighed mellem parterne (jf. § 8, stk. 1).*
- 2. Indholdet af beslutningen skal henhøre under den pågældende leders ansvars- og kompetenceområde (jf. § 5).*

De almindelige retningslinjer, jf. § 8 stk. 1, kan opsiges med 3 måneders varsel og kan altid ændres, hvis der er enighed herom. Procedureretningslinjer jf. § 8 stk. 4, samt retningslinjer i henhold til stk. 5 gælder indtil parterne er enige om ændringer heraf.

AFTALE

BEMÆRKNINGER

§ 9 Hovedudvalget

Stk. 1

Hovedudvalget er øverste udvalg for udøvelsen af medindflydelse og medbestemmelse i Assens Kommune. Hovedudvalget er tillige øverste udvalg i forhold til sikkerheds- og sundhedsområdet i kommunen.

Stk. 2

Hovedudvalget forhandler og indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i henhold til bestemmelserne heri. Aftalespørgsmål, som er et anliggende mellem den enkelte forhandlingsberettigede organisation og kommunen, kan ikke forhandles i hovedudvalget.

Stk. 3

Hovedudvalget består af 18 repræsentanter. Der er 5 ledelsesrepræsentanter hvoraf 1 repræsenterer arbejdsmiljøområdet og 12 medarbejderrepræsentanter hvoraf 2 er arbejdsmiljørepræsentanter. Assens Kommunes daglige sikkerhedsleder er medlem af Hovedudvalget.

KTO's vejledende fordelingsnøgle anvendes i forhold til medarbejderfordelingen.

De centrale aftaleparter har indgået en række rammeaftaler, som giver de lokale parter en række muligheder for på det personalepolitiske område at indgå udfyldende aftaler tilpasset de lokale forhold.

Hovedudvalget skal årligt gennemføre en drøftelse i forhold til de centrale rammeaftaler, se bilag 5.

Hovedudvalget fastsætter selv sin forretningsorden under respekt for indhold i minimumsforretningsordenen.

Medarbejderfordelingen er fordelt på 5 repræsentanter fra DKK (samt 5 suppleanter), 4 fra FTF (samt 4 suppleanter) og 1 fra AC (samt 1 suppleant).

De respektive parter afgør om suppleanterne er personlige eller generelle, og hvorvidt de skal indtræde ved repræsentanternes fravær eller fratrædelse.

Arbejdsmiljørepræsentanterne vælges fra henholdsvis DKK og FTF. Der vælges suppleanter for de valgte arbejdsmiljørepræsentanter.

AFTALE

BEMÆRKNINGER

Stk. 4

Hovedudvalget har på det overordnede niveau endvidere til opgave:

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 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, fortolknings spørgsmål vedrørende rammeaftalen mv. for de centrale forhandlingsparter.
6. Regelmæssigt at evaluere anvendelsen af medarbejderudviklingssamtaler i kommunen, jf. Aftale om kompetenceudvikling.
7. At drøfte kommunens seniorindsats, herunder fra hvilken aldersgruppe tilbudspligt om senioraftaler indtræder.

Stk. 5

Hovedudvalget har desuden en række obli-

Kontaktudvalg:

På medarbejdersiden nedsættes et Kontaktudvalg. Kontaktudvalget består af de ordinære medarbejderrepræsentanter samt tillidsrepræsentanter fra de organisationer, der ikke er repræsenteret i Hovedudvalget, samt de to SR-suppeleanter valgt til Hovedudvalget Tilføjes.

Kontaktudvalget kan indkaldes til formøde før udvalgets ordinære møder.

Hovedudvalget følger op på MED- og arbejdsmiljøuddannelsen med henblik på at sikre kontinuitet.

Drøftelsen har afsæt i Assens Kommunes værdibaserede tilgang og personalepolitikken om "Generationerne på arbejdspladsen".

AFTALE

gatoriske opgaver i henhold til de generelle rammeaftaler. Opgaverne fremgår af bilag 2.

Stk. 6

Hovedudvalget mødes – mindst en gang om året – med kommunens politiske ledelse med henblik på drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforholdene i Assens Kommune.

Herudover kan der afholdes møder efter behov med kommunens politiske ledelse.

Stk. 7

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

Stk. 8

Hovedudvalget fastlægger på baggrund af den strategiske drøftelse j hht. stk. 7 en strategiplan.

BEMÆRKNINGER

Hovedudvalget mødes med Økonomiudvalget en gang om året.

Drøftelsen vedrørende budgettet skal ske på så tidligt et tidspunkt i budgetbehandlingen, at medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for byrådets beslutninger.

Formålet med en periodevis fastlæggelse af strategiplan er, at dagsordenen i hovedudvalget til enhver tid afspejler de aktuelle arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som er særligt væsentlige i kommunen.

Den strategiske drøftelse og fastlæggelse af strategiplan er et supplement til hovedudvalgets opgaver.

Der kan endvidere være andre opgaver aftalt i den lokale MED-aftale, som det kan være relevant at indtænke i strategiplanen, eksempelvis den strategiske arbejdsmiljødrøftelse.

Hovedudvalget kan, som en del af strategiplanen, f.eks. fastlægge en tidsplan for arbejdet med indsatsområderne og opgaver-

AFTALE

BEMÆRKNINGER

ne, nedsætte arbejdsgrupper og/eller beskrive den videre kommunikation i fht. MED-udvalgene.

Stk. 9

Den strategiske drøftelse og fastlæggelse af strategiplan ændrer ikke ved de grundlæggende bestemmelser vedrørende medindflydelse og medbestemmelse.

Det vil således i uændret omfang være muligt løbende at få emner på hovedudvalgets dagsorden, selvom disse ikke måtte være fastlagt i strategiplanen.

Stk. 10

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.

AFTALE

BEMÆRKNINGER

§ 10. Arbejds miljø

Udgangspunktet for lokalaftalen er, at sundheds- og sikkerhedsarbejdet i Assens 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.

Det er et krav i bekendtgørelsen at MED-aftalen som minimum skal indeholde følgende elementer:

- en beskrivelse af de metoder og aktiviteter, der fremover vil blive anvendt for at styrke og effektivisere det praktiske arbejde med sundhed og sikkerhed
- angivelse af en procedure for gennemførelse og opfølgning på lokalaftalen
- angivelse af, hvordan opgaver og funktioner vil blive varetaget på alle niveauer i MED- og arbejdsmiljøorganisationen
- en organisationsplan, der indeholder en oversigt over den aftalte organisering
- samt en angivelse af, hvordan Lokalaftalen kan ændres og opsiges

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 Assens Kommune er styrende for udviklingen på arbejdsmiljøområdet.

Arbejds miljøarbejdet bygger på et forpligtende samarbejde og planlægning mellem politikere, ledere og medarbejdere i kommunen.

Arbejds miljøgrupperne er omdrejningspunktet i det daglige arbejdsmiljøarbejde på de

Det der kan ændres ved oprettelsen af en énstrengt struktur er udelukkende måden, hvorpå arbejdsmiljøarbejdet organiseres. Lokalaftalen skal således beskrive, hvem der i den nye organisering varetager de opgaver og funktioner som normalt påhviler arbejdsmiljøgrupper, arbejdsmiljøudvalg og hovedarbejds miljøudvalg.

Lokalaftalen indebærer ikke en fravigelse i det daglige arbejde fra det ansvar og de pligter og rettigheder som følger af den enkelte medarbejders funktion på arbejdspladsen hvad enten man er arbejdsgiver, arbejdsleder eller ansat.

I organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet skal det sikres, at arbejdsmiljøarbejdet gøres overskueligt og nærværende set ud fra den enkelte medarbejder både i forhold til geografi og antal ansatte.

AFTALE

enkelte arbejdspladser. Det er herfra alt arbejde omkring arbejdsmiljøet på den enkelte 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 sikkerhedsleder, 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 arbejdsmiljøpolitikken udvælger Hovedudvalget hvert 2. år et særligt indsatsområde, der understøtter arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladserne.
- Sikkerhedslederen skal sørge for at relevant materiale (lovgivning og informa-

BEMÆRKNINGER

AFTALE

tionsmateriale) 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 de enkelte arbejdspladser inddrages arbejdsmiljøorganisationen systematisk i projektet fra start til slut blandt andet ved deltagelse i byggemøder dvs. i projektfasen samt ved væsentlige ændringer i projektet.
- Hovedudvalget drøfter overordnede rammer og kriterier for, hvordan ekstern arbejdsmiljørådgivning kan/skal anvendes.

Stk. 1.3. Ressourcer:

- Alle repræsentanter skal tilbydes uddannelse senest 4 uger efter valg og have gennemført den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse senest 3 måneder efter valget/udpegningen.
- Arbejdsgiver skal prioritere, at der afsættes den fornødne tid til opgavevaretagelsen for at sikre en reel mulighed for at arbejdsmiljøorganisationens medlemmer i det daglige kan varetage deres pligter og dermed styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet på den enkelte arbejdsplads samt på andre niveauer i MED-organisationen.
- For løbende at styrke og forbedre medarbejdernes sundhed og sikkerhed ud-

BEMÆRKNINGER

Ved udarbejdelse af APV er der metodefrihed på den enkelte arbejdsplads. Der vil blive stillet krav til udformningen af handleplaner, da det understøtter mulighederne for at gøre status på APV-arbejdet i Fælles-MED-udvalgene samt i Hovedudvalget.

AFTALE

arbejder 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.

Arbejdsmiljøgruppen udgøres af en leder og den valgte arbejdsmiljørepræsentant.

Stk. 3.1. Arbejdsmiljøgrupperne

Arbejdsmiljøgruppen skal løbende arbejde for at løse sit områdes sundheds- og sikkerhedsproblemer blandt andet gennem følgende opgaver:

- deltage i planlægningen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet 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

AFTALE

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 påbud

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, anskaffelse og ændringer af maskiner og tekniske hjælpemidler, indkøb og brug af stoffer og materialer og ved nye eller ændrede arbejdsgange, arbejdsprocesser og arbejdsmetoder

BEMÆRKNINGER

Det er forudsat, at hvor der ikke oprettes MED-udvalg varetager arbejdsmiljøgruppen arbejdsmiljøudvalgets opgaver.

AFTALE

- 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 arbejdsmiljøarbejdet inden for udvalgets område. Det sker gennem følgende aktiviteter:

- Understøtte implementeringen af Assens Kommunes arbejdsmiljøpolitik og supplere med fælles retningslinjer og metoder, hvor det kan styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet indenfor 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 indenfor 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

BEMÆRKNINGER

AFTALE

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.

Hovedudvalget har løbende til opgave at drøfte arbejdsmiljømæssige forhold af betydning for organisationen.

Hovedudvalget har følgende fast definerede opgaver:

- Udarbejde en arbejdsmiljøpolitik for Assens Kommune til vedtagelse i byrådet.
- Udarbejde en rapport for arbejdsmiljøarbejdet hvert 2. år med henblik på at synliggøre arbejdsmiljøaktiviteter og problemstillinger. Med udgangspunkt i rapporten og arbejdsmiljøpolitikken udvælger Hovedudvalget hvert 2. år et særligt indsatsområde, der understøtter arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladserne.
- Hovedudvalget afholder et årligt møde med formandskaberne for fælles MED-udvalgene med henblik på at styrke koordinering og dialog.
- En gang årligt afholdes sammen med alle arbejdsmiljø- og arbejdslederrepræsentanter en temadag, hvor sikkerheds- og arbejdsmiljøarbejdet er på dagsordenen, og hvor særlige indsatsområder debatteres.
- Med udgangspunkt i protokollat om indsats mod arbejdsbetinget stress udar-

BEMÆRKNINGER

AFTALE

bejdes en stresspolitik for kommunen. Politikken vedtages af byrådet.

