

# Lokal MED-aftale

Skanderborg Kommune



# Forord

I forbindelse med kommunesammenlægningen blev der for Skanderborg Kommune indgået en Lokal MED-aftale med virkning fra 1. januar 2007.

Formålet med Lokalaftalen om medindflydelse og medbestemmelse er at skabe grundlag for fortsat at udvikle og styrke samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Skanderborg Kommune.

Aftalen skal desuden styrke sikkerheds- og sundhedsarbejdet, gennem en struktur, hvor spørgsmål om samarbejde, arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed koordineres så vidt muligt på den enkelte arbejdsplads.

I løbet af efteråret og vinteren 2008-2009 blev der gennemført en omfattende evaluering af kommunens styreform, organisationsmodel og MED-system, og evalueringen mandede ud i en beslutning om justering og optimering af SKANDERBORG-MODELLEN, jf. Byrådets møde den 29. april 2009.

Da MED-udvalgsstrukturen matcher organisationsstrukturen, og der i forbindelse med justering af SKANDERBORG-MODELLEN lægges op til ændringer i organisationen, blev Forhandlingsorganet genetableret med henblik på at foretage justeringer/ændringer i den lokale MED-aftale.

Forhandlingsorganet har på baggrund af evalueringsprocessen og indkomne hørings svar fra ledere og medarbejdere i organisationen foretaget justeringer/ændringer i den lokale MED-aftale, så der foreligger en justeret aftale med ikrafttræden den 1. januar 2010.

Aftalen, som er lavet i henhold til Rammaaftalen mellem Kommunernes Landsforening og De Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, bygger på en forudsætning om:

- at der er gensidig tillid mellem parterne
- at aftalen medvirker til at forbedre arbejdsmiljøet og øge arbejdsglæden
- at aftalen skal være let at forstå og administrere, så ledere og medarbejdere kan bruge kræfterne på deres daglige arbejde
- at der på den enkelte arbejdsplads skabes en fælles holdning mellem ledelse og medarbejdere til prioritering af opgaverne, og hvordan disse skal løses.

På baggrund af afrapportering fra trepartsdrøftelserne om virksomhedernes arbejdsmiljø samarbejde og den forventede ændring i lov om Arbejdsmiljø, til implementering i 2010, ændres begreberne »sikkerhed og sundhed« i denne aftale til »arbejdsmiljø«.

Aftalen gælder fra 1. januar 2010.

## **Medlemmer af Forhandlingsorganet:**

LO: Gundhild Bjerre, 3F, Else Hougård, HK, Erik Borring, SL, Ulla Gram, FOA, Lone Smedegaard, FOA

FTF: Bent Eriksen, DLF, Elisabeth Skousen, BUPL, Kirsten Friis Clausen, DSR, Tina Kloch Larsen, Ergo- og fysioterapeuterne

AC: Marianne Møller-Jensen, AC

Ledere: Kommunaldirektør Jens Kaptain, personalechef Runa Brøchner, Børn & Ungechef Annie Noes, forstander Maurits Eijgandal, leder af entreprenøraftdelingen Anette Paulin Hansen



# Indholdsfortegnelse

<b>Forord</b> .....	<b>3</b>
<b>Kapitel 1. Rammeaftalens område, formål m.v.</b> .....	<b>6</b>
§ 1 – Område .....	6
§ 2 – Formål .....	6
§ 3 – Lokal aftale .....	7
§ 4 – Form og struktur .....	9
§ 5 – Kompetence .....	13
<b>Kapitel 2. Medindflydelse og medbestemmelse</b> .....	<b>14</b>
§ 6 – Medindflydelse og medbestemmelse .....	14
§ 7 – Information og drøftelse .....	15
§ 8 – Retningslinier .....	17
§ 9 – HovedMEDudvalget .....	19
<b>Kapitel 3. Tillidsrepræsentanter</b> .....	<b>21</b>
§ 10 – Valg af tillidsrepræsentanter .....	21
§ 11 – Tillidsrepræsentantens virksomhed .....	23
§ 12 – Valg af fællestillidsrepræsentanter .....	24
§ 13 – Valg af suppleant (stedfortræder) .....	25
§ 14 – Medarbejderrepræsentanternes vilkår .....	26
§ 15 – Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v. ....	27
§ 16 – Vedrører alene Københavns og Frederiksberg Kommuner .....	28
§ 17 – Fravigelse af TR-bestemmelser ved særskilt indgået lokal TR-aftale .....	28
§ 18 – Afskedigelse .....	29
§ 19 – Voldgift vedrørende §§ 10 – 18 .....	31
§ 20 – Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået i h.t. § 17 .....	32
§ 21 – Håndhævelse af forpligtelserne i § 7, stk. 4 – 6 .....	33
<b>Kapitel 4. De centrale parter</b> .....	<b>36</b>
§ 22 – De centrale parter opgaver og kompetence .....	36
§ 23 – Voldgift vedrørende § 22, stk. 2 .....	37
<b>Kapitel 5. Ikrafttræden</b> .....	<b>38</b>
§ 24 – Ikrafttræden .....	38
<b>Bilag 1 – MED struktur</b> .....	<b>40</b>
<b>Bilag 2 – Lokal aftale</b> .....	<b>41</b>
<b>Indledning</b> .....	<b>41</b>
<b>Personkreds</b> .....	<b>41</b>
<b>Aftalens indhold</b> .....	<b>42</b>
<b>Øvrige vilkår</b> .....	<b>43</b>
<b>Afslutning</b> .....	<b>43</b>

Lokal-MED-aftalen for Skanderborg Kommune følger den centrale MED-aftales indholdsmæssige opbygning. Undervejs i teksten er der indsat fakta-bokse med uddybende bemærkninger. Disse bemærkninger har sin oprindelse i bemærkningerne til den centrale MED-aftale eller i de førte drøftelser i Forhandlingsorganet. Der gøres opmærksom på, at de uddybende bemærkninger ikke er udtømmende.

# Kapitel 1 Rammeaftalens område, formål m.v.

## § 1 – Område

### Stk. 1

Den lokale MED-aftale gælder for alle ansatte i Skanderborg Kommune – herunder også:

- for alle ansatte på selvejende dag- og døgninstitutioner med hvilke Skanderborg Kommune har indgået en aftale/kontakt
- for alle ansatte på de selvejende institutioner, hvor Skanderborg Kommune den 1. januar 2007 har overtaget en driftsoverenskomst fra Århus Amt

Fra den 1. januar 2007 vil overholdelse af den lokale MED-aftale være et krav i aftale- og kontraktvilkårene ved indgåelse af aftaler / kontrakter med private eller selvejende institutioner.

