

**MED-AFTALE
FOR
SORØ KOMMUNE**



Forord

Denne MED-aftale er blevet til i en konstruktiv og positiv proces, hvor parternes tilgang til arbejdet har været præget af tillid og tro på at vi vil samarbejde, og vi sammen kan sætte rammerne for at det kan lykkes i praksis.

Sorø Kommunes værdier:

- Troværdighed
- Engagement og Arbejdsglæde
- Åbenhed, Dialog og Anerkendelse

vil være omdrejningspunkterne for den fortsatte udbygning af den gode arbejdsplads, som vi alle ønsker skal være rammen for Sorø Kommunes medarbejdere. Yderligere skeles til Sorø Kommunes vision og strategi.

For at skabe vækst og resultater som kan være med til at tydeliggøre Sorø Kommunes vision og strategi forudsætter det moderne velfungerende arbejdspladser, herunder samarbejde, der udmøntes i fortsat udvikling, innovation og fællesskabsfølelse.

MED-aftalens formål er at tydeliggøre, hvad vi vil, og hvordan vi gør det, og at der er klarhed over det bærende grundlag, således at samarbejdet kan ske ud fra et transparent grundlag, hvor medarbejderne bliver inddraget. Endvidere skal sikres formelle rammer for deltagelse i udviklingen af kommunens strategiske perspektiv, herunder kommunens kerneopgaver.

Ledelse og medarbejdere har sammen med Forhandlingsorganet ansvaret for at MED-aftalen kommer til at få betydning på den enkelte arbejdsplads, så den får liv og nærvær ud fra ovennævnte intentioner.

Søren Søndergaard Kjær, april 2015.

Læsevejledning

I denne MED-aftale er anvendt flere forskellige skrifttyper. Al tekst, der er markeret med 'fed' skrifttype, er afskrift fra Rammeaftale for medindflydelse og medbestemmelse. Paragrafferne i nærværende MED-aftale følger Rammeaftalens paragrafinddeling. I tilknytning til flere af paragrafferne er der tilføjet bemærkninger med almindelig skrifttype – disse bemærkninger angiver, hvordan rammeaftalens tekst forstås i Sorø Kommune.

Uddybninger og fortolkningsbidrag kan findes i Rammeaftalen for medindflydelse og medbestemmelse (MED-håndbogen).

MED-aftalen består af 2 dele – dels en aftaletekst og dels en bilagsdel. De 2 dele udgør det samlede regelgrundlag for medindflydelse og medbestemmelse i Sorø Kommune.

Indholdsfortegnelse	
Forord & læsevejledning	s. 2
Kapitel 1. Aftalens område, formål mv.	
§ 1. Område	s. 4
§ 2. Formålet med aftalen	s. 4
§ 3. Lokale aftalemuligheder	s. 4
§ 4. Form og struktur	s. 5
§ 5. Kompetence	s. 8
Kapitel 2. Medindflydelse og medbestemmelse	
§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse	s. 9
§ 7. Information og drøftelse	s. 9
§ 8. Retningslinjer	s. 10
§ 9. Hovedudvalget	s. 11
Kapitel 3. Tillidsrepræsentanter	
§ 10. Valg af tillidsrepræsentanter	s. 13
§ 11. Tillidsrepræsentantens virksomhed	s. 14
§ 12. Valg af fællestillidsrepræsentant	s. 14
§ 13. Valg af suppleant (stedfortræder)	s. 15
§ 14. Medarbejderrepræsentanternes vilkår	s. 15
§ 15. Frihed til deltagelse i kurser	s. 16
§ 16. i Rammeforfattalen er kun relevant for København og Frederiksberg Kommune	s. 16
§ 17. Fravigelse af TR-bestemmelser ved særskilt indgået lokal TR-aftale	s. 16
§ 18. Afskedigelse	s. 17
§ 19. Voldgift vedrørende §§ 10 – 18	s. 18
§ 20. Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået i.h.t. § 17	s. 19
§ 21. Håndhævelse af forpligtelserne i § 7, stk. 4 - 6	s. 19
Kapitel 4. De centrale parter	
§ 22. De centrale parter opgave og kompetence	s. 21
§ 23. Voldgift vedrørende § 22, stk. 2	s. 21
Kapitel 5. Ikrafttræden	
§ 24. Ikrafttræden	s. 22
Underskriftsblad	s. 23
Bilagsoversigt	
Bilag 1. Oversigt over Hovedudvalgets obligatoriske opgaver	s. 24
Bilag 2. Arbejdsmiljø i Sorø Kommune	s. 25
Bilag 3. Uddannelse på medindflydelses- og medbestemmesområdet	s. 27
Bilag 4. MED-organisationens opbygning	s. 28
Bilag 5. Fordelingsnøgle for MED-organisationen	s. 29

Kapitel 1. Aftalens område, formål mv.

§ 1. Hvem er omfattet af aftalen

Aftalen omfatter alle ansatte inden for Forhandlingsfællesskabets forhandlingsområde, som er ansat

1. i KL's forhandlingsområde,
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., og som er omfattet af en kommunal overenskomst,
3. selvejende institutioner, som Sorø Kommune har indgået driftsaftale med, såfremt det fremgår af driftsaftalen, at aftalen gælder for den pågældende selvejende institution, eller såfremt dette på anden måde er aftalt eller indforstået mellem parterne eller følger af parternes praksis
4. andre selvejende institutioner, såfremt der er indgået aftale med dennes bestyrelse

§ 2. Formålet med aftalen

Stk. 1.