- I forbindelse med udpegning af sikkerhedslederen skal Hovedudvalget høres.
- For løbende at styrke og forbedre medarbejdernes sundhed og sikkerhed 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 ekstern arbejdsmiljørådgivning kan/skal anvendes.
- Hovedudvalget følger op på om informationen mellem de forskellige niveauer i organisationen fungerer.

BEMÆRKNINGER

AFTALE

Kapitel 3. Tillidsrepræsentanter

§ 11. Valg af tillidsrepræsentanter

Stk. 1

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

BEMÆRKNINGER

Denne aftale respekterer de til enhver tid gældende centrale aftaler på området.

Ved afgørelsen af om en arbejdsplads kan betragtes som en institution, indgår i overensstemmelse med hidtidig praksis bl.a. en vurdering af, om der i ledelsesfunktionen indgår

- *selvstændig ledelsesret*
- *beslutnings- og indstillingsret i forhold til ansættelse og afsked*
- *selvstændigt budget- og regnskabsansvar*

Ved en overenskomstgruppe forstås personale ansat i henhold til samme aftale (tjenestemænd) eller overenskomst. Omfatter en aftale og overenskomst samme personale, udgør de pågældende tilsammen en gruppe.

Ved medarbejdere forstås både fuldtids- og deltidsansatte. Beskæftigelsesgraden betyder i denne sammenhæng intet.

Ansatte, der beskæftiges i jobtræning og særligt tilrettelagte jobtræningsforløb i kommunen indgår i valggrundlaget indenfor den enkelte overenskomstgruppe. Elever i lønnet praktik indgår også i valggrundlaget.

Ansatte i midlertidige stillinger har valgt fra ansættelsesdatoen og er efter ½ års ansættelse tillige valgbare.

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 heller ikke følges.

AFTALE

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 ½ 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 overfor organisationen at gøre indsigelse mod valget indenfor en frist på 3 uger fra modtagelse af anmeldelse fra organisationen.

BEMÆRKNINGER

Ansatte der ikke er medlem af en forhandlingsberettiget organisation, medregnes også ved afgørelsen af, om en overenskomstgruppe omfatter mindst 5 medarbejdere.

Der er særlig grund til, at medarbejdere og ledelse overvejer denne mulighed eller genovervejer tillidsrepræsentantens vilkår i situationer, hvor institutioner lægges sammen, men hvor institutionen fortsat er placeret på de forskellige geografiske lokationer.

De overenskomstgrupper, der tilsammen kan vælge én tillidsrepræsentant i henhold til stk. 4 behøver ikke at være medlemmer af den samme personaleorganisation. I henhold til aftalerne om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg skal valgforbundet aftales med kommunen.

Valget af tillidsrepræsentanten er først gyldigt, når det er godkendt i organisationen, og når organisationen har anmeldt valget overfor kommunen. Den nyvalgte tillidsrepræsentant er dog omfattet af beskyttelsen allerede fra det tidspunkt, hvor kommunen er blevet bekendt med valget.

Anmeldelse skal ske til Organisation & Personale i Assens Kommune.

Hvis anmeldelsen af valget af en tillidsre-

AFTALE

BEMÆRKNINGER

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.

præsentant foretages tidsubestemt, er det ikke ved tillidsrepræsentantens genvalg, nødvendigt at foretage en fornyet anmeldelse overfor kommunen. Er valget derimod anmeldt for en bestemt periode, foretages en fornyet anmeldelse ved genvalg.

Da arbejdsmiljørepræsentanter altid vælges for en 2-årig periode, foretages anmeldelse ved (gen)valg af arbejdsmiljørepræsentanter.

AFTALE

BEMÆRKNINGER

§ 12. Tillidsrepræsentantens virksomhed

Stk. 1

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

Det er gennem værdierne, at det gode samarbejde mellem tillidsrepræsentanter, medarbejdere og ledere skal skabes.

En forudsætning for en attraktiv og succesfuld Assens Kommune og skabelsen af udviklende og dynamiske arbejdspladser er et godt og tillidsfuldt samarbejde mellem ledelse og tillidsrepræsentanter.

Tillidsrepræsentanterne i Assens har således en særlig rolle i udviklingen af kommunens arbejdspladser. Skabelsen af den gode arbejdsplads kræver at tillidsrepræsentanterne fungerer som brobyggere via dialog og information mellem tillidsrepræsentanter og ledelse på den enkelte arbejdsplads. Varetagelsen af tillidsrepræsentanthvervet er således betydningsfuldt for såvel Assens Kommune som helhed, den lokale arbejdsplads samt ledere og medarbejdere.

Gennem de senere år har tillidsrepræsentanternes rolle været under forandring, eftersom tillidsrepræsentanterne får stadig større ansvar og opgavernes kompleksitet øges. Visionen i Assens Kommune er, at tillidsrepræsentanterne i åben dialog med ledelsen, optræder som engagerede medspillere og initiativtagere i udviklingen af Assens Kommunens arbejdspladser, såvel i de formelle samarbejdsfora som i det daglige arbejde.

Forholdet mellem Assens Kommune som arbejdsgiver og tillidsrepræsentantinstitutionen skal på alle niveauer være præget af værdierne Åbenhed, respekt, udvikling, arbejdsglæde og ordentlighed.

AFTALE

Stk. 2

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

BEMÆRKNINGER

Interessevaretagelse sker ved, at tillidsrepræsentanten dels har de hidtidige opgaver i forhold til de medarbejdere, den pågældende repræsenterer, dels opgaverne vedrørende medindflydelse og medbestemmelse i øvrigt indenfor den lokalt aftalte struktur.

Tillidsrepræsentanten har således i henhold til rammeaftalen en række opgaver, bl.a. at:

- modtage og videregive information til og fra ledelsen,*
- modtage og videregive information til og fra de medarbejdere, den pågældende repræsenterer,*
- modtage og videregive informationer til og fra vedkommende personaleorganisation, herunder deltage i personaleorganisationers møder for tillidsrepræsentanter,*
- forhandle om lokale spørgsmål for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten repræsenterer,*
- forhandle og aftale vilkår for de medarbejdere, den pågældende repræsenterer, idet omfang tillidsrepræsentanter har fået kompetencen hertil,*
- koordinere med andre tillidsrepræsentanter*
- medvirke til gensidig information med en eventuel fællestillidsrepræsentant*
- forberede, deltage i og følge op på møder med de medarbejdere, den pågældende repræsenterer,*
- være medlem af medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, mv.*
- forberede og følge op på møder i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg mv.*

Tillidsrepræsentanten skal desuden deltage i den fælles MED-uddannelse og har ret til at deltage i den tillidsrepræsentantuddannelse, som udbydes af vedkommendes per-

AFTALE

Stk. 3

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for det område og den gruppe, vedkommende 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 arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentantarbejdet varetages af samme person, har tillidsrepræsentanten tillige de beføjelser, som følger af arbejdsmiljølovgivningen mv.

BEMÆRKNINGER

sonaleorganisation.

At tillidsrepræsentanten holdes "bedst muligt orienteret" indebærer, at alle oplysninger af interesse for tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion i forbindelse med ansættelser og afskedigelser uopfordret skal tilgå tillidsrepræsentanten.

Tillidsrepræsentanten sikrer medarbejderrepræsentation i ansættelsesprocessen, herunder deltagelse i ansættelsesudvalg inden for det område tillidsrepræsentanten repræsenterer.

Såfremt de relevante oplysninger ikke automatisk tilgår tillidsrepræsentanten, skal oplysningerne udleveres på tillidsrepræsentantens begæring.

Tillidsrepræsentanten har mod forlangende krav på at modtage eksisterende oplysninger, i det omfang og den form de måtte forefindes, om godkendt over- og merarbejde på den pågældende institution/arbejdsplads.

AFTALE

BEMÆRKNINGER

§ 13. Valg af fællestillidsrepræsentanter

Stk. 1

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

Det 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 sker af og blandt de berørte og anmeldte tillidsrepræsentanter. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes skriftligt af vedkommende personaleorganisation/-organisationer overfor 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 henhører under de enkelte tillidsrepræsen-

Det kan som hidtil aftales, at der vælges en fællestillidsrepræsentant for flere overenskomstgrupper fra flere personaleorganisationer.

Anmeldelse skal ske til stabsområdet "Organisation & Personale" i Assens Kommune.

Anmeldelse skal ske til stabsområdet "Organisation & Personale" i Assens Kommune.

Det skal gennem anmeldelsen sikres, at fællestillidsrepræsentanten ikke varetager samme opgaver, som de enkelte tillidsrepræsentanter skal varetage indenfor deres respektive område, med mindre ledelsen og de berørte tillidsrepræsentanter indgår aftale

AFTALE

tanter normale funktioner.

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 to eller flere tillidsrepræsentanter, er der i forbindelse med indgåelse 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.

BEMÆRKNINGER

om noget andet.

Alle fællestillidsrepræsentanter er omfattet af de øvrige bestemmelser i tillidsrepræsentantreglerne, uanset om de i forvejen er valgte tillidsrepræsentanter.

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

§ 14. Valg af suppleant (stedfortræder)

Stk. 1

Der kan vælges 1 suppleant (stedfortræder) for hver medarbejderrepræsentant, herunder tillidsrepræsentant, efter tilsvarende regler som nævnt i § 11, 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.

AFTALE

BEMÆRKNINGER

§ 15. Medarbejderrepræsentanternes vilkår

Stk. 1

Varetagelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant må ikke indebære indtægts-
tab.

Bestemmelserne i § 15 omfatter alle medarbejderrepræsentanter, dvs. både tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og andre medarbejderrepræsentanter.

Der henvises til bilag 7 for principper for vilkår for medarbejderrepræsentanternes tidsanvendelse i Assens Kommune.

I forhold til tillidsrepræsentanter henvises særskilt til den til enhver tid gældende aftale i Assens Kommune vedrørende vilkår for tillidsrepræsentanter, se bilag 8.

Medarbejderrepræsentanten skal have den indtægt, som den pågældende ville have fået ved almindeligt arbejde i det tidsrum, det var planlagt, den pågældende skulle arbejde i.

Hvis medarbejderrepræsentanten skal varetage sit hverv uden for normal arbejdstid, skal dette honoreres med sædvanlig løn inkl. særydelser, tidskompensation mv. i henhold til overenskomsten på samme måde, som hvis pågældende havde udført almindeligt arbejde uden for normal arbejdstid.

Der ydes medarbejderrepræsentanten transportgodtgørelse ved hvervets udførelse, såfremt den pågældende medarbejderrepræsentants område omfatter flere adskilte arbejdssteder. Transportgodtgørelsen ydes efter de regler, der gælder i Assens kommune.

Der ydes endvidere transportgodtgørelse til transport mellem hjem og arbejde, hvis medarbejderrepræsentanten tilkaldes uden for sin normale arbejdstid. Også i dette tilfælde ydes godtgørelsen i henhold til de i kommunen gældende regler.

AFTALE

Stk. 2

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

BEMÆRKNINGER

Forudsætningen for udbetaling af transportgodtgørelse er, at medarbejderrepræsentanten over for sin chef aflægger et kørselsregnskab, som i det enkelte tilfælde angiver kørselstidspunkt, antal kørte km og kørslens formål.