### Stk. 2

Skanderborg Kommunes arbejdsmiljøindsats varetages inden for denne aftale og i henhold til Arbejdsmiljølovens bestemmelser.

## § 2 – Formål

### Stk. 1

Formålet med denne aftale om medindflydelse og medbestemmelse er at forbedre og at udvikle samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Skanderborg Kommune.

Samarbejdet baserer sig på de overordnede principper for organisering og ledelse af Skanderborg Kommune. Det vil blandt andet sige, at alle aftale- og kontraktstyrede enheder, fagsekretariater og stabe skal se sig selv som en del af en samlet kommunal enhed, hvor tværgående samarbejde – herunder samarbejde i udviklingsprojekter og kompetenceklynger – indgår som et bærende princip i organiseringen.

Samarbejdet baserer sig endvidere på de kommunale værdier, der er udvalgt og prioriteret i en fælles proces med Byråd, Direktion og HovedMEDrepræsentanter, og efterfølgende hørt i MED-systemet.

Endelig er aftalen grundlag for at udvikle et tæt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere om at skabe et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, som fremmer tryk og trivsel på de kommunale arbejdspladser.

**Stk. 2**

Fundamentet for kommunal opgaveløsning er, at medarbejdernes ansvarsfølelse over for en kvalificeret varetagelse af kommunens opgaver styrkes og vedligeholdes gennem en reel medindflydelse og medbestemmelse. Den lokale MED-aftale sikrer, at alle ansatte har ret til medindflydelse og medbestemmelse i forhold til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Dermed har alle ansatte også ansvar for udviklingen af den gode arbejdsplads samt for at øve indflydelse på beslutningsprocesserne.

Arbejdsmiljøindsatsen sker i henhold til Arbejdsmiljølovens bestemmelser og sigter på en systematisk forbedring af sikkerheden og sundheden på de kommunale arbejdspladser.

I det daglige påser direktionen, at denne aftale om alle medarbejders ret til en reel medindflydelse og medbestemmelse overholdes. Overholdelse af aftalen bliver dermed et fast vilkår i aftale- og kontraktstyringen af de udførende enheder i den kommunale organisation.

## § 3 – Lokal aftale

**Stk. 1**

Den lokale MED-aftale i Skanderborg Kommune refererer til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse indgået af de centrale parter den 23. juni 2008.

**Stk. 2**

I henhold til § 1 varetages Skanderborg Kommunes arbejdsmiljøindsats inden for denne aftale.

**Stk. 3***Pkt. 1*

Med det formål at styrke funktionsvaretagelsen i arbejdsmiljøindsatsen reserveres op til 2 pladser i henholdsvis HovedMEDudvalget, koordinerende tværgående MEDudvalg og i LokalMEDudvalgene til repræsentation af sikkerhedsorganisationen således

- at der ved valg blandt alle kommunens sikkerhedsrepræsentanter vælges to, som får sæde i HovedMEDudvalget
- at der ved valg blandt områdets sikkerhedsrepræsentanter vælges én til to, som får sæde i det Koordinerende tværgående MEDudvalg
- at den lokale sikkerhedsorganisation skal være repræsenteret i LokalMEDudvalg med minimum en og maksimum to repræsentanter.

Der vælges samtidig suppleanter for ovenstående.  
Dertil kommer funktionen som daglig sikkerhedsleder i Skanderborg Kommune.  
Daglig sikkerhedsleder er født medlem af HovedMEDudvalget.

Endelig fastsættes et fælles minimums indhold til forretningsorden for alle MEDudvalg.

**Princip for forretningsorden til ordinære MED-møder:**

- indkaldelse af forslag til punkter til dagsordenen sker 3 uger før mødet
- drøftelse af dagsordenspunkter mellem formand og næstformand – 2 uger før mødet
- dagsorden sendes ud senest 1 uge før mødet

Dagsordenen for møder i udvalgene indledes med følgende tre punkter:

1. Godkendelse af referat fra sidste møde.
2. Godkendelse af dagsordenen for det aktuelle møde
3. Nyt vedrørende arbejdsmiljøindsatsen.

**Pkt. 2**

Til forbedring af arbejdsmiljøet afsættes, via selvforsikringsmidlerne, en central pulje til styrkelse, forebyggelse og udvikling af den samlede arbejdsmiljøindsats.

Tilrettelæggelse af indsatsen sker med afsæt i skriftlige arbejdspladsvurderinger (APV'er) af alle arbejdspladser og prioriterer blandt andet tiltag, der sigter på at forbedre det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø.

Skanderborg Kommunes arbejdspladser skal understøtte arbejdet for at forebygge arbejdsbetinget stress og få aftalen omsat til forebyggende praksis på arbejdspladserne.

HovedMEDudvalget fastlægger på dette grundlag de nærmere retningslinier for varetagelse af arbejdsmiljøindsatsen – jfr. § 6.

**Pkt. 3**

HovedMEDudvalget fastlægger den nærmere procedure for gennemførelse og opfølgning af arbejdsmiljøindsatsen.

HovedMEDudvalget foranlediger løbende evalueringer af den lokale MED-aftale. Evaluering af MED-aftalen skal minimum finde sted hvert 2. år.

LokalMEDudvalget på den enkelte arbejdsplads opstiller fælles mål for det gode og sunde arbejdsliv og vurderinger af, hvordan målet skal nås på arbejdspladsen.



**Stk. 4**

Den lokale aftale kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel til udgangen af september i ulige år. Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale. En lokal aftale kan genforhandles uden forinden at være opsagt.

**Stk. 5**

Opsiges den lokale aftale efter reglerne herom, vil den opsagte aftale være gældende indtil forhandlingerne om indgåelse af en ny aftale er afsluttede og den nye aftale tiltrådt af parterne.

**Stk. 6**

Bestemmelserne i §§ 4 og 6 – 9 er minimumsbestemmelser og kan ikke fraviges i indskrænkende retning. Bestemmelserne i §§ 10 – 16 kan alene afviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i § 17. Bestemmelserne i §§ 2 – 3, 5, 17 og 18 kan ikke fraviges.

