



# **MED-aftale for Nyborg Kommune**

## **Lokalaftale for Nyborg Kommune om medindflydelse og medbestemmelse**

*Godkendt af forhandlingsorganet 07.12.2006  
ajourført 28.01.2010 og evalueret 29.11.2010  
genforhandlet 31.10.2012*

## Forord

Denne MED-lokalaftale for Nyborg Kommune er gældende fra 1. januar 2007. Lokalaftalen er skabt i forbindelse med kommunesammenlægningen samt opgave- og strukturreformen. Nyborg, Ullerslev og Ørbæk er lagt sammen til Nyborg Kommune pr. 01.01.2007. Denne nye kommune har desuden fået en række tidligere amtsinstitutioner og medarbejdere fra Fyns Amt.

En stor opgave for Nyborg Kommune og MED-organisationen bliver at få denne sammenlægningsproces ført ud i praksis på et konstruktivt grundlag.

MED-organisationen har også en nøglerolle ved implementeringen af ny overordnet personalepolitik, delpolitikker, regler og retningslinjer (personalevilkår) gældende for hele den nye kommune.

MED-lokalaftalen har til formål at skabe grundlaget for en fortsat udvikling og styrkelse af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere ved Nyborg Kommune.

Lokalaftalen skal danne grundlag for en styrkelse af sikkerheds- og sundhedsarbejdet gennem etablering af en sammenhængende struktur, hvor arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold koordineres, men hvor arbejdsmiljørepræsentanten og tillidsrepræsentanten vælges hver for sig.

Lokalaftalen, som er udarbejdet i henhold til Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse mellem KL og KTO/sundhedskartellet, 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 anvende den i det daglige arbejde.

Ved at etablere et sammenhængende system for medindflydelse og medbestemmelse kan kompetence delegeres i MED-systemet på tilsvarende vis som i ledelsessystemet. Udgangspunktet er dog, at problemer løses lokalt, hvor de opstår.

Eksempelvis vil den overordnede personalepolitik og personalepolitiske retningslinjer gældende for alle ansatte i Nyborg Kommune typisk blive udformet i Hovedudvalget som en "ramme", der efterfølgende udfyldes af den enkelte institution/arbejdsplads på lokalt MED-niveau. I dette eksempel må de underliggende retningslinjer ikke stride imod retningslinjer, som er vedtaget på et højere niveau.

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

MED-aftalen for Nyborg Kommune er ajourført efter møde i MED-forhandlingsorganet 04.06.2012.

Ajourføringen er sket bl.a. med baggrund i overenskomstfornyelsen 01.04.2011 og Arbejdstilsynets bekendtgørelse om samarbejde om arbejdsmiljø og sundhed (nr. 1181 af 15.10.2010).

De primære ændringer i MED-aftalen for Nyborg Kommune er:

- Tilføjelse i § 9, ny strategisk drøftelse i hovedudvalget mindst hvert andet år (jf. MED-rammeaftalens § 9, stk. 5 og 6 – fra overenskomst 2011).
- Ajourføring af sprogbrug, hvor "sikkerhed" erstattes med "arbejdsmiljø, fx. sikkerhedsgrupper ændres til arbejdsmiljøgrupper
- Tilføjelse i § 9 f, sikkerhedsgrupper (nu arbejdsmiljøgrupper): Bekendtgørelse nr. 1181 om samarbejde om sikkerhed og sundhed, § 16, stk. 3 om antallet af arbejdsmiljørepræsentanter.
- Ajourføring ved opsigelsesvarsel for TR i § 18, stk. 4
- Bilag 1 om MED-uddannelse ajourføres
- Bilag 2 om MED-organisation ajourføres
- Bilag 4 om de centrale parter ajourføres med kapitel 4 fra MED-rammeaftalen.
- Bilag 11 erstattes af forordet, side 4-6 i MED-rammeaftalen.
- Bilag 12 erstattes af bilag 2 og 3 fra MED-rammeaftalen

Ændringer i aftalen er skrevet med rødt.

# Indhold

# Side

Forside.	1
Forord	2
Indholdsfortegnelse	3
Bilagsoversigt.	4
§ 1. Aftalens område.	5
§ 2. Formål.	5
§ 3. Lokale aftalemuligheder	6
§ 4. Form og struktur.	6
§ 5. Kompetence.	7
§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse.	7
§ 7 Information og drøftelse	7
§ 8. Retningslinjer	9
§ 9. Hovedudvalget	12
§ 9a. MED-organisationen i Nyborg Kommune	14
§ 9b. Koordinationsgrupper	14
§ 9c. Lokaludvalg	15
§ 9d. Personalemøder med MED-status	17
§ 9e. Opgaver – lokaludvalg og personalemøder med MED-status	17
§ 9f. Arbejds miljøgrupper	19
§ 10. Valg af tillidsrepræsentanter.	20
§ 11. Tillidsrepræsentantens virksomhed.	22
§ 12. Valg af fællestillidsrepræsentant.	24
§ 13. Valg af suppleant (stedfortræder).	25
§ 14. Medarbejderrepræsentanternes vilkår.	26
§ 15. Frihed til deltagelse i kurser, møder mv.	28
§ 16. Aftaler om vilkår	28
§ 17 Fravigelser af TR-bestemmelser ved særskilt indgået lokal TR-aftale.	29
§ 18. Afskedigelse	30
§ 19 Voldgift vedrørende § 10-18	32
§ 20 Uoverensstemmelser vedr. lokale aftaler indgået jf. § 17	32
§ 21 Håndhævelse af forpligtelserne i § 7, stk. 4-6	33
§ 22 Opsigelse af lokalaf-talen	33
§ 23. Ikrafttræden.	33
Underskrifter.	34