Hovedprincippet er, at kommunen aflønner medarbejderrepræsentanten under udførelsen af pågældendes hverv, når der er tale om aktiviteter, som aktuelt og konkret vedrører de medarbejdere, som medarbejderrepræsentanten er valgt af.

Tillidsrepræsentanter ydes tjenestefrihed mod lønrefusion, jf. § 16 til deltagelse i kurser, møder mv. som arrangeres af tillidsrepræsentantens personaleorganisation.

Det er hensigtsmæssigt, at den enkelte tillidsrepræsentant og dennes leder inden aktiviteten afholdes afklarer, hvorvidt den er omfattet af § 15 eller § 16.

Der er en række hensyn at tage ved vurderingen af, hvad der er nødvendig og tilstrækkelig tid. De er bl.a.:

- Arbejdspladsens størrelse, herunder hvor mange personer, den pågældende repræsenterer, den geografiske spredning af området, og om den pågældende repræsenterer medarbejdere, der arbejder på forskudt tid.*
- At hvervet udføres sådan, at det medfører mindst mulig forstyrrelse af medarbejderrepræsentantens almindelige arbejde og af institutionens arbejdstilrettelæggelse. Der kan være behov for afklaring af, hvilke opgaver medarbejderrepræsentanten kan udføre pga. sit hverv, og hvilke konsekvenser dette eventuelt får for kollegerne. Desuden kan det afklares, om der i den forbindelse skal ske*

AFTALE

BEMÆRKNINGER

en kompensation gennem vikarordninger mv., således at den forøgede arbejdsmæssige belastning på institutionen afbødes.

- *Omfanget af medarbejderrepræsentantens opgaver, f.eks. om tillidsrepræsentanten også varetager funktionen som arbejdsmiljørepræsentant, eller om medarbejderrepræsentanten deltager på flere niveauer i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet.*
- *Medarbejderrepræsentantens muligheder for at udføre både sit hverv og sit normale arbejde i arbejdstiden. Medarbejderrepræsentantens hverv bør respekteres, således at dette kan lade sig gøre.*

AFTALE

BEMÆRKNINGER

§ 16. Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v.

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 indenfor sin forhandlingsberettigede personaleorganisation, og
3. deltagelse i møder, som arrangeres af den forhandlingsberettigede personaleorganisation for de tillidsrepræsentanter, der er valgt i kommunen.

Stk. 2

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

Stk. 3

Der udredes af kommunen et beløb pr. præsteret arbejdstime, der indbetales til "Amtskommunernes og Kommunernes Fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter m.fl." De beløb, der indbetales til fonden, anvendes til finansiering af personaleorganisationernes udgifter ved uddannelsen af kommunalt ansatte tillidsrepræsentanter m.fl. Udgifter for arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i kurserne kan finansieres af fonden. Vedtægter for fonden og bestemmelser om størrelsen af kommunens indbetalinger fastsættes ved aftale mellem KL, ARF og KTO.

Bestemmelserne i denne paragraf vedrører alene tillidsrepræsentanter, idet stk. 3 dog også kan omfatte arbejdsmiljørepræsentanter.

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

AFTALE

BEMÆRKNINGER

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

Stk. 1

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

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

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

Stk. 2

Bestemmelserne i nærværende aftales § 11, stk. 5, 2.-4. punktum, § 12, stk. 1 og 2, § 12 stk. 5, § 13, stk. 1, 3. punktum, § 13, stk. 3, 4. punktum, § 16, stk. 3, samt §§ 18 – 23 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Stk. 3

Af en lokal aftale indgået i henhold til stk. 1 skal det klart fremgå hvilke bestemmelser i nærværende aftale, der erstattes af den lokale aftale.

Stk. 4

Forhandling om særskilt indgåelse af en lokal aftale i henhold til stk. 1 skal indledes, såfremt kommunen eller én eller flere (lokale) repræsentanter fra en eller flere forhandlingsberettigede organisationer anmoder

Med begrebet fravige forstås såvel muligheden for at erstatte de centrale bestemmelser med lokale, som den eksisterende adgang til lokalt at udfylde visse centrale bestemmelser.

AFTALE

herom. Ved en central drøftelse i den enkelte kommune afklares/fastlægges det, på hvilket niveau de enkelte elementer i en lokal aftale skal forhandles og aftales. Begge parter skal på anmodning oplyse, hvem der repræsenterer parterne i forhandlingerne.

Stk. 5

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

Stk. 6

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

BEMÆRKNINGER

AFTALE

BEMÆRKNINGER

§ 18. Uddannelse

MED-uddannelsen

"Protokollat om fremtidig uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet" samt "Indholdet i MED-uddannelsen" beskriver kravene til MED-uddannelsen.

MED-uddannelsen består af følgende:

- Et grundmodul
- Et samarbejdsmodul af 2 dages varighed
- Et udviklingsmodul
- Et antal opfølgingskurser

Arbejds miljøuddannelsen

Alle arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere skal gennemføre arbejdsmiljøuddannelsen. Uddannelsen skal til enhver tid leve op til arbejdsmiljølovens krav.

Uddannelsen er på i alt 3 dage og skal påbegyndes senest 3 måneder efter valg/udpegning.

Arbejds miljøuddannelsen giver deltagerne redskaber til at få sikkerheds- og sundhedsarbejdet til at fungere i den komplekse dagligdag.

Der henvises til bilag 9 – obligatorisk uddannelse for MED-repræsentanter i Assens Kommune.

Såfremt kommunen ønsker at bruge egen underviser, skal denne i samråd med næstformanden i Hovedudvalget udpeges af direktionen, og i øvrigt have de nødvendige kompetencer for at forestå undervisningsopgaven.

Ledere og medarbejdere i den nye MED-organisation skal have tilbudt uddannelserne (ekskl. opfølgingskurserne) så betids, at de så vidt muligt kan gennemføres indenfor det første Funktionsår.

Ledere og medarbejderrepræsentanter har efter 2 år ret til to dages opfølgingskursus. Principper fastlægges af Hovedudvalget.

Arbejds miljøuddannelsen er også af stor værdi for medlemmer af MED-udvalgene.

AFTALE

BEMÆRKNINGER

§ 19. Afskedigelse

Stk. 1

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Bestemmelserne vedrører alle medarbejderrepræsentanter i Assens Kommune.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på, at der er indgået et særligt protokollat om TR-beskyttelse ved hvervets ophør i forbindelse med strukturreformen. Protokollatet er tidsbegrænset og gælder for perioden 1. januar 2007 – 31. december 2007, hvorefter det bortfalder.

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.

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 tillidsmandsbeskyttelse.

Omfattet af den særlige tillidsrepræsentantbeskyttelse er i henhold til denne aftale:

- *medarbejderrepræsentanter, herunder (fælles)tillidsrepræsentanter*
- *suppleanter for medarbejderrepræsentanter og*
- *arbejds miljørepræsentanter*

Hvis en ansat, der er valgt til et af ovenstående hverv, påtænkes afskediget, skal fremgangsmåden, som er beskrevet i § 19, følges. Hvis alle forhandlingsmuligheder har været afprøvet, kan sagen derefter behandles ved en voldgift i henhold til aftalens § 19.

AFTALE

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 kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst/aftale. Kopi af begæring om forhandling sendes til vedkommende kommunale forhandlingsorgan. Forhandlingen 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.

BEMÆRKNINGER

Hvis opsigelsen af en tillidsrepræsentant afgives, uden at der er givet organisationen mulighed for at forhandle den påtænkte afskedigelse, skal afskedigelsesproceduren gå om.

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.

Bestemmelsen vedr. afskedigelse begrundet i arbejdsmangel gælder ikke for suppleanter for tillidsrepræsentanter samt for medarbejderrepræsentanter og suppleanter for medarbejderrepræsentanter, der ikke er suppleanter. 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.

AFTALE

BEMÆRKNINGER

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 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 § 20. Godtgørelsen ydes efter de regler herom, som måttet 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 afskedigelsesbestemmelser.

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

AFTALE

BEMÆRKNINGER

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.

AFTALE

BEMÆRKNINGER

§ 20. Voldgift vedrørende §§ 11-17 og § 19

Stk. 1

Uoverensstemmelser om fortolkning af §§ 11-17 og § 19 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 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.

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.

Stk. 3

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

AFTALE

BEMÆRKNINGER

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

Stk. 1

Uoverensstemmelser om lokale aftaler i henhold til § 17, som ikke kan løses lokalt kan indbringes for KL og den relevante faglige organisation, 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 forhandlingsberettigede organisation, som i fællesskab søger at afgøre sagen.

Stk. 3

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

Stk. 4

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.

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.

Stk. 5

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

Bemærkning:

§ 21 omhandler behandlingen af lokale uoverensstemmelser om fortolkning af lokale TR-aftaler indgået i henhold til § 17.

AFTALE

BEMÆRKNINGER

§ 22. Håndhævelse af forpligtelserne i § 7

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Anmodningen fremsættes på det niveau, der bliver berørt af den manglende overholdelse af forpligtelsen.

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

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 indenfor 1 måned. Hovedudvalget skal herefter tage stilling i sagen.

Såfremt sagen ikke kan bilægges i hovedudvalget, kan sagen indsendes til de centrale parter af begge eller den anden part i hovedudvalget.

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.

De centrale parters bistand skal ydes inden

AFTALE

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.

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

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.

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

BEMÆRKNINGER

6 måneder efter anmodningen.

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.

AFTALE

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

Stk. 10

Bestemmelserne i § 22 finder anvendelse i sager, hvor de lokale parter fra d. 23. marts 2005 eller senere ikke har overholdt sine forpligtelser i henhold til § 7 stk. 4-6.

BEMÆRKNINGER

AFTALE

BEMÆRKNINGER

Kapitel 4. De centrale parter

§ 23. De centrale parters 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 og
6. vejlede i uoverensstemmelser, som ikke kan løses lokalt og som indbringes for parterne.

Stk. 2

De kommunale arbejdsgivere har endvidere til opgave at behandle spørgsmål om

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

Sager vedr. brud på den lokale aftale vedr. bestemmelserne om arbejdsmiljøets organisering kan forelægges for de centrale parter af både hovedudvalget og af den ene af parterne i hovedudvalget.

Undtaget herfra er spørgsmål, der henhører under Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse.

AFTALE

BEMÆRKNINGER

Stk. 3

Uoverensstemmelser om spørgsmål jf. stk. 1 kan ikke indbringes for en voldgift. Uoverensstemmelser om spørgsmål jf. stk. 2 kan indbringes for en voldgiftsret, jf. § 24.

AFTALE

BEMÆRKNINGER

§ 24. Voldgift vedrørende § 23, stk. 2

Stk. 1

Såfremt en uoverensstemmelse om spørgsmål jf. § 23, stk. 2 ikke kan bilægges parterne imellem, kan sagen indbringes for en voldgiftsret, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL og 2 vælges af KTO.

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.

Stk. 3

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

Stk. 4

Voldgiftsretten kan ikke idømme bod og andre sanktioner.

Såfremt de centrale parter ikke kan blive enige om et af de spørgsmål, der er nævnt i § 23, stk. 2 kan denne uoverensstemmelse indbringes for en voldgiftsret.

Den kendelse som voldgiftsretten i givet fald vil afgive, er endelig og bindende for ledelse og medarbejdere. Det betyder, at kendelsen ikke kan indbringes for en højere instans. Voldgiftsretten kan ikke beslutte, at en af parterne skal idømmes en bod eller anden sanktion.