Denne rammeaftale skal skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i kommunerne.

Stk. 2.

Den lokale aftale skal sikre, at alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse. Formen og strukturen for udøvelsen af medindflydelse og medbestemmelse aftales på grundlag af en drøftelse af medindflydelse og medbestemmelsens formål og indhold.

Det betyder, at ledelse og medarbejdere arbejder ligeværdigt og respektfuldt. Vi arbejder for åbenhed og dialog på alle niveauer for at sikre indflydelse, tryghed og arbejdsglæde. Vi ønsker at styrke og effektivisere arbejdsmiljøet og dermed koordinere dette på tværs af organisationen.

§ 3. Lokale aftalemuligheder

Stk. 1.

Aftalen er udformet som en rammeaftale, der skal udfyldes ved, at der i den enkelte kommune indgås lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse. Den lokale aftale herom skal være i overensstemmelse med de krav med hensyn til form, indhold og struktur, som følger af lovgivningens og rammeaftalens bestemmelse.

Stk. 2.

En lokal aftale skal omfatte hele kommunen.

Stk. 3.

Indebærer en lokal aftale en ændret organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet, skal den som minimum:

1. sikre, at den ændrede organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen,
2. beskrive de aktiviteter/metoder, der kan anvendes for at opnå det tilsigtede,
3. beskrive en procedure for gennemførelse og opfølgning på virksomheden

Stk. 4.

Den lokale aftale kan opsiges skriftligt til bortfald med 9 måneders varsel. Ved aftalens opsigelse

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

Der henvises til § 24 i denne aftale.

Stk. 5.

Det skal fremgå af den lokale aftale, hvilke konsekvenser en opsigelse vil få i forhold til tillidsrepræsentanter, samarbejder og samarbejdsudvalg samt arbejdsmiljøorganisationen.

Der henvises til § 24 i denne aftale.

Stk. 6.

Bestemmelserne i §§ 4 og 6-9 er minimumsbestemmelser og kan ikke fraviges i indskrænkende retning. Bestemmelserne i §§ 10-15 kan alene fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i § 17. Bestemmelserne i §§ 2-3, 5 og 16-21 kan ikke fraviges.

Aftalen er udformet i overensstemmelse med de rammer, der følger af

- ◆ arbejdsmiljølovens bestemmelser – herunder Arbejdstilsynets bekendtgørelser
- ◆ gældende Rammeaftale om MED-indflydelse og MED-bestemmelse (MED-håndbogen)

§ 4. Form og struktur

Stk. 1.

Udvalgsstrukturen aftales lokalt, så den tilgodeser kommunens behov og styrker medarbejdernes muligheder for indflydelse og medbestemmelse og opbygges sådan, at den medvirker til at kvalificere og effektivisere medindflydelsen og medbestemmelsen.

Stk. 2.

Der skal være et sammenhængende system for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse, der dog ikke kræver ensartethed i de enkelte enheder i kommunen. Dette system skal udmøntes i en aftalt struktur, som skal matche ledelsesstrukturen.

Stk. 3.

Strukturen skal udformes med hensyn til kommunens eller den enkelte arbejdsplads' særlige organisering og forhold.

Stk. 4.

I strukturen indgår medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, personalemøder m.v.

Stk. 5.

Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen.

Det betyder, at der tages udgangspunkt i en fordeling på hovedorganisationsområderne LO, FTF og AC. Udvalgene skal være af en sådan størrelse og en sådan sammensætning, at arbejdet i praksis kan fungere.

Stk. 6.

Udvalgenes sammensætning baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter. Hvis det

antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter.

Stk. 7.

I alle kommuner skal der etableres et hovedudvalg sammensat af ledelses- og (fælles)tillidsrepræsentanter.

Hovedudvalget er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i kommunen.

Hovedudvalget er tillige øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet for hele kommunen, medmindre andet aftales.

Stk. 8

Hovedudvalget er øverste niveau i MED-organisationen.

Kommunaldirektøren er født formand.

Hovedudvalget har 2 næstformænd – 1 tillidsrepræsentant og 1 arbejdsmiljørepræsentant, som vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne i Hovedudvalget.

Kommunaldirektøren udpeger 5 ledelsesrepræsentanter til Hovedudvalget.

Medarbejderrepræsentanterne i Hovedudvalget består af:

- 5 LO repræsentanter
- 3 FTF repræsentanter
- 1 AC repræsentant
- 3 arbejdsmiljørepræsentanter

Medarbejderrepræsentanterne og deres suppleanter udpeges af hovedorganisationerne.

Arbejdsmiljørepræsentanterne vælges af og blandt Sorø Kommunes arbejdsmiljørepræsentanter, der er repræsenteret i Sektorudvalg.

Der foretages ordinære valg til MED-organisationen i 4. kvartal i lige år, gældende for 2 år.