## § 4 – Form og struktur

**Stk. 1**

Udvalgsstrukturen i Skanderborg Kommune omfatter 3 niveauer, der matcher organisationsstrukturen:

1. HovedMEDudvalg
2. Koordinerende tværgående MEDudvalg – besluttet af HovedMEDudvalget på baggrund af indstilling fra fag-/stabschefen efter drøftelser indenfor området
3. LokalMEDudvalg – udvalg på alle arbejdspladser. På små arbejdspladser med færre end 10 medarbejdere kan hele personalegruppen fungere som LokalMEDudvalg

For de personalegrupper, der ikke er direkte repræsenteret i et MED-udvalg, kan der etableres kontaktudvalg.

**Stk. 2**

Organisationsdiagram for MED-strukturen i Skanderborg Kommune:



**HovedMEDudvalg**

Koordinerende  
tværgående  
MEDudvalg

**LokalMEDudvalg**

### Stk. 3

Der skal afholdes MED-møde minimum 1 gang i kvartalet. Til alle MED-møder skal der foreligge dagsorden og referat.

Alle MED-referater er offentlige.

Bestemmelsen om afholdelse af MED-møde minimum 1 gang i kvartalet med dagsorden og offentligt referat gælder også i de tilfælde, hvor personalegrupper fungerer som LokalMEDudvalg.

### Stk. 4

I strukturen indgår medindflydelses- og medbestemmel-sesudvalg, personalemøder med MED-status, kontakt-udvalgsmøder og møder i Koordinerende tværgående MEDudvalg.

### Stk. 5

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

HovedMEDudvalget beslutter opgaveområde og sammensætning af MEDudvalg på det Koordinerende tværgående MEDudvalgsniveau.

### Stk. 6

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

**Stk. 7****HovedMEDudvalget**

HovedMEDudvalget sammensættes af

- 5 repræsentanter fra LO
- 4 repræsentanter fra FTF
- 1 repræsentant fra AC
- 2 arbejdsmiljørepræsentanter
- kommunaldirektøren
- 2 direktører
- 1 fagchef
- 1 stabschef
- 2 ledere af de kontraktstyrede områder
- daglig sikkerhedsleder

Medarbejderne fra LO, FTF og AC udpeges af de faglige organisationer.

Sikkerhedsrepræsentanterne vælges af og blandt de valgte sikkerhedsrepræsentanter.

Kommunaldirektøren er formand for HovedMEDudvalget.

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

HovedMEDudvalget er tillige øverste udvalg for arbejdsmiljøindsatsen for hele kommunen.

**Koordinerende tværgående MEDudvalg**

Tværgående MEDudvalg med særlig koordinerende funktioner i forhold til arbejds-, personale-, samarbejds-

og arbejdsmiljøforhold kan etableres indenfor eller på tværs af fagsekretariater, stabe, lokalområder, distrikter eller opgaveområder.

De koordinerende tværgående MEDudvalg har til opgave

- at koordinere udformning af generelle retningslinjer og principper samt vurdere konsekvenser indenfor et område på en sådan måde, at der skabes ensartede forhold. Dermed skal alle lokale MEDudvalg ikke bruge ressourcer til udformning af generelle retningslinjer og principper, og kan i stedet bruge energien på at arbejde med den lokale udmøntning og øvrige lokale MED-forhold.
- at koordinere forhold ved ny lovgivning, politikker – såvel fagpolitikker som personalepolitik – budgetbehandling, evaluering og dokumentation, projekter og lignende.

Koordinerende tværgående MEDudvalg og sammensætning heraf skal godkendes af HovedMEDudvalget. Indstilling foretages af chefen for området efter drøftelse i MED-/interessegruppen.

Organisationerne udpeger medarbejderrepræsentanter fra områderne LO, FTF og AC.

Direktionen udpeger lederrepræsentanter herunder formand.

Koordinerende tværgående MEDudvalg der skal fungere i en kortere afgrænset periode godkendes og udpeges af HovedMEDudvalget på baggrund af indstilling fra chefen for området.

**Uddybende bemærkning**

*Koordinerende tværgående MEDudvalg kan være:*

- områdeMEDudvalg - tværgående faglige MEDudvalg (institutioner, skoler, ældreområde)
- lokalområde-/distriktsMEDudvalg (landsbyordninger)
- ad hoc-grupper (ny lovgivning – nye opgaver)

*Listen er ikke udtømmende.*

*Chefen for området (fag-/stabschefer) har ansvar for drøftelse og indstilling til HovedMEDudvalget om opgaveindhold, sammensætning og funktionsperiode.*

## LokalMEDudvalg

LokalMEDudvalg etableres på alle arbejdspladser.

På små arbejdspladser med færre end 10 medarbejdere kan hele personalegruppen fungere som lokalMEDudvalg.

På store arbejdspladser med mange enheder, med selvstændige ledelsesområder og ledelseskompetencer, kan etableres en MEDstruktur, der matcher ledelsesstrukturen, således at retten til medindflydelse og medbestemmelse sikres for alle.

Lederen er formand for lokalMEDudvalget.

LokalMEDudvalget sammensættes af ledere, tillidsrepræsentanter, 1-2 sikkerhedsrepræsentanter og evt. andre MED-repræsentanter, således sammensætningen afspejler arbejdspladsens personalesammensætning og ledelsesstruktur.

### Uddybende bemærkning

*Generelt forudsættes at MEDudvalg sammensættes ud fra følgende principper:*

- *udvalget har en funktional størrelse frem for forholdsmæssig repræsentativ sammensætning*
- *udvalget har en bred repræsentation, der afspejler personalesammensætningen*
- *udvalget sikrer mulighed for reel drøftelse, og plads til alle i drøftelsen*
- *udvalget sikrer ejerskab og engagement*

## § 5 – Kompetence

### **Stk. 1.**

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.

### **Stk. 2**

Indstilling vedrørende områder, der rækker udover den pågældende leders tillagte kompetence, fremsendes med lederens påtegning til det relevante overliggende MEDudvalg.

### **Stk. 3**

Ved uenighed parterne imellem kan en af parterne kræve sagen behandlet på det relevante overliggende MEDniveau.