Aftalen mellem de kommunale arbejdsgivere og KTO om behandling af retstvister finder ikke anvendelse i forhold til rammeaftalen.

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.

AFTALE

BEMÆRKNINGER

Kapitel 5. Ikrafttræden

§ 25. Ikrafttræden

Stk. 1

Denne MED-aftale træder i kraft d. 1. oktober 2012.

MED-aftalen kan genforhandles uden at være opsagt.

Aftalen evalueres af Hovedudvalget senest med udgangen af 4. kvartal 2014 og derefter hvert 2. år.

Aftalen kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel til udgangen af september i ulige år. Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af en ny aftale. Ved opsigelse af MED-aftalen er aftalen gældende, medens der forhandles.

Såfremt der ikke kan opnås enighed om en ny MED-aftale for Assens Kommune, træder "aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg" i kraft. Desuden skal sikkerhedsorganisationen organiseres i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningen.

Stk. 2

Denne aftale erstatter MED-aftalen i Assens Kommune gældende fra 26. november 2009.

En genforhandling af aftalen finder sted ved indkaldelse af Forhandlingsorganet.

Assens Kommunes MED-aftale af 26. november 2009 ophæves og erstattes af nuværende aftale.

MED-AFTALE



ASSENS
KOMMUNE

Aftalen er endelig underskrevet i forhandlingsorganet d. 1. oktober 2012

For Assens Kommune:

Henning Qvick
Kommunaldirektør

Jim H. Staffensen
Social-, Sundhed og Arbejdsmarkedsdirektør

Vilhelm Hjalgreen
Børn og Undervisningsdirektør

Poul-Henning Nielsen
Vej og Trafikchef

Charlotte Bentsen
Organisation & Personalechef

For organisationerne:

John Rasmussen
FTF, Vestfyns Lærerkreds

Lise Ravn Jeppesen
FTF, BUPL

Tove Holm
FTF, DSR

Rene Hegard Jensen
OAO, HK

Birthe Lauvring
OAO, 3F

Poul Erik Pedersen
OAO, SL

Hans Jørgensen
OAO, FOA

Kristian LeFevre
AC, DJØF

MED-AFTALE

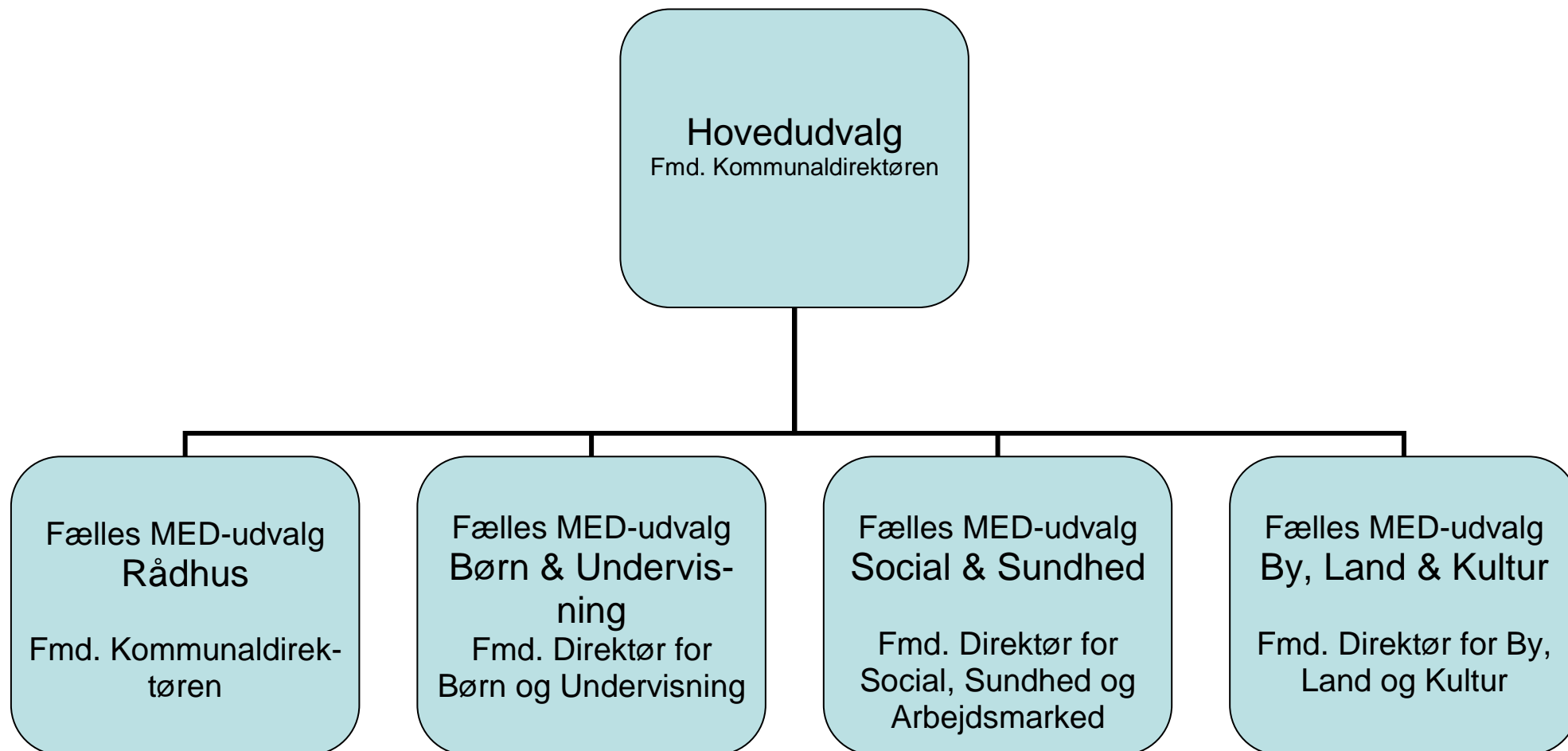
BILAG

Oversigt over bilag til den lokale MED-aftale i Assens Kommune

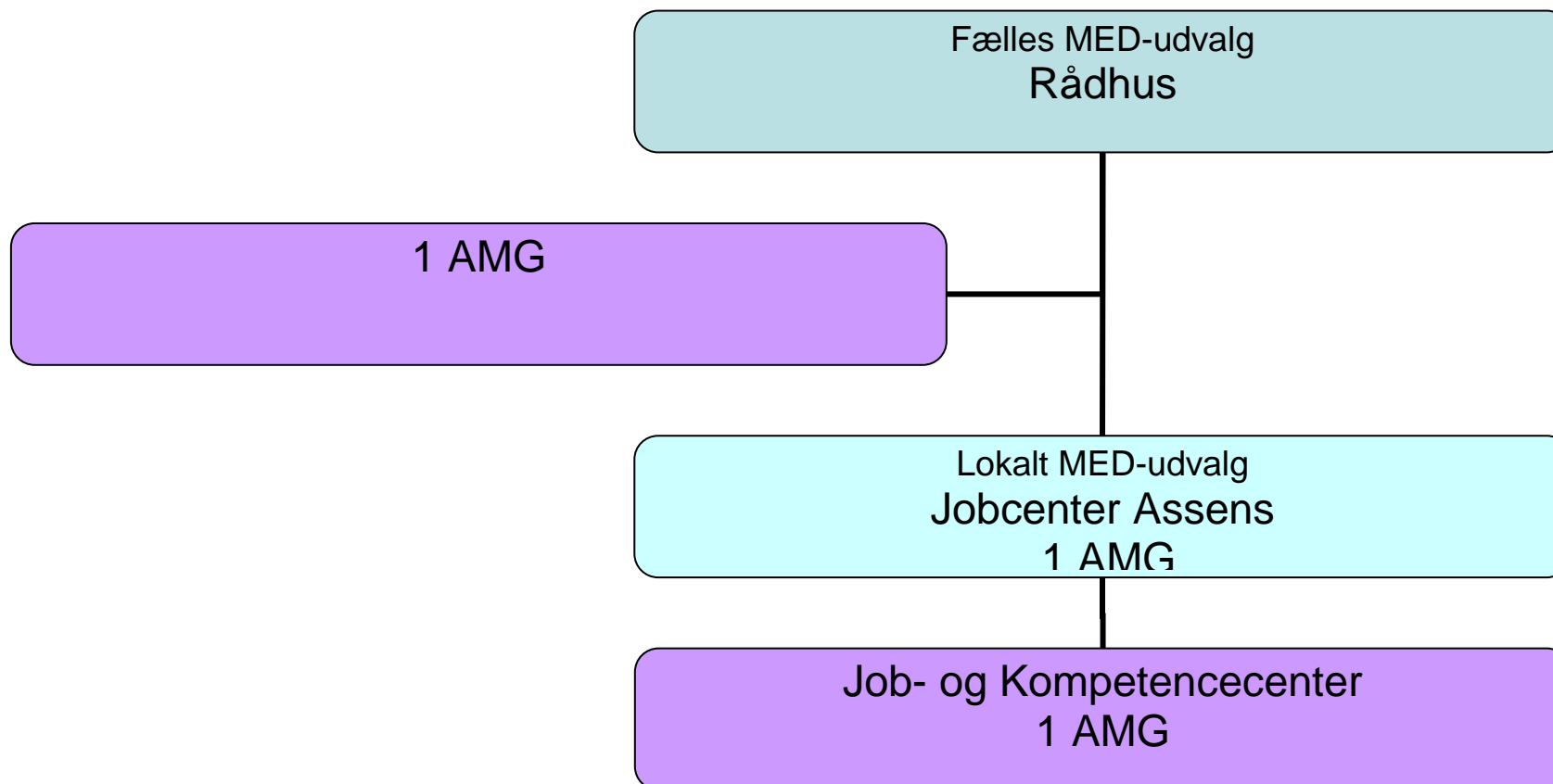
- Bilag 1:** MED-strukturen i Assens Kommune
- Bilag 2:** Oversigt over hovedudvalgets obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler mv.
- Bilag 3:** Minimumsbestemmelser for MED-udvalgenes forretningsorden i Assens Kommune
- Bilag 4:** Principper for vilkår for medarbejderrepræsentanternes tidsanvendelse i Assens Kommune
- Bilag 5:** Aftale vedrørende vilkår for tillidsrepræsentanter i Assens Kommune
- Bilag 6:** Obligatorisk uddannelse for MED-repræsentanter i Assens Kommune
- Bilag 7** Protokollat om bidrag til AKUT-fonden og lokal forsøgsordning
- Bilag 8** Protokollat om forhandling om funktionsløn til arbejdsmiljørepræsentanter