Der vælges ikke permanente suppleanter til Lokaludvalg, men i tilfælde af længerevarende fravær (3 måneder eller mere) kan der indtræde en suppleant for den pågældende periode. Suppleanten er omfattet af TR-reglerne i den givne periode.

MED-organisationens opbygning fremgår af bilag 4.

Generelle bestemmelser for øvrige udvalg i MED-organisationen:

Udvalgene er sammensat af ledelses-, medarbejder- og arbejdsmiljørepræsentanter. Det tilstræbes, at udvalgene er så bredt og repræsentativt sammensat som muligt, således at alle relevante synspunkter drøftes i udvalget.

Ledelsen udpeger ledelsesrepræsentanter. Antallet af ledelsesrepræsentanter kan ikke være lig med eller overstige antallet af medarbejderrepræsentanter.

Medarbejderrepræsentanter er tillidsrepræsentanter (som er fødte medlemmer) og arbejdsmiljørepræsentanter. Såfremt der ikke er tilstrækkelig antal tillidsrepræsentanter, besættes

pladserne af medarbejdere.

Lederen er født formand, og næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

Opgaver:

- gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds- personale-samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for centret og som ikke er reguleret af aftaler i Hovedudvalget
- varetage alle overordnede centerspecifikke opgaver i forhold til de samme funktioner, som varetages af Hovedudvalget
- være bindeled mellem Hovedudvalget og de underliggende Lokaludvalg. Informationsforpligtelsen er derfor en vigtig opgave for udvalget

Arbejde med såvel strategiplan, som det psykiske og fysiske arbejdsmiljø på både det strategiske og operationelle plan

Der kan aftales lokale retningslinjer og vejledninger, dog skal de være i overensstemmelse med de overordnede retningslinjer, der udarbejdes i Hovedudvalget.

Uoverensstemmelser i de enkelte udvalg skal skriftlig indbringes for Hovedudvalget. Det er alene Hovedudvalget, der kan indgive uoverensstemmelser for KL og Forhandlingsfællesskabet.

Organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet

Arbejdsmiljøet i Sorø Kommune skal gøre kommunen til en attraktiv arbejdsplads, hvor medarbejdere og ledere trives i et sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Ledelse og MED-organisation på alle niveauer i kommunen har et særligt ansvar for arbejdsmiljøet, som gennem et systematisk og forebyggende arbejdsmiljøarbejde på alle arbejdspladser skal arbejde for, at ingen ansatte udsættes for risici for arbejdsbetingede skader og nedslidning.

Sorø Kommune har etableret en central funktion, som skal administrere, inspirere, udvikle og koordinere arbejdsmiljøtiltag i samarbejde med Hovedudvalget.

Mål:

- Skabe en MED-organisation, hvor den enkelte arbejdsplads selv bliver i stand til at tage sig af de arbejdsmiljømæssige udfordringer efter Hovedudvalgets anvisninger
- Arbejdsmiljø og medindflydelse styrkes i alle beslutninger og situationer, som vedrører medarbejdernes muligheder og udvikling på arbejdspladsen
- Arbejdsmiljø vægtes i vilkårene for arbejdets udførelse på de enkelte arbejdspladser
- Arbejdsmiljø er en synlig og konkret faktor på arbejdspladserne
- Fokus på kommunikationen mellem medarbejdere og MED-organisation

Alle arbejdspladser skal som minimum hvert 2. år udarbejde en arbejdspladsvurdering, som et brugbart og relevant redskab i arbejdsmiljøarbejdet lokalt og som en central kilde til Hovedudvalgets arbejde.

Der gennemføres på alle niveauer i MED-organisationen hvert år strategiske drøftelser af det kommende års arbejdsmiljøarbejde jf. Arbejdstilsynets bekendtgørelser.

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

I bilag 2 beskrives ansvarsfordelingen på området nærmere.

Stk. 9

På alle niveauer i MED-organisationen udarbejdes en kommunikationsstrategi, der fastlægger hvordan informationen sikres til og fra udvalget. Alle MED-udvalg har ansvar for at drage omsorg for at samtlige medarbejdere – skriftligt eller mundtligt – løbende orienteres om udvalgets arbejde. Dagsorden og referat fra samtlige niveauer i MED-organisationen skal være tilgængelige på Sorø Kommunes Intranet.

Ved valg af kommunikation- og informationsmetoder bør overvejes:

- Hvem skal informeres
- Hvad skal informeres om
- Hvordan skal informationen gives
- Hvornår skal informationen gives
- Hvem har adgang til informationen, når pågældende metode anvendes

Stk. 10

På alle niveauer i MED-organisationen kan nedsættes arbejdsgrupper til at udføre nærmere afgrænsede opgaver. Arbejdsgruppen kan udover medarbejderrepræsentanter suppleres med andre medlemmer, der ikke har plads i et MED-udvalg. Deltagelse i arbejdsgruppen kan foregå på andre måder end ved personlig fremmøde – eksempelvis ved kommentarer på mail eller ved deltagelse i udvalgte dele af arbejdsprocessen. Arbejdsgruppen udarbejder en plan for arbejdet, planen skal godkendes i det respektive udvalg.

§ 5. Kompetence

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

For Hovedudvalget udøves medindflydelse og medbestemmelse inden for rammerne af det kompetenceområde, som er tillagt kommunaldirektøren.