# Kapitel 2 Medindflydelse og medbestemmelse

## § 6 – Medindflydelse og medbestemmelse

### Stk. 1

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

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

### Uddybende bemærkning

Eksempler på forhold, hvor der kan ske medindflydelse og medbestemmelse i form at udarbejdelse af retningslinier:

#### A. Arbejdsforhold, herunder:

1. placering af den daglige arbejdstid og pauser,
2. velfærdsforanstaltninger samt gennemførelse af disse,
3. forhold vedrørende medarbejderens sikkerhed,
4. udarbejdelse af ordensregler,
5. arbejdstilrettelæggelse,
6. fastsættelse af arbejdsmetoder,
7. indretning af egnede arbejdslokaler,
8. fysiologisk rigtigt indrettede arbejdspladser,
9. hensigtsmæssig udnyttelse af anlæg, maskiner og materialer

#### B. Personaleforhold, herunder:

1. ansættelser,
2. afskedigelser,
3. forfremmelser,
4. interne uddannelse af medarbejdere,
5. omplacering, omskoling og efteruddannelse af medarbejdere,
6. udformning og gennemførelse af introduktionsprogram,
7. stillingsbeskrivelse,
8. personalebedømmelse,
9. ligestilling mellem kønnene,
10. personalemæssige konsekvenser af at anvende udbud og udlicitering

#### C. Samarbejdsforhold

#### D. Arbejdsmiljøforhold, herunder:

1. planlægge, lede og koordinere sikkerheds- og sundhedsarbejdet,
2. forestå aktiviteter til beskyttelse af ansatte og forebyggelse af risici,
3. registrere arbejdsmiljøspørgsmål
4. rådgive om løsning af arbejdsmiljøspørgsmål

Listen er ikke udtømmende.

## § 7 – Information og drøftelse

### Stk. 1

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

Der udformes en årlig mødekalender, således at mødetilrettelæggelsen tager højde for tidsfrister f.eks. i forhold til budgetbehandling.

### Stk. 2

Informationen skal gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at repræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller kommunalbestyrelsens beslutninger.

Hvis tvingende årsager undtagelsesvis betyder, at der må træffes en beslutning, inden sagen har været forelagt MEDudvalget, skal næstformanden straks informeres.

Der skal udfærdiges en redegørelse til det pågældende MEDudvalg og HovedMEDudvalget. Vurderer MEDudvalget, at årsagen skyldes manglende planlægning og bifaldes dette af HovedMEDudvalget, skal HovedMEDudvalget tage stilling til, hvorledes medindflydelsen sikres.

### 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 hvor beskæftigelsen er truet
  - c. informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse.

Alle MEDudvalg skal følge den fælleskommunale informations- og kommunikationspolitik og årligt evaluere udmøntningen heraf.

### Uddybende bemærkning:

Informationen skal gives på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold, således at navnlig medarbejderrepræsentanterne sættes i stand til at foretage en passende analyse og i givet fald forberede drøftelsen.

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 belysning af problemstillingernes faktiske omstændigheder, som har betydning for den forestående beslutning i sagen. Hvis der er tale om en kompliceret problemstilling, eller hvis der skal ske en drøftelse i baglandene på baggrund af informationerne forudsættes, at informationen så vidt muligt foreligger i form af 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, jo mere kompliceret og jo mere indgribende sagen er for medarbejderen

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, jfr. stk. 5. Der henvises desuden til protokollat vedrørende medarbejdernes inddragelse og medvirken i forbindelse med udlicitering mv., jfr. bilag 4.

Specielt vedrørende naturgasselskaber og andre fælles(amts) kommunale virksomheder gælder bestemmelserne i stk. 4 – 6 alene virksomheder, der beskæftiger et antal medarbejdere svarende til mindst 25 heltidsbeskæftigede medarbejdere.

Eksemplerne er ikke udtømmende.

#### 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 samarbejdsudvalget.

#### 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 MEDudvalget, 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.



**Uddybende bemærkning:**

*Bestemmelsen tager sigte på at sikre, at de personalegrupper, der ikke forlods er repræsenteret i MEDudvalget gennem mindst én repræsentant fra den forhandlingsberettigede personaleorganisation kan blive repræsenteret ad hoc i en forhandling. Det forudsættes i den forbindelse, at retten til ad hoc repræsentation alene tilkommer de(n) personalegruppe(r), der bliver særlig berørt af de påtænkte beslutninger, jfr. stk. 5.*

**Stk. 7.**

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

Det er ønskeligt, at begge parter er bevidste om formen for informationen, herunder at orienteringen om væsentlige problemområder som udgangspunkt altid sker i skriftlig form med henblik på, at drøftelserne sker ud fra ensartet grundlag.

## § 8 – Retningslinier

**Stk. 1.**

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

**Uddybende bemærkninger:**

*Opgaverne på arbejdsmiljøområdet er fastlagt i arbejdsmiljøloven og de tilhørende bekendtgørelser. Der kan i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet fastlægges principper og fastlægges/aftales retningslinier for, hvordan disse opgaver løses.*

*I arbejdsmiljølovgivningen slås bl.a. fast, at medarbejderne enten gennem udvalg m.v. eller gennem deres medarbejderrepræsentant skal deltage i*

- planlægning af arbejdsmiljøarbejdet,
- kontrollen af arbejdsmiljøet og
- vurderingen af arbejdspladsens arbejdsmiljøforhold.

*Reglerne om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som – efter indstilling fra f.eks. HovedMEDudvalget – er fastsat eller godkendt i Byrådet, er ikke at betragte som retningslinier, og er derfor ikke omfattet af rammeaftalen, herunder af de særlige bestemmelser om opsigelse.*

*Hvis der er fastlagt retningslinier i et medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, vil der fortsat være tale om retningslinier i aftalens forstand, selv om sagen forelægges for f.eks. økonomiudvalget til efterretning. Hvis økonomiudvalget uden bemærkninger tager sagen til efterretning, har økonomiudvalget alene noteret sig, at der er aftalt retningslinier. Dette gælder, uanset om det måtte være protokolleret, at økonomiudvalget har »godkendt« retningslinierne. Hvis økonomiudvalget tager afstand fra retningslinierne, må det pålægges den leder, der har kompetencen, at opsiges de aftalte retningslinier.*



**Stk. 2**

Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som – efter indstilling fra f.eks. HovedMEDudvalget – 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, jfr. stk. 7.