MED-AFTALE

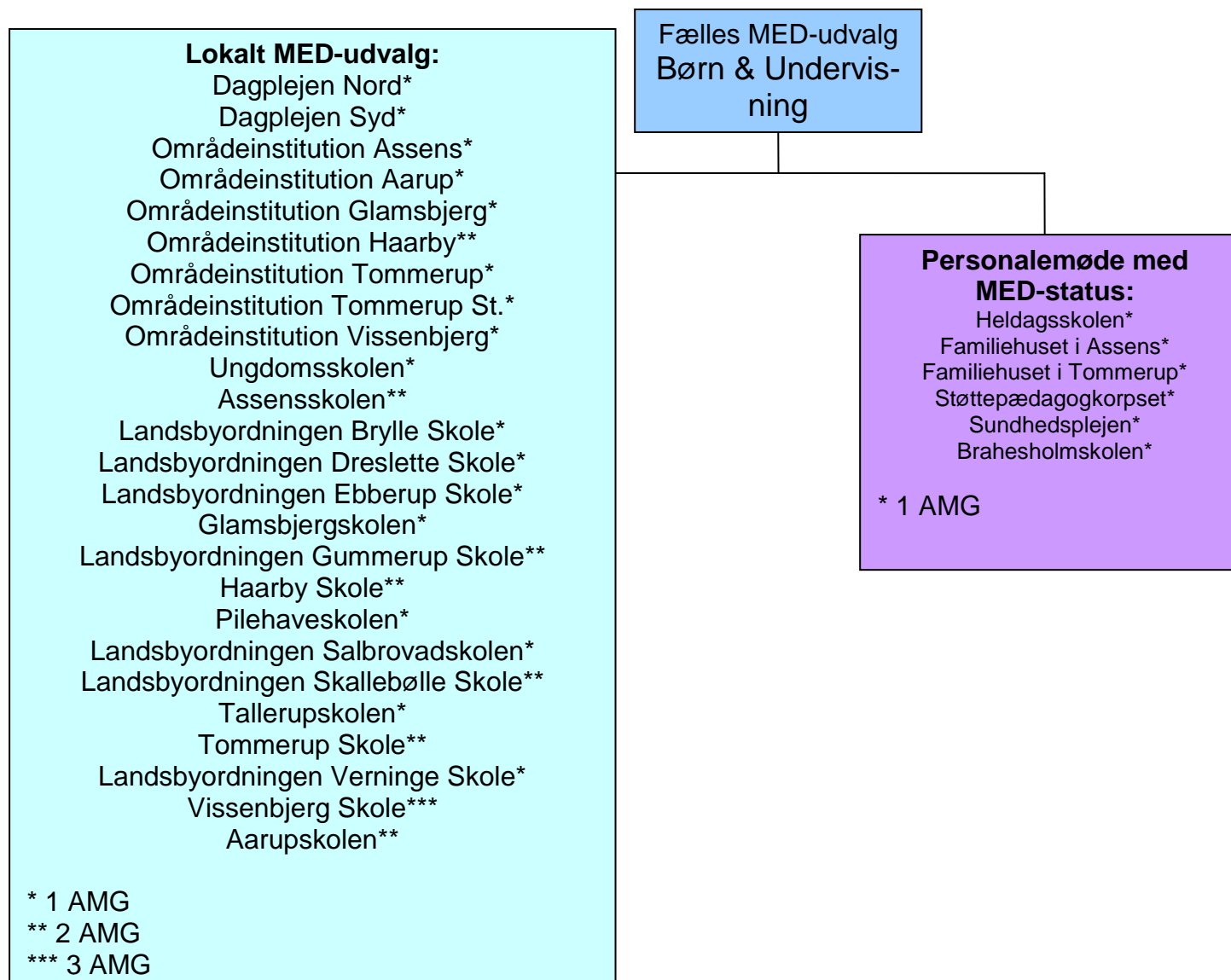
Bilag 1: MED-strukturen i Assens Kommune pr. 1. januar 2013



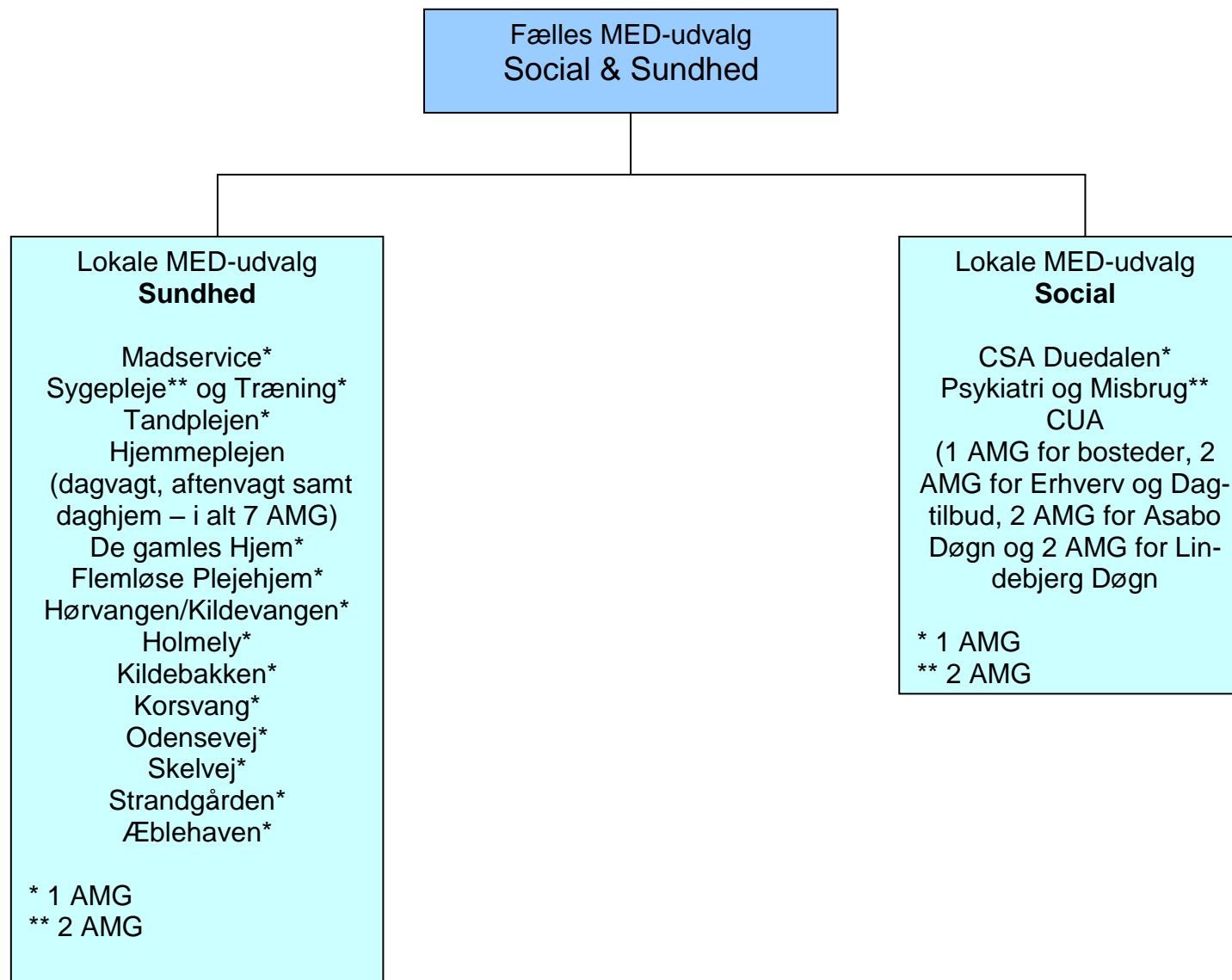
MED-AFTALE



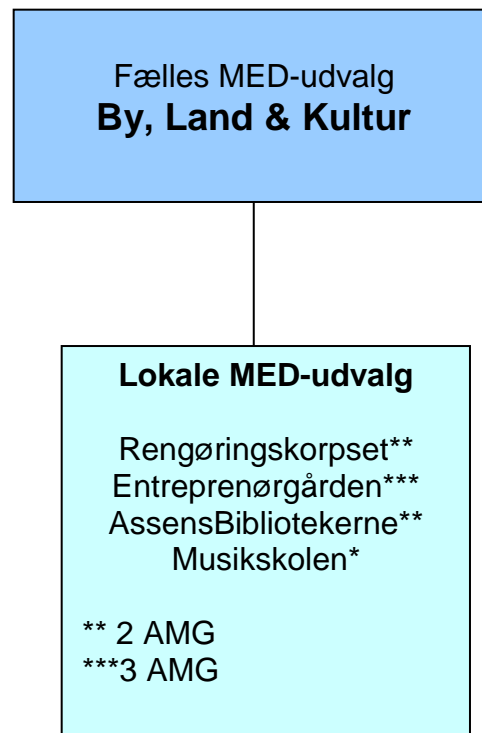
MED-AFTALE



MED-AFTALE



MED-AFTALE



MED-AFTALE

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

	Beskrivelse af opgaven	Aftalehjemmel
A	Aftale retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmålinger.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 3, stk. 2
B	I tilknytning til kommunens budgetbehandling skal ledelsen redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder eventuelle konsekvenser i forhold til sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 5
C	Aftale retningslinjer for sygefraværssamtaler.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 7, stk. 4
D	Sikring af, at der i kommunen aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, § 9
E	Sikring af, at der aftales retningslinjer for den samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane på arbejdspladsen (også fra 3. person), dvs. drøfte og fastlægge i hvilket omfang retningslinjer skal fastsættes lokalt af det enkelte MED-udvalg eller centralt af hovedudvalget.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, § 10, og vejledning til trivselsaftalen om indsats mod vold, mobning og chikane
F	Overvågning og revidering af de vedtagne retningslinjer i henhold til opgave E med henblik på at sikre, at retningslinjerne er effektive både i forhold til at forebygge problemer og til at håndtere sagerne, når de opstår.	Protokollat til aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne om indsats mod vold, mobning og chikane på arbejdspladsen
G	Aftale 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.	Rammeaftale om socialt kapital, § 3
H	Regelmæssig evaluering af anvendelsen af MUS i kommunen.	Aftale om kompetenceudvikling, § 4, stk. 2
I	Aftale af retningslinjer for sundhed. Retningslinjerne skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, § 4, stk. 1
J	Anvendelse af de lokalt afsatte AKUT-forsøgsmidler sker efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i hovedudvalget.	Protokollat om bidrag til AKUT-fonden

MED-AFTALE

Ovenstående opgaver er obligatoriske og kan derfor ikke fraviges ved lokal aftale.