Kapitel 2. Medindflydelse og medbestemmelse

§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer, at der i alle MED-udvalg er:

Stk. 1

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

Det gavner resultatet, at der gensidigt informeres og gennemføres dialog.

Det betyder, at alle informationer skal gives så tidligt som muligt på en passende måde og med et passende indhold med henblik på at skabe åbenhed og sikre drøftelse.

Medarbejderne skal være inddraget i overvejelserne via MED-systemet, når der træffes beslutninger, der har betydning for organisationens arbejds- og personaleforhold – f.eks. større effektiviseringstiltag, udbud med henblik på evt. udlicitering, organisationsændringer, fastlæggelse af budget m.m. - og mulige konsekvenser heraf

Det betyder, at beslutninger træffes efter drøftelse i MED-udvalgene.

Stk. 2.

Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde

Der skal være positiv vilje til at opnå enighed i forhold til fastlæggelse af retningslinjer.

Stk. 3.

Mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler

Det betyder, at udvalg på alle niveauer i MED-organisationen kan indgå aftaler omkring særlige forhold. Sådanne aftaler skal altid respektere andre gældende aftaler og overenskomster. Ligeledes implementerer Sektorudvalg og Lokaludvalg politikker og sørger for lokal udmøntning heraf.

Der kan ikke drøftes konkrete personalesager i MED-udvalgene.

§ 7. Information og drøftelse

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

a. informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i virksomhedens eller forretningsstedets aktiviteter og økonomiske situation

b. informere og drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i institutionen samt om alle planlagte forventede foranstaltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet

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

Det betyder, at vi lægger vægt på, at der er åbenhed og gennemsigtighed omkring beslutninger.

Stk. 5.

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

Stk. 6.

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

Stk. 7.

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

§ 8. Retningslinjer

Stk. 1.

Når én af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser med henblik på fastlæggelse af retningslinjer. Der skal fra begge parter side udvises positiv forhandlingsvilje og søges opnået enighed.

Ved en retningslinje forstås en forpligtende aftale for, hvilken fremgangsmåde man følger på et givet område.

Det betyder, at vi aftaler retningslinjer, når vi vurderer, at der er behov herfor. Det gør vi ved, at parterne udviser åbenhed, lydhørhed og aktivt arbejder frem mod et resultat, der kan opnås enighed om.

Stk. 2.

Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som – efter indstilling fra f.eks. hovedudvalget – er fastsat eller godkendt af kommunalbestyrelsen, er ikke at betragte som retningslinjer, og er derfor ikke omfattet af rammeaftalen, herunder af de særlige bestemmelser om opsigelse, jf. stk. 7.

Det betyder, at regler fastsat og godkendt af Byrådet alene kan ændres eller opsiges af Byrådet.

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 eks. ligestilling, kompetenceudvikling m.v.**

Stk. 4.

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

Det betyder, at redegørelsen foreligger skriftligt.

Stk. 5.

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

Det betyder, at alle er loyale i forhold til aftalen og forpligtet til at arbejde med retningslinjerne løbende, og bringe relevante problemstillinger op i de rette fora.

Stk. 6.

Alle retningslinjer skal udformes skriftligt. Aftaler om retningslinjer kan opsiges med 3 måneders varsel. Inden opsigelse finder sted, skal der søges gennemført ændringer af retningslinjerne ved forhandling mellem parterne.

Alle niveauer i MED-organisationen kan således aftale retningslinjer. Det er en forudsætning at de ikke er i modstrid med retningslinjer aftalt i et overliggende niveau.

Stk. 7.

Retningslinjer, som er aftalt i henhold til § 8, stk. 3 og i henhold til bestemmelserne i Rammeaftalens bilag 2, punkt A, C, D, E, G og I gælder indtil, der er opnået enighed om ændringer.

§ 9. Hovedudvalget

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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 og
5. at indbringe uoverensstemmelser, fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter, jf. § 22

Stk. 3

Hovedudvalget har desuden en række obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler. Opgaverne fremgår af Rammeaftalens bilag 2 (i nærværende aftale vedlagt som bilag 1).

Stk. 4.

HovedMED-udvalget mødes - normalt en gang om året - med kommunens politiske ledelse med henblik på drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen.

I Sorø Kommune mødes Hovedudvalget og den politiske ledelse mindst 2 gange om året. I forbindelse med budgetprocessen inddrages Hovedudvalget tidligst muligt.

Stk. 5.

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

I Hovedudvalget skal der arbejdes med såvel strategiplan, som det psykiske og fysiske arbejdsmiljø på både det strategiske og operationelle plan.

Stk. 6.

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

I HU skal der arbejdes med såvel strategiplan, som det psykiske og fysiske arbejdsmiljø både på det strategiske og operationelle plan. HU drøfter og tilpasser strategiplanen i henhold til HU's årshjul.

Stk. 7.

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

Stk. 8.

Hvis en af parterne vægrer sig ved at indgå i reelle strategiske drøftelser og samarbejde om fastlæggelse af en strategiplan, kan den anden part anmode KL og Forhandlingsfællesskabet om at bistå ved en fornyet drøftelse med henblik på fastlæggelse af en strategiplan.