**Stk. 3**

Der skal i HovedMEDudvalget aftales retningslinier for proceduren for drøftelse af:

- budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold,
- kommunens personalepolitik, herunder ligestillingspolitik
- de overordnede retningslinjer for efter- og videreuddannelse af medarbejdere, herunder generel uddannelsesplanlægning
- større rationaliserings- og omstillingsprojekter

Det tilstræbes, at alle retningslinier evalueres hvert 2. år.

For at sikre den enkelte medarbejder mulighed for medindflydelse og medbestemmelse kan MEDudvalgene på eget initiativ fastlægge retningslinier for øvrige områder.

**Uddybende bemærkning:**

*Senest 1 år efter aftalens ikrafttræden skal HovedMEDudvalget have indgået aftale om retningslinier for proceduren for drøftelse af de i stk. 3 omtalte områder*

**Stk. 4**

I henhold til »Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne« skal der i MED-systemet aftales retningslinjer på en række områder, herunder trivselsmålinger, sundhedsfremme, sygefravær, handleplaner i forbindelse med APV, arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress, samt indsats mod vold, mobning og chikane.

**Stk. 5**

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

**Stk. 6**

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

**Uddybende bemærkning:**

*Retningslinier i henhold til nærværende lokale aftale er bindende, når følgende to forudsætninger er opfyldt:*

*1. retningslinierne skal være aftalt i enighed mellem parterne*

*2. indholdet af beslutningen skal henhøre under den pågældende leders ansvars- og kompetenceområde*

**Stk. 7**

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

**Stk. 8**

Aftalte retningslinier er gældende, til der er opnået enighed om ændringer.

## § 9 – HovedMEDudvalget

**Stk. 1**

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

**Stk. 2**

HovedMEDudvalget har på det overordnede niveau endvidere til opgave

1. gensidig at informere, drøfte og udarbejde retningslinier 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 retningslinier,
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, jfr. § 22
6. regelmæssigt at evaluere anvendelsen af medarbejderudviklingssamtaler i kommunen, jf. Aftale om kompetenceudvikling § 4
7. at sikre at repræsentanterne i MED-organisationen får den fornødne uddannelse.

**Stk. 3**

HovedMEDudvalget deltager i Byrådets budgetseminar idet den orientering om de økonomiske forudsætninger for budgetlægningen, som gives her, vil være med til at kvalificere budgetdebatten i MED-organisationen.

**Stk. 4****MED-uddannelse**

MED-uddannelse gives med det formål at

- kvalificere ledelses- og medarbejderrepræsentanter til at indgå i et samarbejde om de samlede opgaver i medindflydelse- og medbestemmelsessystemet, det vil sige opgaver vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold på arbejdspladsen, i institutionen og i kommunen generelt,
  - medvirke til, at disse forhold løses i et helhedsperspektiv,
  - 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 medarbejderens udviklingsmuligheder og trivsel og
  - medvirke til, at samarbejdet kan udføres i praksis under hensyntagen til de særlige politiske vilkår, som kendetegner arbejdet i det kommunale system, herunder at give deltagerne kendskab til det formelle grundlag for samarbejdet
- har Skanderborg Kommune følgende principper for MED-uddannelse:

Nye ledere og medarbejdere deltager i den obligatoriske grunduddannelse bestående af

- 1 heldagsmodul indenfor det første kvartal efter valget/tiltrædelsen, og
- 2 halvdags moduler i løbet af det første år efter valget/tiltrædelsen.

Medlemmer af MEDudvalg tilbydes kontinuerlig MED-uddannelse i form af temadage/klippekortsmoduler, der understøtter MED-arbejdet såvel i lokalMEDudvalg som i hele organisationen.

HovedMEDudvalget drøfter MEDuddannelsens indhold én gang årligt.

# Kapitel 3 Tillidsrepræsentanter

## § 10 – Valg af tillidsrepræsentanter

### Stk. 1.

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

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

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

### Uddybende bemærkning:

*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- eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser,
- selvstændigt budget- og regnskabsansvar.

*Som eksempler på begrebet institution kan nævnes dag- eller døgninstitution, en skole, et sygehus, en integreret ældreordning, administrationen på rådhuset eller en forvaltning.*

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

**Stk. 6**

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

**Stk. 7**

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

**Uddybende bemærkning:**

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

*Fravigelsesmulighederne i stk. 1 – 4 indebærer bl.a., at der er frihed til lokalt at indgå aftale om ny tillidsrepræsentantstruktur, herunder om der skal være flere eller færre end 5 i en overenskomstgruppe til at vælge en tillidsrepræsentant, samt til at ændre i adgangen til at kunne vælge tillidsrepræsentant på tværs af grupper indenfor institutionen.*

*Fravigelsesmuligheden i stk. 5, 1. punktum indebærer, at der er frihed til lokalt at indgå aftale om en anden anciennitetstærskel i forhold til valgbarhed, samt at f.eks. ledere og ansatte med ledelsesfunktioner ikke er valgbar. Stk. 5, 2. – 4. punktum kan ikke fraviges, hvilket indebærer, at det fastholdes, at EUD-elever ikke er valgbar, samt at bestemmelserne om anmeldelse af valg og indsigelse mod valg ikke kan fraviges.*

*Muligheden for at fravige formuleringen i stk. 6 indebærer, at der frit kan aftales en længde af valgperioden for tillidsrepræsentanten. Dog skal adgangen for tillidsrepræsentanter til at nedlægge hvervet i perioden, samt muligheden for at medlemmerne kan kræve nyvalg eller omvalg, opretholdes i hidtidigt omfang.*

## § 11 – Tillidsrepræsentantens virksomhed

### **Stk. 1**

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

### **Stk. 2**

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

### **Stk. 3**

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

### **Stk. 4**

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

### **Uddybende bemærkning:**

*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.*

### **Stk. 5**

Hvis sikkerheds- og tillidsrepræsentantarbejdet varetages af samme person, har tillidsrepræsentanten tillige de beføjelser, som følger af arbejdsmiljølovgivningen mv.