Følgende bestemmelser er efter overenskomstforhandlingerne i 2011 ikke længere obligatoriske for hovedudvalget, men er ændret til opgaver, der efter aftale kan varetages:

- Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan efter drøftelse fastlægge, fra hvilken aldersgruppe tilbudspligten indtræder. Udvalget kan ligeledes efter drøftelse fastlægge retningslinjer for indholdet i seniorsamtalen. (Bemærkningen i Rammeaftale om seniorpolitik til § 3, stk. 2)
- Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan inden for rammerne af stk. 3 drøfte, hvorledes tjenestestedet nærmere kan defineres. Kommunen kan på baggrund af drøftelsen fastlægge, at tjenestestedet udstrækkes til at omfatte fx hele kommunen, en forvaltningsgren eller samtlige plejehjem i kommunen. (Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal, § 3, stk. 4)
- Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte rammer og principper for oplærings- og integrationsforløbene eventuelt med henblik på at fastlægge generelle retningslinjer. (Aftale om integrations- og oplæringsstillinger, § 4, stk. 1)
- Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet. (Aftale om kompetenceudvikling, § 4, stk. 1)
- Der kan i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg aftales principper for tillidsrepræsentanters vilkår på baggrund af omfanget af tillidsrepræsentantens forhandlings- og aftalekompetence og øvrige opgaver.
Hvis det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg har aftalt principper for tillidsrepræsentanters vilkår, danner disse grundlag for forhandlingen med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r). (Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse, bemærkningen til punkt 2)
- Sundhedsfremmeinitiativernes effekt og anvendelse kan drøftes og evalueres i medindflydelses- og samarbejdssystemet. (Aftalen om trivsel og sundhed på arbejdspladsen § 4, stk. 2)

MED-AFTALE

Bilag 3: Minimumsbestemmelser for MED-udvalgenes forretningsorden i Assens Kommune

Vejledende forretningsorden:

1. Udvalgets sammensætning fremgår af forretningsordenen og er fastsat med afsæt i MED-aftalens § 4.
2. Der afholdes møde udvalget, når formanden eller næstformanden finder det nødvendigt, dog mindst 1 gang i kvartalet.
3. Møde afholdes endvidere, når 2 medlemmer af udvalget over for formanden eller næstformanden fremsætter anmodning herom med angivelse af de spørgsmål, som ønskes behandlet.
4. Indkaldelse til møde sker normalt med 3 ugers varsel. Møderne afholdes fortrinsvis i arbejdstiden.
5. MED-udvalget fastsætter selv mødetermin og herunder eventuel årsplan.
6. Forslag til dagsorden skal tilstilles formanden eller næstformanden senest 2 uger før mødets afholdelse.
7. Dagsordenen uarbejdes af formanden og næstformanden i fællesskab og udsendes sammen med relevante bilag senest 1 uge før mødets afholdelse. Økonomi, personaleforhold og arbejdsmiljøet er faste punkter på dagsordenen.
8. Fristerne i pkt. 3, 4 og 5 kan i ganske særlige tilfælde fraviges, ligesom de fraviges, hvis der er enighed herom.
9. Udvalget fastsætter selv faste dagsordenspunkter på ordinære møder.
10. Der udpeges i fællesskab en sekretær/referent. Sekretæren udarbejder skriftlige referater fra alle møder, også ekstraordinære møder. Referater udsendes efter godkendelse af formand og næstformand og forelægges til endelig godkendelse på næste møde. Formanden sørger for at referatet offentliggøres for øvrige medarbejdere og ledere via kommunens Intranet.
11. En gang hvert andet år evalueres udvalgets arbejde, aftalte retningslinjer, procedurer og forretningsorden.
12. MED-udvalget kan nedsætte underudvalg, når der er enighed herom. Sådanne udvalg kan sammensættes af MED-udvalget eller suppleres med - eller sammensættes af andre ledere og medarbejdere i kommunen.

MED-AFTALE

Bilag 4: Principper for vilkår for medarbejderrepræsentanternes tidsanvendelse i Assens Kommune

PRINCIPPER FOR

Vilkår for medarbejderrepræsentanternes tidsanvendelse i Assens Kommune

Medarbejderrepræsentanterne skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelsen af deres hverv.

Hvem er omfattet

Medarbejderrepræsentanter er defineret som (fælles)tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og øvrige medarbejderrepræsentanter i regi af MED-organisationen. For (fælles)tillidsrepræsentanter henvises i øvrigt til Rammeaftalen om vilkår for tillidsrepræsentanter.

Bestemmelse af tidsanvendelsen

Arbejdspladserne i Assens Kommune er forskellige. Tidsanvendelsen for den enkelte medarbejderrepræsentant skal derfor fastlægges med udgangspunkt i forholdene på den enkelte arbejdsplads.

Drøftelsen mellem leder og medarbejderrepræsentant på den lokale arbejdsplads tager afsæt i nedenstående checkliste:

- Lokale TR-opgaver
- FTR opgaver
- SR-opgaver
- Møder i MED-udvalg
- Næstformandspost i MED-udvalg
- Opgaver i relation til lokal løndannelse og arbejdsforhold i øvrigt
- Ledelsesindkaldte møder
- Arbejdsgrupper initieret af MED-udvalg
- Interne TR-møder
- Aktiviteter med refusion fra AKUT-fonden (For arbejdsmiljørepræsentanter vil der ikke være AKUT-refusion, men der vil være møder/temadage og andet med uddannelsesmæssig indhold, arrangeret af de faglige organisationer, hvortil der ydes tjenestefrihed med løn).

Tidsforbruget for den enkelte medarbejderrepræsentant vil således afhænge af hvervets omfang, arbejdspladsens størrelse og geografi mv.

Med afsæt i ovennævnte checkliste fastlægges mellem leder og medarbejderrepræsentant et samlet tidsforbrug, der danner udgangspunkt for den respektive medarbejderrepræsentants tidsanvendelse til hvervets udførelse. Den konkrete arbejdsplanlægning af denne tid aftales mellem den respektive leder og den enkelte medarbejderrepræsentant.

MED-AFTALE

Såfremt tillidsrepræsentanthvervet rækker ud over den lokale arbejdsplads aftales vilkår på rette niveau.

For fællestillidsrepræsentanter indgås aftale mellem kommunens direktion og pågældende faglige organisation.

Af eksempler på øvrige praktiske forhold kan aftales brug af:

- lokaler
- telefon
- kopimaskine
- telefax
- PC

MED-AFTALE

Bilag 5: Aftale vedrørende vilkår for tillidsrepræsentanter i Assens Kommune

Vilkår for tillidsrepræsentanter i Assens Kommune

Baggrund

Assens Kommune ønsker at have et synligt, klart og anvendeligt grundlag for udviklingen af rollen som tillidsrepræsentant på kommunens arbejdspladser.

Med afsæt i de centrale værdier og principper i Assens Kommune afstikker aftalen kursen og rammen for de lokale aftaler om TR-vilkår, og herunder principperne for aflønning af kommunens tillidsrepræsentanter.

Aftalen er netop en ramme for de lokale aftaler. Formålet er, at man på de enkelte arbejdspladser – på et fælles grundlag – kan tilstræbe smidighed og størst mulig harmoni med de lokale forhold.

Forpligtelsen til at indgå lokale TR-aftaler ligger lokalt. Hos ledelsen og tillidsrepræsentanten/organisationerne.

Aftalen træder i kraft d. 1. januar 2007.

MED-AFTALE

AFTALE vedrørende vilkår for tillidsrepræsentanter i forbindelse med hvervets udførelse i Assens Kommune

1. Det gode samarbejde er vores fundament

Assens Kommune er en værdibaseret organisation. Det er gennem værdierne, at det gode samarbejde mellem tillidsrepræsentanter, medarbejdere og ledere skal skabes.

En forudsætning for en attraktiv og succesfuld Assens Kommune og skabelsen af udviklende og dynamiske arbejdspladser er et godt og tillidsfuldt samarbejde mellem ledelse og tillidsrepræsentanter.

Skabelsen af den gode arbejdsplads kræver bl.a. at tillidsrepræsentanterne via dialog og information fungerer som brobyggere mellem medarbejdere og ledelse på den enkelte arbejdsplads. Medindflydelsen, medbestemmelsen og medansvaret skal sikres. Varetagelsen af tillidsrepræsentanthvervet er således betydningsfuldt for såvel Assens Kommune som helhed, den lokale arbejdsplads samt ledere og medarbejdere.

Forholdet mellem Assens Kommune som arbejdsgiver og tillidsrepræsentantinstitutionen skal på alle niveauer være præget af værdierne åbenhed, respekt, udvikling, arbejdsglæde og ordentlighed.

Blandt de store udfordringer for Assens Kommunes tillidsrepræsentanter er arbejdet med de lokale forhandlinger og aftaler på de enkelte arbejdspladser. Her skal tillidsrepræsentanterne udvise initiativ og ansvar og medvirke til at skabe sammenhæng mellem den enkelte medarbejders ansvarsområde, opgaver, kvalifikationer og aflønning.

Assens Kommune lægger vægt på, at vilkårene for tillidsrepræsentanternes udførelse af hvervet modsvarer de opgaver og krav, der ligger i dag og i fremtiden. De lokale TR-aftaler skal sikre hensigtsmæssige vilkår for varetagelsen af hvervet for den enkelte tillidsrepræsentant til gavn for begge parter.

Denne aftale om TR-vilkår afstikker rammerne for de lokale TR-aftaler og sender et klart signal om, at Assens Kommune prioriterer og lægger vægt på TR-arbejdet. Forpligtelsen til at indgå konkrete TR-aftaler ligger hos den enkelte leder og tillidsrepræsentant med respekt for forskelligheden i de faglige organisationers delegering af forhandlingskompetence.

De enkelte aftalers indhold vil således variere afhængig af de lokale behov.

Såfremt tillidsrepræsentanthvervet rækker ud over den lokale arbejdsplads, aftales vilkår på rette niveau.

MED-AFTALE

2. Tid til TR-hvervet

Den øgede decentralisering af løn og arbejdstidsaftaler og udbredelsen af personalepolitiske instrumenter har givet og vil give tillidsrepræsentanterne flere og mere tidskrævende opgaver. Disse øgede opgaver medfører, at vilkårene for tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse løbende overvejes med henblik på at sikre den enkelte tillidsrepræsentant den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelse af hvervet. Som en naturlig del af overvejelserne bør hensynet til tillidsrepræsentantens arbejdsplads, herunder også varetagelsen af tillidsrepræsentantens normale arbejdsopgaver når denne er fraværende for at udøve sit hverv, inddrages.

3. Aftale om principper for TR-vilkår

Vilkårene for tillidsrepræsentanternes udførelse af hvervet i Assens Kommune skal modsvare de opgaver og krav, der ligger i fremtiden. Lokalaftalen om TR-vilkår for den enkelte tillidsrepræsentant skal sikre hensigtsmæssige vilkår for varetagelsen af hvervet til gavn for begge parter.

Opmærksomheden skal særligt henledes på:

- At der sker den nødvendige arbejdstilrettelæggelse og tages de nødvendige normeringsmæssige hensyn i forbindelse med tillidsrepræsentanternes varetagelse af hvervet.
- At der sker en afklaring af, hvor megen tid (ud over akut opståede situationer) der anvendes til tillidsrepræsentanthvervet.
- At tillidsrepræsentanten har mulighed for kontakt med de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer, f.eks. i tilfælde af skiftende arbejdssteder eller store geografiske afstande.
- At tillidsrepræsentanten har mulighed for via tilgængeligt udstyr på arbejdspladsen – f.eks. IT-udstyr og internetopkobling – at kunne varetage sine tillidsrepræsentantopgaver forsvarligt. Samtidig skal hensigtsmæssige fysiske rammer for opgaver i forbindelse med TR-hvervet skabes.

Der indgås således en lokal TR-aftale, hvor det vurderes:

- Hvor meget tid der anvendes til TR-arbejdet
- Hvordan arbejdet tilrettelægges således at såvel TR-opgaver som arbejdet i afdelingen kan udføres
- Hvordan og i hvilket omfang tillidsrepræsentanten kan benytte tilgængeligt udstyr på arbejdspladsen som f.eks. PC, telefon, kopimaskine i varetagelsen af TR-opgaver.

En skabelon til udfyldelse af den lokale TR-aftale er udarbejdet og skal anvendes ved indgåelse af lokale TR-aftaler.

MED-AFTALE

4. Uddannelse under og efter hvervets ophør

Assens Kommune lægger vægt på, at tillidsrepræsentanter på lige fod med øvrige ansatte i kommunen indgår i lærings- og kompetenceudviklingsaktiviteter og holder sig ajour med viden indenfor eget arbejdsfelt. For at bevare kompetencen til at varetage det almindelige arbejde lægger Assens Kommune vægt på, at der planlægges og gennemføres en hensigtsmæssig kvalificering, såvel mens TR-hvervet varetages, som når hvervet ophører.