Kapitel 3. Tillidsrepræsentanter

§ 10. Valg af tillidsrepræsentanter

Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 7, jf. § 17

Stk. 1.

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

Såfremt der ikke er en lokal tillidsrepræsentant, er det fællestillidsrepræsentanten, der repræsenterer medarbejderne.

Stk. 2.

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

Forhold der kan indgå i overvejelserne kan blandt andet være geografisk opdeling, størrelsesmæssige forhold, holddelinger m.v..

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 (EUDelever) er ikke valgbare. Valget anmeldes skriftligt af vedkommende organisation over for kommunen. Kommunen er berettiget til over for organisationen at gøre indsigelse mod valget inden for en frist på 3 uger fra modtagelse af meddelelse fra organisationen.

Stk. 6.

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

Det betyder, at tillidsrepræsentanterne kan være valgt for forskellige tidsperioder. Tidsperioderne er defineret af de faglige organisationer.

Stk. 7.

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

§ 11. Tillidsrepræsentantens virksomhed

Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 6, jf. § 17

Stk. 1.

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

Det betyder, at TR-opgaver er en naturlig del af arbejdet i kommunen.

Stk. 2.

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

Det betyder at forslag, henstillinger og klager kan forelægges såvel mundtligt som skriftligt.

Stk. 3.

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

Tillidsrepræsentanten inddrages tidligst muligt i processen.

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 m.v.

Stk. 6.

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

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 samt stk. 5 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

§ 12. Valg af fællestillidsrepræsentanter

Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 6, jf. § 17

Stk. 1.

Det kan mellem de lokale afdelinger af personaleorganisationerne aftales, at der for overenskomstgrupperne vælges en fællestillidsrepræsentant til at varetage og forhandle spørgsmål fælles for de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer. Valg af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de anmeldte tillidsrepræsentanter, som repræsenterer overenskomstgrupperne. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes til kommunen ved en af samtlige berørte tillidsrepræsentanter underskrevet anmeldelse.

Stk. 2.

Den enkelte personaleorganisations lokale afdeling kan beslutte, at der vælges en 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 personaleorganisationen over for kommunen.

Stk. 3.

Anmeldelsen efter stk. 1 og stk. 2 skal ledsages af en beskrivelse af arbejdsdelingen mellem fællestillidsrepræsentanten og de enkelte tillidsrepræsentanter. Det skal af beskrivelsen klart fremgå hvilke opgaver, der varetages af fællestillidsrepræsentanten, og hvilke opgaver der henhører under de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner.

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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

Stk. 6.

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

§ 13. Valg af suppleant (stedfortræder)

Stk. 1.

Der kan vælges 1 suppleant (stedfortræder) for hver medarbejderrepræsentant, herunder tillidsrepræsentant, efter tilsvarende regler som nævnt i § 10, stk. 5 og 6, samt for fællestillidsrepræsentanten.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

§ 14. Medarbejderrepræsentanternes vilkår

Stk. 1.

Varetagelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant må ikke indebære indtægtstab.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

§ 15. 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 inden for sin forhandlingsberettigede personaleorganisation, og
3. deltagelse i møder, som arrangeres af den forhandlingsberettigede personaleorganisation for de tillidsrepræsentanter, der er valgt i kommunerne.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Der udredes af kommunen et beløb pr. ATP-pligtig arbejdstime, der indbetales til "Amtskommunernes og Kommunernes Fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter m.fl.". De beløb, der indbetales til fonden, anvendes til finansiering af personaleorganisationernes udgifter ved uddannelse af kommunalt ansatte tillidsrepræsentanter m.fl. Udgifter til arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i kurserne kan finansieres af fonden. Vedtægter for fonden og bestemmelser om størrelsen af kommunernes indbetalinger fastsættes ved aftale mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.

Stk. 4.

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

§ 16.

Indgår ikke i aftalen for Sorø Kommune, da den omhandler frihed til deltagelse i kurser, møder m.v. gældende for Københavns og Frederiksberg kommuner.

§ 17. Fravigelse fra TR-bestemmelser ved særskilt indgået lokal 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:

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

- § 15, stk. 1 og 2

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

Stk. 2

Bestemmelserne i nærværende aftales § 10, stk. 5, 2. – 4. punktum, § 11, stk. 1 og 2, § 11, stk. 5, § 12, stk. 1, 3. punktum, § 12, stk. 2, 4. punktum, § 15, stk. 3, § 16 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 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.

§ 18. Afskedigelse

Stk. 1.

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Forhandlingen har opsættende virkning for den påtænkte opsigelse.

Stk. 4.

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

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

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 § 19. Godtgørelsen ydes efter de regler herom, som måtte være indeholdt i den overenskomst, som vedkommende er omfattet af. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig.

For tjenestemænds vedkommende ydes tilsvarende godtgørelse som i overenskomsten for tilsvarende personale-gruppe.

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

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

Stk. 7.

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

Stk. 8.

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

§ 19. Voldgift vedrørende §§ 10 - 18

Stk. 1.

Uoverensstemmelser om fortolkning af §§ 10-18 om tillidsrepræsentanter afgøres ved en voldgift, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL og 2 af Forhandlingsfællesskabet.

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.

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

§ 20. Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået i.h.t. § 17

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

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.

Stk. 5.