### **Stk. 6**

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



### Uddybende bemærkning:

*De grundlæggende bestemmelser om tillidsrepræsentantens virksomhed og pligter kan ikke fraviges i en lokal aftale, men der kan lokalt aftales en arbejdsdeling mellem tillidsrepræsentant, fællestillidsrepræsentant og eventuelle suppleanter, således at arbejdsopgaver og uddannelses- og informationsbehov følges*

*ad. Desuden er der mulighed for at udfylde bestemmelserne om tillidsrepræsentantens virksomhed med opgavebeskrivelser og -fordelinger, f.eks. i forbindelse med drøftelser om gensidige forventninger til opgaver, indsats, kvalifikationer samt aftale- og for-handlingskompetence.*

## § 12 – 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

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

Der kan vælges fællestillidsrepræsentanter, som ikke i forvejen er tillidsrepræsentanter. Personaleorganisationerne må selv vælge valgformen. Den pågældende skal være ansat i kommunen.

Der udarbejdes en liste over de organisationer, der ønsker at gøre brug af retten til at vælge fællestillidsrepræsentant. Alle fællestillidsrepræsentanter er omfattet af de øvrige bestemmelser i tillidsrepræsentantreglerne uanset om de i forvejen er valgte tillidsrepræsentanter.

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

**Uddybende bemærkning:**

*De nævnte fravigelsesmuligheder indebærer bl.a., at der er frihed til lokalt at indgå aftale om en ny struktur for fællestillidsrepræsentanter.*

## § 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.

**Uddybende bemærkning:**

*Når medarbejderrepræsentanten er fraværende uanset årsagen hertil, har suppleanten de opgaver og det ansvar, som medarbejderrepræsentanten ville have haft. Suppleanten har hermed ved medarbejderrepræsentantens fravær de rettigheder, f.eks. i forhold til vilkår og frihed, og de pligter, som følger af rammeaftalen.*

*En suppleant er altid omfattet af beskyttelsen mod afsked, se dog fravigelsesmuligheden i stk. 3.*

**Stk. 3**

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

**Uddybende bemærkning:**

*Fravigelsesmulighederne indebærer bl.a., at der er frihed til lokalt at indgå aftale om en ny struktur for suppleanter.*

## § 14 – Medarbejderrepræsentanternes vilkår

Bestemmelserne i § 14 omfatter alle medarbejderrepræsentanter, dvs. både tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter og andre medarbejderrepræsentanter.

Bestemmelserne i § 14 vedrører både varetagelsen af hvervet inden for og uden for institutionen.

### **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**

I Skanderborg Kommune er medarbejderrepræsentanternes arbejdsvilkår reguleret i særskilt indgået lokal aftale, jfr. bestemmelserne i § 17.

Der henvises til *Bilag 2*: »Lokal aftale for Skanderborg Kommune, beskrevet af forhandlingsudvalget, om medarbejdervalgte repræsentanternes arbejdsvilkår«.

### **Uddybende bemærkning:**

*For så vidt angår aflønning af tillidsrepræsentanter henvises til Rammeaftalens bilag 1.*

## § 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 uddannelsen af kommunalt ansatte tillidsrepræsentanter m.fl. Udgifter til sikkerhedsrepræsentanters deltagelse i kurserne kan finansieres af fonden. Vedtægter for fonden og bestemmelser om størrelsen af kommunernes indbetalinger fastsættes ved aftale mellem Kommunernes Landsforening og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

### Stk. 4

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

Bestemmelserne i stk. 3 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

### Uddybende bemærkning:

*Fravigelsesmulighederne indebærer bl.a., at der er frihed til, at der lokalt kan indgås aftale om vilkår for og omfang af tillidsrepræsentantkurser, hverv og møder. AKUT-systemet kan ikke fraviges.*

## § 16 – Vedrører alene Københavns og Frederiksberg Kommuner

## § 17 – Fravigelse af 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 er omtalt i »protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse«.

### Uddybende bemærkning:

*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.*

### 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 skt. 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 den lokale aftale skal forhandles og aftales. Begge parter skal på anmodning oplyse, hvem der repræsenterer parterne i forhandlingerne.

**Uddybende bemærkning:**

*Den centrale drøftelse foregår mellem en eller flere repræsentanter fra kommunens øverste ledelse og en eller flere repræsentanter fra de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).*

**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 eller den i stk. 2 nævnte forhandling over for kommunen/økonomi forvaltningen 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 varsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af, dog ikke under 35 dages varsel til udgangen af en måned.

**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 personalegruppe.

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

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

**Stk. 7**

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

**Stk. 8**

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

## § 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 Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

**Stk. 2**

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

**Stk. 3**

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

**Uddybende bemærkning:**

*§ 19 omhandler de centrale parter uoverensstemmelser om fortolkning af bestemmelserne i §§ 10 – 18.*

## § 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 uoverensstemmelserne bilagt ved mægling.

### **Stk. 2**

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

### **Stk. 3**

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

### **Stk. 4**

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

### **Stk. 5**

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

### **Uddybende bemærkning:**

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



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

### Stk. 1

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

### Uddybende bemærkning:

*§ 21 gælder også i forhold til § 11, stk.2 i Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne.*

### 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.

### Uddybende bemærkning:

*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 inden for fristen*

*på 1 måned vælge at annullere beslutningen eller at gennemføre beslutningen desuagtet. Vælger ledelsen at gennemføre beslutningen desuagtet finder stk. 3 anvendelse.*

### 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.

**Uddybende bemærkning:**

*De centrale parterers 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 parterers bistand opfylder deres forpligtelser.*

*De centrale parterers bistand skal ydes inden 6 måneder efter anmodningen.*

**Stk. 4**

I tilfælde af, at parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 7, stk. 4 – 6 ikke er overholdt, kan de selv fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse. Såfremt parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 7, stk. 4 – 6 ikke er overholdt, men ikke kan blive enige om at fastsætte størrelsen og anvendelse af en eventuel godtgørelse, kan spørgsmålet om godtgørelsens størrelse indbringes for en voldgift i overensstemmelse med stk. 5 – 9.

**Uddybende bemærkning:**

*Hvis sagen skal løses lokalt efter denne bestemmelses første led, forudsætter det, at parterne også er enige om, at anvende en eventuel godtgørelse til en nærmere angivet samarbejdsfremmende foranstaltning.*

**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.

**Uddybende bemærkning:**

*Såfremt parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 7, stk. 4 – 6 ikke er overholdt, jfr. stk. 4, kan kun spørgsmålet om godtgørelsens størrelse indbringes for en voldgift.*

**Stk. 6**

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

**Stk. 7**

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

**Stk. 8**

Voldgiftsretten kan idømme en godtgørelse.