5. Frikøb

Assens Kommune prioriterer højt at medarbejdere, som er valgt til (fælles)tillidsrepræsentanter ved siden af tillidshvervet varetager opgaver i den stilling, som de er ansat i. For Assens Kommune er det således afgørende, at tilknytningen til arbejdspladsen og arbejdskulturen i Assens Kommune bevares.

Assens Kommune og de faglige organisationer har som et fælles udgangspunkt, at det ved forhandling skal tilstræbes, at den samlede tid til organisationsarbejde og lokalt TR-arbejde normalt ikke har et omfang, der svarer til tillidsrepræsentantens fulde arbejdstid.

Ved varetagelse af (fælles)tillidshvervet i en stor organisation kan fuldt frikøb imidlertid være nødvendigt. Ligeledes kan frikøb til valgt organisatorisk arbejde være nødvendigt.

6. Aflønning af tillidsrepræsentanter

Tillidsrepræsentanten beholder den løn inkl. eventuelle tillæg, pågældende har på det tidspunkt hvervet tiltrædes.

Herudover er der mulighed for at honorere tillidsrepræsentanter i Assens Kommune med et TR-tillæg. TR-tillægget forhandles på basis af et fælles generelt udgangspunkt for tillidsrepræsentanter i Assens Kommune kombineret med en konkret individuel vurdering af omfanget af den enkelte tillidsrepræsentants virksomhed. Samtidig forhandles evt. kompensation for manglende lønfremgang i forhold til medarbejdere i tilsvarende stillinger.

Det fælles generelle udgangspunkt for forhandlingen af tillægget indeholder følgende elementer:

- I. Forhandlingsomfanget og graden af delegation - dvs. hvorvidt tillidsrepræsentanten har hel eller delvis forhandlings- og aftalekompetence i forhold til lønforhandlinger og forhandling af arbejdsforhold m.v. (basispersonale). Dette kriterium vil vægte afgørende højt.
- II. Antallet af medarbejdere der repræsenteres
- III. Antallet af arbejdspladser hvor tillidsrepræsentanten repræsenterer medarbejdere

Der vil kunne indgås forhåndsftaler i forhold til ovennævnte.

Ved forhandlingen foretages derudover en konkret vurdering af omfanget af den enkelte tillidsrepræsentants virksomhed i forhold til kommunen samt behovet for lønkompen-

MED-AFTALE

on. I vurderingen af tillidsrepræsentantens virksomhed i forhold til kommunen kan f.eks. indgå hvorvidt tillidsrepræsentanten varetager hvervet i forhold til flere forskellige ledelser i kommunen og/eller bestrider poster som f.eks. næstformand i MED-udvalg.

Tillidsrepræsentanter kan på lige fod med øvrige medarbejdere komme i betragtning i forhandlingerne om løn for varetagelse af funktioner/kvalifikationer i forhold til det almindelige arbejde.

Ved ophør af tillidsmandshvervet og bortfald af et TR-funktionstillæg kan der for den enkelte optages forhandling med henblik på en eventuel konvertering af funktionstillægget (eller en del af dette) til kvalifikationstillæg.

7. Tvist

For at sikre den hurtigst mulige løsning af eventuelle lokale uoverensstemmelser føres der hurtigst muligt mellem Assens Kommune (Løn & Personale samt relevant forvaltning) og (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation) en forhandling med henblik på at bilægge tvisten.

8. Ikrafttræden

Nærværende aftale træder i kraft fra den 1. januar 2007. Aftalen kan opsiges af hver af parterne med 3 måneders varsel.

MED-AFTALE

Skabelon

til

Lokalaftale vedrørende vilkår for tillidsrepræsentanten i forbindelse med hvervets udførelse på institution/afdeling i Assens Kommune

Denne lokalaftale er udarbejdet i henhold til:

- “Aftale vedrørende vilkår for tillidsrepræsentanter i forbindelse med hvervets udførelse Assens Kommune” januar 2007,
- Assens Kommunes MED-aftale med bilag
- KTO-05 bilag 05.94. Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse og
- Protokollat om aflønning af tillidsrepræsentanter (21. maj 2008).

Lokalaftalen respekterer de til enhver tid gældende centrale aftaler om tillidsrepræsentanters virksomhed og vilkårene herfor.

I. Tillidsrepræsentantens område og hverv

Der er enighed om, at varetagelsen af tillidsrepræsentanthvervet er betydningsfuldt for arbejdspladsen som helhed og dermed for både ledelse og medarbejdere. Tillidsrepræsentanten skal have den fornødne tid, jf. vejledning.

_____ NN _____ er tillidsrepræsentant/fællestillidsrepræsentant for (antal) kolleger, der er omfattet af overenskomst med: (forhandlingsberettiget organisation)

De kolleger som _____ NN _____ repræsenterer er ansat på (antal) forskellige arbejdspladser.

_____ NN _____ varetager desuden hvervet som f.eks. næstformand/medlem af HU/MED/XX.

_____ MM _____ er valgt som suppleant for NN. Hvis NN er forhindret i at varetage hvervet indtræder MM i TR-hvervet med de tilhørende rettigheder og pligter.

MED-AFTALE

II. Tidsforbrug til tillidsrepræsentantopgaver

Det vurderes at _____ NN _____ skal anvende _____ (procent) _____ af arbejdstiden, svarende til i alt _____ (XX) _____ dage/timer om året på tillidsrepræsentantopgaver.

Hvis tidsforbruget afviger væsentligt herfra, drøftes denne aftale på ny.

På baggrund af drøftelse om mulighederne for kompensation til institutionen / afdelingen er det besluttet at

III. Kurser og møder i relation til hvervet

Såfremt det ikke er til væsentlig hindring for institutionens/afdelings arbejde, gives tillidsrepræsentanten efter anmodning fornøden tjenestefrihed med henblik på:

- deltagelse i de af personaleorganisationerne arrangerede tillidsrepræsentantkurser,
- udøvelse af hverv, hvortil tillidsrepræsentanten er valgt inden for sin forhandlingsberettigede organisation og
- deltagelse i møder, som arrangeres af den forhandlingsberettigede personaleorganisation for de tillidsrepræsentanter, der er valgt i kommunen.

I hovedreglen er sådanne kurser og møder berettiget til refusion fra AKUT-puljen, jf. "Aftale om medindflydelse og medbestemmelse" §15.

På forhånd indarbejdes der (YY) dage i _____ NN's _____ arbejdsplan.

IV. Lokaler

For at tilgodese _____ NN's _____ behov for at føre personlige samtaler med kolleger er det aftalt at lokale(r) kan anvendes således:

MED-AFTALE

V. Øvrige faciliteter

Tillidsrepræsentanten har egen mailadresse.

Det er aftalt, at tillidsrepræsentanten kan anvende arbejdspladsens faciliteter:

Telefon: _____

Kopimaskine: _____

Telefax: _____

PC: _____

Andet: _____

VI. Efteruddannelse i relation til det almindelige arbejde

_____ NN _____ er ligestillet med de øvrige medarbejdere i forhold til deltagelse i kurser og faglig efteruddannelse i relation til arbejdet.

Efteruddannelsesbehov i forbindelse med hvervets ophør drøftes konkret på det pågældende tidspunkt.

VII. TR-tillæg

Varetagelsen af hvervet som tillidsrepræsentant må ikke medføre indtægtstab. NN beholder således den løn inkl. tillæg, som NN har ved hvervets tiltrædelse.

I overensstemmelse med principperne i "Aftalen om tillidsrepræsentanters vilkår i Assens Kommune" pkt. 6 er der aftalt følgende TR-tillæg til NN:

kr. _____ (31.3.00 niveau, pensionsgivende)

I den konkrete vurdering af omfanget af den enkelte TR's virksomhed i forhold til Assens Kommune er der lagt vægt på:

Under pkt. 6 i "Aftalen om tillidsrepræsentanters vilkår i Assens Kommune" fremgår det, at der i forbindelse med den lokale aftales indgåelse, evt. kan forhandles et kompensationsstillæg i forbindelse med manglende lønfremgang i forhold til medarbejdere i tilsvarende stillinger.

I henhold til aftalens pkt. 6 er det konkret vurderet og efterfølgende aftalt, at NN skal have en lønkomensation på

kr. _____ (31.3.2000 niveau, pensionsgivende)

MED-AFTALE

VIII. Ikrafttræden og genforhandling

Lokalaftalen er udarbejdet i forlængelse af "Aftale vedrørende vilkår for tillidsrepræsentanter i forbindelse med hvervets udførelse i Assens Kommune" 2007.

Denne aftale har virkning fra den _____ og genforhandles inden den _____ eller ved nyvalg af tillidsrepræsentant.

Denne aftale erstatter tidligere aftale for NN.

Dato

Dato

tillidsrepræsentant/faglig organisation

afdelingschef /institutionsleder

MED-AFTALE

Vejledning til skabelon til lokalaftale vedrørende vilkår for tillidsrepræsentanten i forbindelse med hvervets udførelse på institution/afdeling i Assens Kommune

For at understøtte det lokale arbejde med indgåelse af aftaler om TR-vilkår og samtidig sikre et fælles grundlag, er en vejledning til udfyldelsen af lokaleaftalen vedr. TR-vilkår udarbejdet.

A. Grundlaget for kommunens aftale

Aftalen for Assens Kommune er udarbejdet i henhold til de centrale aftaler på området. Det drejer sig om:

- Central ”Rammeaftale om Medindflydelse og Medbestemmelse” (MED) og den tilhørende ”Lokale MED-aftale i Assens Kommune”
- Nedenstående aftaler der er indarbejdet i ”Aftale vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse”:
 - Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse KL/KTO 2005 bilag 05.94
 - Protokollat om aflønning af tillidsrepræsentanter (21. maj 2008).

B. Lokalaftalens indhold

Udkast til ”Lokalaftale vedrørende vilkår for tillidsrepræsentanten i forbindelse med hvervets udførelse på institution/afdeling” er en fast skabelon til udfyldelsen af en lokal aftale. Den lokale aftale kan imidlertid suppleres/ændres afhængig af arbejdspladsens konkrete behov og/eller overenskomstgruppens vilkår.

F.eks.:

- Hvis tillidsrepræsentanten samtidig er arbejdsmiljørepræsentant kan spørgsmålet om varetagelsen af hvervet som arbejdsmiljørepræsentant inddrages i aftalen hvor det skønnes relevant. Der skal tages højde for bestemmelserne i arbejdsmiljølovgivningen om arbejdsmiljørepræsentanternes virke.
- Det kan f.eks. aftales, at tillidsrepræsentanten kan bruge institutionens bil i forbindelse med udøvelse af TR-hvervet i stedet for at få transportgodtgørelse efter gældende regler i ”Aftale om medindflydelse og medbestemmelse”.
- For udepersonalets tillidsrepræsentanter kan der være behov for at aftale hvordan der sikres reel adgang til diverse faciliteter som kopimaskine, telefon, fax, PC, m.v.

MED-AFTALE

Vejledning til skabelon – der henvises til den i skabelonen nævnte nummerering.

I. Tillidsrepræsentantens område og hverv

Geografisk adskilte arbejdspladser lader sig ikke entydigt definere f.eks. ved forskellige matrikelnumre. Det er derfor ikke muligt generelt at angive hvilke kriterier, der skal opfyldes for at 2 eller flere arbejdspladser kan betragtes som geografisk adskilte. I afgørelsen af, om der er tale om geografisk adskilte arbejdspladser, bør der lægges vægt på, at der er en ikke ubetydelig afstand mellem de pågældende arbejdspladser.