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

Vi tilstræber, at uoverensstemmelser forsøges løst ved drøftelse eller forhandling.

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

Stk. 1.

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

Vi tilstræber, at uoverensstemmelser forsøges løst ved drøftelse eller forhandling. En sag kan genoptages, såfremt parterne ønsker det inden sagen indsendes til de centrale parter.

Stk. 3.

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

Stk. 4.

I tilfælde af, at parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 7, stk. 4 - 6 ikke er overholdt, kan de selv fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse. Såfremt parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 7, stk. 4 - 6 ikke er overholdt, men ikke kan blive enige om at fastsætte størrelsen og 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 Forhandlingsfællesskabet. Sagen kan herefter afgøres ved en voldgift. Begæring om voldgiftsbehandling skal fremsættes skriftligt senest 3 måneder efter, at det er konstateret, at sagen ikke kan løses ved bistand af de centrale parter. Svarskrift afgives herefter senest 3 måneder fra modtagelsen af klageskriftet.

Stk. 6

Voldgiftsretten består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL og 2 af Forhandlingsfællesskabet. 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 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 § 21 finder anvendelse på sager, hvor de lokale parter fra d. 23. marts 2005 eller senere ikke har overholdt sine forpligtelser i henhold til § 7, stk. 4 - 6.

Kapitel 4. De centrale parter

§ 22. De centrale parters opgave og kompetence

Stk. 1.

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

Stk. 2.

KL og Forhandlingsfællesskabet har endvidere til opgave at behandle spørgsmål om

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

Undtaget herfra er spørgsmål, der henhører under Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse.

Stk. 3.

Uoverensstemmelse om spørgsmål jf. stk. 1 kan ikke indbringes for en voldgift. Uoverensstemmelse om spørgsmål jf. stk. 2 kan indbringes for en voldgiftsret, jf. § 23.

§ 23. Voldgift vedrørende § 22, stk. 2

Stk. 1.

Såfremt en uoverensstemmelse om spørgsmål jf. § 22, stk. 2 ikke kan bilægges parterne imellem, kan sagen indbringes for en voldgiftsret, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL og 2 af Forhandlingsfællesskabet.

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 kendelser er endelige og bindende for ledelse og medarbejdere og kan således ikke indbringes for Den Kommunale Tjenestemandsret, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse.

Stk. 4.

Voldgiftsretten kan ikke idømme bod og andre sanktioner.

Kapitel 5. Ikrafttræden

§ 24. Ikrafttræden

Stk. 1.

Denne lokale MED-aftale træder i kraft den 1. maj 2015 og kan af hver af parterne skriftligt opsiges med 9 måneders varsel.

Stk. 2.

Den lokale MED-aftale med ikrafttræden den 1. januar 2007 om medindflydelse og medbestemmelse ophæves og erstattes af nærværende aftale.

Stk. 3.

Genforhandling af aftalen skal ske ved nedsættelse af et forhandlingsorgan, når:

- den lokale MED-aftale er opsagt,
- forhandlingen vedrører bestemmelser i den lokale MED-aftale om pligt til andet og mere indhold end det, MED-systemet skal behandle i henhold til MED-rammeaftalen, f.eks. end det der følger af MED-rammeaftalens §§ 6 – 9,
- formålet er at nedlægge niveauer, fjerne eller reducere en formaliseret adgang til medindflydelse og medbestemmelse uden, at dette følger af ændringer i kommunens organisation og / eller ledelsesstruktur, eller
- Hovedudvalget er enige om, at aftalen skal genforhandles i et forhandlingsorgan.

I øvrige tilfælde har Hovedudvalget kompetence til at tilpasse MED-strukturen / organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet.

Efter afgivelse / modtagelse af anmodning om nedsættelse af forhandlingsorganet har parterne gensidig pligt til hurtigst muligt og senest efter 4 uger at meddele den anden part sammensætningen af sin side i forhandlingsorganet. Efter de 4 uger kan der indkaldes til møde blandt de udpegede. Dette gælder såvel ved indgåelse af lokal MED-aftale som ved genforhandling af en eksisterende.

Forhandlingsorganet skal på sit første møde foretage en præcisering af forhandlingstema(er).

Forhandlingerne af en lokal MED-aftale må (med mindre andet aftales) maksimalt strække sig over 6 måneder. Dette gælder såvel ved indgåelse af en lokal MED-aftale som ved genforhandling af en eksisterende.

Såfremt forhandlingerne strækker sig ud over 6 måneder (eller en anden periode, der er aftalt lokalt), kan forhandlingsorganet anmode om, at der ydes fælles partsrådgivning til forhandlingsorganet.

Forhandlingsorganet kan delegerere kompetencen til at aftale ændringer i den lokale MED-aftale til Hovedudvalget. Forhandlingsorganet definerer rammerne for delegationen, herunder omfang og varighed.

Stk. 4. De enkelte bilag kan ajourføres uden opsigelse og genforhandling, hvis ajourføringerne f.eks. skyldes ændring af gældende regler og lovgivning eller ændring af MED-organisationens opbygning.