**Stk. 9**

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

**Uddybende bemærkning:**

*Eksempler på samarbejdsfremmende formål kan være gennemførelse af fælles seminarer el. lign. om samarbejdsrelaterede emner, eksterne konsulenter til løsning af eventuelle samarbejdsvanskeligheder, der måtte være opstået i kølvandet på den konkrete sag etc.*

**Stk. 10**

Bestemmelserne i § 21 finder anvendelse på sager, hvor de lokale parter fra den 23. marts 2005 eller senere ikke har overholdt sine forpligtelser i henhold til § 7, stk. 4 – 6.

# Kapitel 4 De centrale parter

## § 22 – De centrale parters opgaver og kompetence

### Stk. 1

KL 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

KL og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte har endvidere til opgave at behandle spørgsmål om

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

Undtaget herfra er spørgsmål, der henhører under Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse.

### Stk. 3

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

### Uddybende bemærkning:

*§§ 22 og 23 gælder også i forhold til følgende paragraffer i Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne: § 3, stk.2, § 4, § 5, § 6, stk.2, § 7, stk.4, § 8 og § 9.*

## § 23 – Voldgift vedrørende § 22, stk. 2

### **Stk. 1**

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

### **Stk. 2**

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

### **Stk. 3**

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

### **Stk. 4**

Voldgiftsretten kan ikke idømme bod og andre sanktioner.

## Kapitel 5 Ikrafttræden

### § 24 – Ikrafttræden

#### **Stk. 1**

Denne aftale, der er baseret på den Lokale MED-aftale pr. 1. januar 2007 med ændringer og justeringer aftalt i forhandlingsorganet den 9. november 2009, træder i kraft den 1. januar 2010 og kan opsiges skriftligt med 6 måneders varsel til den 1. oktober, dog tidligst den 1. oktober 2011.

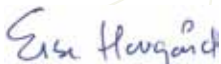
MED-aftalen evalueres hvert andet år og første gang ved udgangen af 2011.

#### **Uddybende bemærkning:**

*I forbindelse med de generelle forhandlinger om fornyelse af overenskomster og aftaler kan fremsættes ændringsforslag til rammeaftalen.*



Bent Eriksen  
DLF



Else Hougård  
HK



Elisabeth Skousen  
BUPL



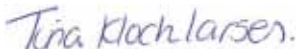
Erik Borring  
SL



Kirsten Friis Clausen  
DSR



Lone Smedegaard  
FOA



Tina Kloch Larsen  
Ergo- og fysioterapeuterne



Ulla Gram  
FOA



Marianne Møller-Jensen  
AC



Kaj Høstrup  
3F



Anette Paulin Hansen  
Kontraktholder



Maurits Eijendaal  
Kontraktholder



Annie Noes  
Fagchef

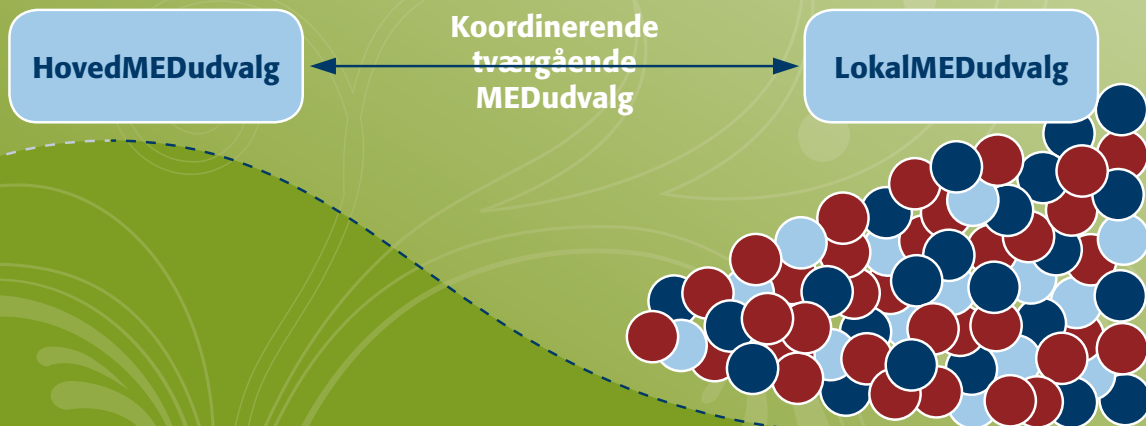


Runa Brøchner  
Stabschef



Jens Kaptain  
Kommunaldirektør

# Bilag 1 MED struktur





## Bilag 2 Lokal aftale

**Lokal aftale for Skanderborg Kommune, beskrevet af forhandlingsudvalget, om medarbejdervalgte repræsentanternes arbejdsvilkår.**

Vilkårene i aftalen forudsættes fastlagt i særskilte forhandlinger mellem Skanderborg Kommune og de forhandlingsberettigede organisationer.

### Indledning

Det er væsentligt for realisering af kommunens mål, at der hersker et godt og tillidsfuldt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, og at de medarbejdere, der er valgt til at repræsentere medarbejderne, sikres gode og fornuftige arbejdsvilkår på den enkelte arbejdsplads.

Der skal derfor overalt på kommunens enkelte arbejdssteder skabes forhold, der kan sikre, at medarbejdernes valgte repræsentanter får de tilstrækkelige muligheder for at varetage de hverv hvortil de er valgte, på en acceptabel og tilstrækkelig måde.

Med henblik på at få omformet ovennævnte tilkendegivelser i nogle mere præcise angivelser omkring de medarbejdervalgte repræsentanternes arbejdsvilkår, anbefaler forhandlingsudvalget følgende hensigtserklæring om tidsanvendelsen ved MED-arbejdsrepræsentanternes arbejde.

### Personkreds

I MED-aftalen mellem Kommunernes Landsforening (KL) og KTO samt Sundhedskartellet er det fastslået, at tillidsrepræsentanten er den centrale

medarbejderrepræsentant, hvorfor den indgåede aftale tager afsæt heri. Da sikkerhedsrepræsentanterne også er vigtige samarbejdspartnere for kommune, vil disse også være omfattet af den indgåede aftale.

### Grundlag

I takt med den øgede decentralisering og implementeringen af flere nye personalepolitiske værktøjer, er belastningen af kommunens tillidsrepræsentanter øget væsentligt.