II. Tidsforbrug til tillidsrepræsentantopgaver

Hovedprincippet er, at Assens Kommune aflønner tillidsrepræsentanten under udførelsen af hvervet, når der er tale om aktiviteter, som aktuelt og konkret vedrører de medarbejdere, som tillidsrepræsentanten er valgt af. I § 15 er nævnt en række eksempler på sådanne aktiviteter.

Tillidsrepræsentanten skal således have den indtægt, som pågældende ville have fået ved almindeligt arbejde i det tidsrum, det var planlagt, den pågældende skulle arbejde i.

TR-aktiviteter omfattet af § 15 ligestilles med udførelsen af almindeligt arbejde.

Dette betyder også at TR-arbejde, der efter aftale med ledelsen, udføres udenfor normal arbejdstid, skal honoreres på samme måde som hvis det var almindeligt arbejde.

Tidsforbruget til TR-arbejde skal omfatte både tid til tillidsrepræsentantopgaver samt tid til deltagelse i kurser og møder i relation til hvervet.

Tillidsrepræsentantopgaver er aktiviteter, der aktuelt og konkret vedrører de medarbejdere som tillidsrepræsentanten repræsenterer jf. MED-aftalens § 15.

Hvis det lokalt vurderes, at det er tilstrækkeligt med de generelle regler i MED-aftalens § 15: *"Tillidsrepræsentanten skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til udførelsen af hvervet"* kan den konkrete opgørelse af timeforbrug i aftalen udelades.

III. Kurser og møder i relation til hvervet

Der tænkes her på kurser og møder, der arrangeres af den pågældendes personaleorganisation jf. MED-aftalens § 16. Disse aktiviteter opgøres særskilt i denne aftales punkt 3.

Hovedreglen er, at refusion fra AKUT-fonden tilfalder den institution/afdeling hvor tillidsrepræsentanten er ansat. Det anbefales, at det inden deltagelse i aktiviteten afklares hvorvidt denne er omfattet af § 16 og dermed berettiget til AKUT-refusion.

VI. Efteruddannelse i relation til det almindelige arbejde

Assens Kommune lægger vægt, på at der sker en løbende kvalificering af medarbejdere, der varetager TR-hvervet. Kvalificeringen kan ske mens hvervet varetages, men også efter hvervets ophør kan der være behov for en faglig opdatering.

Kvalificeringen af tillidsrepræsentanten både under og efter hvervets ophør har til formål, at det almindelige arbejde kan genoptages og varetages både sikkert og tilfredsstillende.

MED-AFTALE

Behovene vil være vidt forskellige afhængig af udviklingen på den konkrete arbejdsplads og varigheden af tillidsrepræsentantens fravær fra det ordinære arbejde. Det afgørende er, at der tages stilling til, hvad der i den konkrete situation er det individuelle behov.

VII. TR-tillæg

I KTO-forliget 2005 blev der indgået en aftale, der betyder, at kommunen har mulighed for at honorere de funktioner, som tillidsrepræsentanten udfører i forhold til Assens Kommune. Protokollatet blev ændret ved overenskomstfornyelsen 1. april 2008.

Den lokale aftale om konkret aflønning af den enkelte tillidsrepræsentant sker på basis af principperne i rammeaftalens bestemmelser og i overensstemmelse med protokollat om aflønning af tillidsrepræsentanter á 21. maj 2008.

MED-AFTALE

Bilag 6: Obligatorisk uddannelse for MED-repræsentanter i Assens Kommune

Obligatorisk uddannelse af repræsentanter på medindflydelses- og medbestemmel- sesområdet (MED) i Assens Kommune.

Ledere og medarbejdere i medindflydelses- og medbestemmelssystemet skal have tilbudt følgende uddannelse, der er udviklet af Parternes Uddannelsesfællesskab, så betids, at de kan gennemføres inden for det første funktionsår.

Uddannelsen har til formål

- at kvalificere ledelses- og medarbejderrepræsentanter til at indgå i et samarbejde om de samlede opgaver i medindflydelses- og medbestemmelssystemet, dvs. opgaver vedrørende arbejds-, personale, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold på arbejdspladsen, i institutionen og i kommunen generelt
- at medvirke til, at disse forhold løses i et helhedsperspektiv,
- at skabe en erkendelse hos deltagerne af, at samarbejde er af væsentlig betydning for såvel udvikling af kvalitet og service i kommunen som for personalepolitikken og for medarbejdernes udviklingsmuligheder og trivsel, og
- at medvirke til, at samarbejdet kan udføres i praksis under hensyntagen til de særlige politiske vilkår, som kendetegner arbejdet i kommunen, herunder at give deltagerne kendskab til det formelle grundlag for samarbejdet.

Uddannelsen består af:

Grundmodul (1 dag)

Det er hensigten, at deltageren i grundmodulet i sin dagligdag som medlem af et MED-udvalg kan:

- se arbejdet i MED-udvalget i en helhed, både vedrørende opgaverne, funktionen og idéen med MED
- påvirke andre til medindflydelse og medbestemmelse
- integrere samarbejds- og arbejdsmiljøsystemet
- fremme sine handlemuligheder
- øge sin personlige kompetence

Samarbejdsmodul (2 dage)

Det er hensigten, at deltageren i samarbejdsmodulet i praksis kan:

- arbejde med lokale politikker og bestemmelser i relation til medindflydelse og medbestemmelse
- analysere konkrete problemstillinger og finde veje til løsning af dem
- inspirere andre til at fremme medindflydelse og medbestemmelse på egen arbejdsplads
- påvirke samarbejdsprocessen konstruktivt

MED-AFTALE

- opnå en øget bevidsthed om sin funktion som aktivt udøvende og handlende medlem af et MED-udvalg.

Udviklingsmodul (2 dage)

Det er hensigten, at deltageren i udviklingsmodulet kan:

- deltage i et samspil om varetagelse af ledelsesfunktionen i relation til arbejds-, personale- og arbejdsmiljøforholdene, herunder finde fælles værktøjer til et samarbejde om den langsigtede udvikling af medindflydelse og medbestemmelse for alle i den givne afdeling, institution eller kommunen
- anvende procesværktøjer og kommunikation til at understøtte udviklingen
- inspirere andre til aktivt at fremme perspektivet i MED
- opnå en større personlig indsigt i og respekt for både ledere og medarbejderes vilkår og muligheder
- opleve en personlig udviklingsproces i varetagelsen af MED-funktionerne
- opnå et helhedssyn på udøvelsen af kommunens funktioner til fremme af formålet med kommunens virksomhed

Den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse

Deltagerne i uddannelsen er primært arbejdsledere og arbejdsmiljørepræsentanter, der indgår i arbejdsmiljøgrupper, men arbejdsmiljøuddannelsen er også af stor værdi for medlemmer af MED-udvalg, der varetager arbejdsmiljøopgaver.

Uddannelsen er på i alt 3 dage, og den skal være påbegyndt senest tre måneder efter valg/udpegning.

Arbejdsmiljøuddannelsen giver deltagerne redskaber til at få sikkerheds- og sundhedsarbejdet til at fungere i den komplekse dagligdag.

MED-AFTALE

Bilag 7: Protokollat om bidrag til AKUT-fonden samt lokal forsøgsordning

1. Indbetaling til AKUT-fonden

Ved forlig af 19. februar 2011 mellem Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) og KL er der opnået enighed om, at det beløb kommuner indbetaler til Amtskommunernes og Kommunernes Fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter mfl. (AKUT)

- ° pr. 1. april 2011 forhøjes fra 33,9 øre til 34,6 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime
- ° pr. 1. april 2012 forhøjes fra 34,6 øre til 34,9 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime

Beregning og indbetaling af det halvårslige beløb sker i overensstemmelse med følgende. Optælling af timer til beregning af AKUT foretages løbende i de forskellige lønsystemer på grundlag af de ATP-pligtige timer i perioden.

Indbetaling til AKUT-fonden skal foretages pr. halve år, dvs. pr. den 1. januar og 1. juli.

Optællingsperioden er de seneste 6 måneder umiddelbart forud for indbetalingstidspunktet dvs. 1. juli til 31. december og 1. januar til 30. juni.

Ved indbetalingen pr. 1. januar og 1. juli anvendes for alle ATP-pligtige timer i optællingsperioden den pr. 1. april gældende bidragssats i det pågældende overenskomstår.

Ved indbetalingen pr. 1. juli 2011 vil optællingsperioden til beregningen være 1. januar 2011-30. juni 2011 og bidragssatsen 34,6 øre for alle de optalte timer.

2. Forsøgsordning vedr. afsættelse af AKUT-midler til lokale formål

1. Udover ovennævnte bidrag til AKUT-fonden forøges AKUT-bidraget i hvert af overenskomstårene 2011 og 2012 med 1 øre pr. ATP-pligtig time til lokale formål. Disse midler forbliver i kommunen i en lokal pulje. Optællingsperioden er 1. januar-30. juni i det pågældende år. Idet der herved kun optælles ATP-pligtige timer for et halvt år fordobles dette antal.
Indbetalingen til den lokale pulje sker pr. 1. juli i det pågældende år.
Omkostningerne ved beregning af puljen samt oprettelsen og drift af puljen afholdes af den enkelte kommune.
2. Anvendelse af den lokale pulje sker efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i det øverste SU-MED-organ.
3. Den lokale pulje anvendes til lokale aktiviteter for tillidsrepræsentanter, der lokalt er enighed om:
 - a. opdatering af tillidsrepræsentanter i lokale forhold
 - b. introduktion af nye tillidsrepræsentanter i fx kommunens værdigrundlag, budgetprocedurer, styringsprincipper mv.
 - c. fælles udviklingsaktiviteter, seminarer, konferencer m.v. for tillidsrepræsentanter
 - d. øvrige aktiviteter for tillidsrepræsentanter
4. Midler fra ordningen kan ikke bruges til intern lønrefusion.

MED-AFTALE

5. Senest den 1. maj 2013 skal de lokale parter i hver kommune indsende et regnskab til de centrale parter over anvendelsen af de i den foregående overenskomstperiode modtagne midler, jf. punkt 1. I regnskabet skal der redegøres for følgende:
 - ° Lokale AKUT-midler afsat i kommunen i perioden 1. april 2011-31. marts 2013.
 - ° Forbrug af AKUT-midler.
 - ° Uforbrugte AKUT-midler pr. 31. marts 2013.
6. Regnskabet, jf. punkt 5, underskrives af formanden og næstformanden i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg.
7. Eventuelle uforbrugte midler pr. 31. marts 2013, jf. det lokale regnskab i hht. punkt 5, indbetales til AKUT-fonden pr. 1. maj 2013.
8. Parterne er enige om at evaluere forsøgsordningen.

MED-AFTALE

Bilag 8: Protokollat om forhandling om funktionsløn til arbejdsmiljørepræsentanter

Parterne er enige om, at arbejdsmiljørepræsentanten varetager en række vigtige funktioner i den lokale arbejdsmiljøorganisation, jf. lov om arbejdsmiljø.

Bemærkning:

Eksempelvis bidrag til planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet og til udarbejdelse af APV og påvirkning af den enkeltes adfærd til fremme af egen og andres sikkerhed og sundhed.

Parterne skal derfor henlede opmærksomheden på, at varetagelsen af arbejdsmiljøfunktioner og opgaver kan danne grundlag for en forhandling om ydelse af funktionsløn til arbejdsmiljørepræsentanten.