Underskriftsblad

Dato: 16. april 2015

Forhandlingsorganet:

For LO:

Hans Pedersen, FOA

Dorthe Seneka, HK

Lene Kümpel, SL

Bo Jonsson, 3F

For FTF:

Mogens Larsen, DLF

Dorte T. Andersen, BUPL

Sanne Hansen, Danske Fysioterapeuter

For Sorø Kommune:

Søren S. Kjær, kommunaldirektør

Britta Møller Christiansen, gruppeleder

Jutta Haahr, centerleder

	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 retningslinjer 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 kapitel, § 3
H	Regelmæssig evaluering af anvendelsen af MUS i kommunen.	Aftale om kompetenceudvikling, § 4, stk. 2
I	Aftale retningslinjer for sundhed. Retningslinjerne skal indeholde konkrete sundhedsfremme initiativer	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

Arbejds miljøorganisationens opgaver¹

	Strategiske opgaver – dvs. overordnede opgaver:	Ansvarlig:
1	Planlægge, lede og koordinere virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed. Arbejds miljøudvalget skal forestå de nødvendige aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.	HU
2	Evaluering af metoder og aktiviteter i arbejds miljøarbejdet sker i forbindelse med den årlige arbejds miljødrøftelse. For at styrke og effektivisere arbejds miljøarbejdet gennemføres en årlige arbejds miljødrøftelse. I tilknytning hertil udarbejdes et årshjul, gennemføres periodevis trivselsundersøgelser og APV, udarbejdes oversigt over arbejdsskader og sygefraværet	HU, SU samt alle LU
3	Kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet og sørge for, at arbejds miljøgrupperne orienteres og vejledes herom	HU
4	Deltagelse i udarbejdelse af virksomhedens arbejdspladsvurdering – herunder at inddrage sygefravær	LU
5	Deltage i fastsættelse i arbejds miljøorganisationens størrelse	HU
6	Rådgive arbejdsgiver om løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål, og om hvordan arbejds miljø integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift	HU
7	Sørge for, at årsager til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil undersøges, og sørge for at få gennemført foranstaltninger, der hindrer gentagelse	HU, SU samt alle LU
7. a	Udarbejde en samlet oversigt over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader i virksomheden	HU
8	Holde sig orienteret om lovgivningen om beskyttelse af de ansatte mod sikkerheds- og sundhedsrisici	HU, SU samt alle LU
9	Opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion, tilpasse arbejdsforholdene på virksomheden og de ansattes behov, samt sørge for at der føres stadig kontrol med overholdelse af instruktionerne.	LU
10	Rådgive arbejdsgiveren om virksomhedens kompetenceudviklingsplan (jf. § 39)	HU
11	Sørge for udarbejdelse af en plan over arbejds miljøorganisationens opbygning med oplysning om medlemmer, og sørge for, at de ansatte bliver bekendt med planen	HU
12	Medvirke aktivt til samordning af arbejdet for sikkerhed- og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdssted	HU, SU samt alle LU
	Operationelle opgaver – dvs. de daglige opgaver i LU:	
a	Varetage og deltage i aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici	
b	Deltage i planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet og deltage i udarbejdelse i APV, herunder inddrage sygefravær	
c	Kontrollere, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige	

¹ Kilde: bekendtgørelse om samarbejde og sikkerhed og sundhed, nr. 1181 af 15. oktober 2010, § 17, § 18 og § 19

d	Kontrollere, at der gives effektiv oplæring og instruktion tilpasset de ansattes behov	
e	Deltage i undersøgelser af ulykker, forgiftninger og sundhedsskaber samt tilløb hertil og anmelde dem til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant	
f	Påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed	
g	Virke som kontakttled mellem de ansatte og arbejdsmiljøudvalget	
h	Forelægge sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer, som arbejdsmiljøgruppen ikke kan løse, eller som er generelle for virksomheden, for arbejdsmiljøudvalget	
i	Arbejdsmiljøgruppen skal imødegå risici i forbindelse med opståede sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer og underrette arbejdsmiljøudvalgets formand eller virksomhedens ledelse, hvis risikoen ikke kan imødegås på stedet.	
j	Hvor der ikke er tid til at underrette arbejdsmiljøudvalgets formand eller ledelsen og arbejdsmiljøgruppen skønner, at der er tale om en overhængende betydelig fare for de ansattes sikkerhed og sundhed, som den ikke selv kan afværge, kan arbejdsmiljøgruppen standse arbejdet eller arbejdsprocessen i det omfang, det er nødvendigt for at afværge faren. Arbejdsmiljøgruppen skal omgående give meddelelse om standsning til ledelsen og forklare, hvorfor arbejdsstandsningen var nødvendig.	

Uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet

For at sikre en høj kvalitet af arbejdet i den samlede MED-organisation i Sorø Kommune skal alle medlemmer af MED-organisationen gennemføre uddannelse indenfor dette område.