Det er forventningen at tillidsrepræsentanternes involvering i disse områder, ikke vil blive mindre i de kommende år, tværtimod.

Af aftalen mellem KL og KTO om »Tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg« fremgår, at tillidsrepræsentanten må anvende den tid der er nødvendigt til tillidsarbejdets forsvarlige udførelse, når hensyn tages til arbejdspladsens størrelse og evt. lokale forhold. Tillidsrepræsentanten skal udføre sit hverv på en sådan måde, at det medfører mindst mulig forstyrrelse af pågældendes produktive arbejde.

Der påhviler således tillidsrepræsentanten et ansvar for at tilrettelægge sit arbejde på en sådan måde, at det medfører mindst mulig gene for arbejdsstedet.

Skanderborg Kommune er enige i vigtigheden af, at der skabes de rette forudsætninger for, at intentionerne i aftalen kan efterleves.

Det er derfor Kommunens opfattelse, at der på de arbejdssteder som beskæftiger medarbejdervalgte repræsentanter, ved arbejdstilrettelægnings og opgavefordelingen skal tages højde for, at den fornødne tid kan afsættes, således at disse repræsentanter kan varetage deres hverv på en for alle parter tilfredsstillende måde.

## Aftalens indhold

Det er aftalt at de arbejdssteder der beskæftiger valgte medarbejderrepræsentanter skal påregne, at de pågældende vil have behov for at anvende et antal timer pr. år som følger:

	<b>Timer pr. år</b>
Grundtakst som tillidsrepræsentant, inkl. deltagelse i lokalMED . . . . .	120
Grundtakst som sikkerhedsrepræsentant, inkl. deltagelse i lokalMED . . . . .	60
Tillidsrepræsentant pr. ansat indenfor fagområdet . . . . .	3,5
Sikkerhedsrepræsentant pr. ansat . . . . .	1
Forhandlingskompetence NY løn eller arbejdstidsaftaler pr. ansat indenfor fagområdet . . . . .	1
Medlem af HovedMEDudvalget . . . . .	70
Næstformand i HovedMEDudvalget . . . . .	40
Medlem af permanent koordinerende tværgående MEDudvalg . . . . .	48
Næstformand i permanent koordinerende tværgående MEDudvalg . . . . .	40
Næstformand i lokalMEDudvalg . . . . .	20
Medlem af lokalMEDudvalg . . . . .	Fornøden tid
Grundtakst for fællestillidsrepræsentanter, som ikke i forvejen er valgt som tillidsrepræsentant . . . . .	200

Fællestillidsrepræsentanterne vilkår i øvrigt aftales ved konkret forhandling mellem Kommunen og den forhandlingsberettigede organisation.

Hvor der er beskæftiget medarbejdere fra flere organisationer og valgt særskilte repræsentanter for disse, gælder tidsforbruget for hver enkelt af de valgte.

Det anførte tidsforbrug er dækkende for den almindelige varetagelse af en medarbejdervalgt funktion. Herudover vil der kunne blive behov for frihed til deltagelse i ad hoc arbejds- og projektgrupper m.v., hvor disse grupper er nedsat af Kommunen.

Endvidere vil der som hidtil kunne fremsættes anmodning om frihed uden løn, eller frihed mod lønrefusion, til deltagelse i forskellige møder og kurser m.v. arrangeret af den pågældendes faglige organisation eller AKUT-fonden.

Det eksisterende regelsæt herfor fortsætter uændret af denne aftale.

Parterne er enige om, at der vil være behov for at aftale specielle vilkår for tillidsrepræsentanter der repræsenterer medlemmer fordelt på mange arbejdssteder.

Det er arbejdspladsens leder der har ansvaret for, at den daglige arbejdstilrettelægning og opgavefordelingen foregår på en sådan måde, at der skabes reelle funktionsmuligheder for de medarbejdervalgte repræsentanter i dagligdagen. Herunder eksempelvis imødekommelse af et eventuelt behov for håndtering af post, informationer og nyhedsspredning m.v. Det er fortsat gældende, at såfremt en medarbejderrepræsentant må forlade sit arbejde i den normale arbejdstid for at opfylde sine forpligtelser, skal der forud herfor træffes aftale med lederen herom. Tjenestefrihed gives derfor fortsat under hensyntagen til forholdene på arbejdsstedet.

Til møder, arrangementer m.v. som afholdes af Skanderborg Kommune betales almindelig befordringsgodtgørelse efter gældende regler.

Der er enighed om, at ved forandrings- og organisationsudviklingsprocesser i Skanderborg Kommune, bør ledelses og medarbejdervalgte som udgangspunkt have samme tilbud om og mulighed for deltagelse i relevante informations- og uddannelsesaktiviteter.

## Øvrige vilkår

Der skal på den enkelte arbejdsplads tages hensyn til den enkelte medarbejdervalgte repræsentants muligheder for deltagelse i relevant faglig efter- og videreuddannelse som relaterer sig til pågældendes hverv.

Medarbejdervalgte i relation til HovedMEDudvalget skal sikres indføring i kommunens budget- og regnskabsmateriale som behandles på møderne.

Skanderborg Kommune tilkendegiver en positiv holdning til, at der skal søges udviklet grundlag for at de medarbejdervalgte får adgang til PC og/eller systemer til informationsudveksling m.v.

Det anbefales at der oprettes et fælles FTR/TR/SR kontor med nødvendige faciliteter – herunder IT udstyr og Internetopkobling, centralt placeret i kommunen.

## Afslutning

Det har været formålet med den indgåede aftale at skabe synlighed for, at det at være valgt repræsentant for medarbejderne medfører, at der vil skulle medgå noget arbejdstid for udøvelsen af hvervet. Det er således det primære formål med aftale at søge skabt legalitet omkring tidsanvendelsen.

Aftalen udtrykker derfor mere en præcisering af det regelsæt der har været gældende for medarbejdervalgte i mange år, end det udtrykker en ændring.

Skanderborg Kommune og de faglige organisationer har fundet en fælles interesse i at søge intentionerne i regelsættet tydeliggjort i form af denne aftale, således at ledere, medarbejdere og disses repræsentanter får en klarere fornemmelse af det tidsforbrug, der må antages at skulle anvendes til fagligt arbejde.