Formål

- kvalificere parterne til i samarbejde at løfte og løse den givne opgaveløsning i MED-organisationen
- fokus på kerneopgaverne for MED-organisationen, der arbejdes med aktuelle temaer
- Fokus på kompetenceudvikling for samtlige niveauer for at sikre en fortsat kvalificering og kompetenceudvikling

Uddannelse

- Tilrettelægges i et 2-årigt årshjul.
- Obligatorisk grunduddannelse for nyvalgte MED-repræsentanter
- Årlig Store MED-dag – kombineres for samtlige MED-repræsentanter
- Modulopbygning ud fra relevante temaer – rolleafklaring, strategi, kommunikation, værdier, kompetencer, innovation og projekter
- Klipsystemet i forhold til udbudte moduler
- Hovedudvalget aftaler de nærmere rammer for årshjulet og indhold

Bilag 4: MED-organisationens opbygning

HOVEDUDVALG

HOVEDUDVALG									
Sektorudvalg for Administrationen	Sektorudvalg for Børn og Familier	Sektorudvalg for Teknik, Miljø og Drift	Sektorudvalg for Kultur og Fritid	Arbejdsmarked	Sektorudvalg for Social og Sundhed				
Lokaludvalg/DLO D Børn og Familier D Social Service D Teknik, Miljø og Drift D Børn og Kultur D Økonomi, Personal og Udvikling <i>Vi MED-partien findes overvigtigt over tviste emner de enkelte DLO'er rækker</i>	Lokaludvalg L Dagplejen L Børnehuse Trøllehaven L Frederiksberg skole L Grønnegården L Holtegården L Holtegårdslejen L Krongården L Landby børnehuse L Magdaleneløven L Munk Ejerby børnehuse L Pedersborg børnehuse L Pedersborg skole L Regnbuen L Ruds Vedby skole L Røde Kors Børnehuse L Sandlyng Børnehuse L Soro Børneskole L Stenlille skole L Ung Soro L Vestsø L Villa Villabilla	Lokaludvalg L Teknisk Service-Rengøring L Vej og Park	Lokaludvalg L Soro Bibliotek L Soro Musikskole	Lokaludvalg L Jobcenter **	Lokaludvalg L Bo- og Sæntecenter Soro L Lundebo L Røde Kors Hjælp L Støttestrukturen (Ejleplejen) L Socialpsykiatrisk Center L Soro Sundhedscenter L Tandplejen	Lokaludvalg for hjemmeplejen L Dianalund By og Dianalund Land L Soro By L Springergruppen L Stenlille	Områdeudvalg for Hjemmeplejen, Plejecentre og Sygeplejen Lokaludvalg for plejecentre: L Blomstergården-Mølleparken L Esplaneten L Hobogården/Rosehuset L Lyngs Plejeboliger L Slagelse Plejeboliger	Lokaludvalg for sygeplejen L Sygeplejen	Lokaludvalg L Børneklub ***
11/10 05.04.13 er godkendt et 4. niveau. Invernet der etableres et plejehus udvalgt for områderne Hjemmepleje, Plejecentre og Sygeplejen									

** Sæfrem Sektorudvalget for administrationen træffer beslutning vedr. lise konto 6, f.eks. besparelser, skal sikres koordinering mellem Sektorudvalget for Administrationen og Jobcenterets MED-lokaludvalg, idet Jobcenteret er et konto 6-område

***Lokaludvalg Børneklub har reference direkte til Hovedudvalget

Lokaludvalg

Antal medarbejdere på arbejdspladsen	Antal medarbejderrepræsentanter ² i lokale MED-udvalg
0 - 30	2 - 4 medarbejderrepræsentanter, Hovedorganisationerne (LO, FTF og AC) skal være repræsenteret i udvalget, hvis organisationerne er repræsenteret på arbejdspladsen samt 1 - 2 arbejdsmiljørepræsentanter
31 - 60	5 - 7 medarbejderrepræsentanter, Hovedorganisationerne (LO, FTF og AC) skal være repræsenteret i udvalget, hvis organisationerne er repræsenteret på arbejdspladsen samt 1 - 2 arbejdsmiljørepræsentanter
61 -	5 - 9 medarbejderrepræsentanter, Hovedorganisationerne (LO, FTF og AC) skal være repræsenteret i udvalget, hvis organisationerne er repræsenteret på arbejdspladsen samt 1 - 2 arbejdsmiljørepræsentanter

Sektorudvalg³

SU	Antal medarbejderrepræsentanter i Sektorudvalg
Administrationen	5 - 7 medarbejderrepræsentanter (1 fra hvert center) samt 2 arbejdsmiljørepræsentanter
Børn og Familier	5 - 7 medarbejderrepræsentanter samt 2 arbejdsmiljørepræsentanter
Teknik, Miljø og Drift	3 - 5 medarbejderrepræsentanter samt 2 arbejdsmiljørepræsentanter
Kultur og Fritid	3 - 5 medarbejderrepræsentanter samt 2 arbejdsmiljørepræsentanter
Social og Sundhed	7 - 9 medarbejderrepræsentanter samt 2 arbejdsmiljørepræsentanter

² Medarbejderne afgør antallet. Såfremt der ikke i medarbejderkredsen kan opnås enighed, er det Hovedudvalget, der træffer beslutning.

I administrationen har hvert center en DUO, som består af 1 ledelsesrepræsentant og 1 medarbejderrepræsentant.

På ældreområdet er der udover Lokaludvalg et Områdeudvalg, som består af ledelsesrepræsentanter, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter for henholdsvis plejecentre og hjemmeplejen, samt tillidsrepræsentant for sygeplejen.

³ Sektorudvalg oprettes på center-/sektorniveau.