## **Bilag**

Bilag 1:	Skitse til MED-uddannelse, Nyborg Kommune.	35
Bilag 2:	Ny MED-struktur og arbejdsmiljøgrupper for Nyborg Kommune.	36
Bilag 3:	Information fra MED-systemet.	39
Bilag 4:	De centrale parter.	40
Bilag 5:	Medarbejderrepræsentanternes tid mv. til varetagelse af deres hverv i MED- systemet i Nyborg Kommune.	41
Bilag 6:	Organisationer med fællestillidsrepræsentant.	50
Bilag 7:	Funktionsbeskrivelse for sikkerhedslederen i Nyborg Kommune	51
Bilag 8:	Medarbejdernes inddragelse og medvirken i omstilling, udbud udlicitering, udskillelse og selskabsdannelse.	53
Bilag 9:	Skabelon for retningslinjer i MED-systemet i Nyborg Kommune.	55
Bilag 10:	Retningslinje for stresshåndtering i Nyborg Kommune.	56
Bilag 11:	Ændringer i MED-systemet jf. overenskomstfornyelsen pr. 01.04.2011	57
Bilag 12:	Oversigt over hovedudvalgets opgaver i henhold til generelle rammeaftaler	59
Bilag 13:	Oversigt over opgaver for øvrige MED-udvalg mv. i relation til generelle rammeaftaler	61

## § 1. Aftalens område

**Stk. 1.** Denne aftale gælder for alle ansatte ved Nyborg Kommune.

**Stk. 2.** Aftalen gælder endvidere for alle selvejende daginstitutioner og døgninstitutioner, som Nyborg Kommune har indgået driftsoverenskomst med.

**Stk. 3.** Øvrige selvejende institutioner med driftsoverenskomst med Nyborg Kommune kan, hvis dette aftales med bestyrelsen for den selvejende institution, tilslutte sig denne aftale.

## § 2. Formål

Formålet med lokalaftalen er gennem medindflydelse og medbestemmelse at skabe de ideelle rammer om den enkelte medarbejder. Formålet er også at alle ansatte får mulighed for medindflydelse og medbestemmelse på egne arbejdsforhold samt mulighed for at øve indflydelse på beslutningsprocesserne.

Lokalaftalen skal medvirke til:

- At kommunen løser sine opgaver over for borgerne.
- At effektiviteten og kvaliteten af serviceydelse i kommunen styrkes.
- At ansatte gennem engagement og fleksibilitet sikrer en professionel betjening af borgere og politikere.
- At der er sammenhæng mellem resurser og arbejdsopgaver samt helhedsforståelse for kommunens opgaver.
- At tillids- og arbejdsmiljørepræsentantarbejdet styrkes og synliggøres.

Lokalaftalen skal desuden sikre:

- Et samarbejde mellem såvel den politiske som den administrative ledelse og medarbejderne.
- At sunde og udviklende arbejdspladser prioriteres højt og at arbejdsglæde, tryghed samt personlig og faglig udvikling tilgodeses.
- At fokus på arbejdsmiljøet med vægt på det forebyggende arbejde er en naturlig og integreret del af den daglige drift.
- At vi tager et socialt medansvar med vidtgående hensyn til forhold som helbred, kultur, familie m.m.
- "Det gode arbejdsmiljø" forankres gennem et forpligtende samarbejde på alle kommunens arbejdspladser. Der skal desuden på alle niveauer

## Aftalte bemærkninger

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

Som udgangspunkt dækker denne aftale om medindflydelse og medbestemmelse alle medarbejdere, hvis løn- og ansættelsesvilkår er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

Aftaler om tilslutning til Nyborg Kommunes overordnede aftale om medindflydelse og medbestemmelse skal forelægges Hovedudvalget til godkendelse.

Medindflydelse og medbestemmelse samt indflydelse på beslutningsprocesserne og på beslutningerne udmøntes gennem information, drøftelse og fastsættelse af retningslinjer, således at medindflydelsen bliver reel. Der er ikke tale om, at medarbejderne skal påtage sig egentligt ledelsesansvar.

At beslutninger træffes på baggrund af erfaringer fra daglig praksis er centralt, og dette tænkes omsat til reel medindflydelse ved, at der i beslutningsgrundlaget vedrørende medarbejdernes forhold skal ligge udtalelser fra medarbejderne og at politikere/ledelsen skal begrunde, hvis de ikke følger indstillinger eller tager højde for medarbejdernes synspunkter.

Personalerepræsentanterne har adgang til at argumentere fagligt under hensyntagen til opgaveløsning og mål. Servicen gøres til en fælles sag - med det ansvar, der følger med.

Ordet effektivitet defineres som måden, arbejdet organiseres og udføres på i sammenhæng med kvalitet og indhold i det daglige arbejde.

Samarbejdet med den politiske ledelse er fremhævet for at give mulighed for en formel dialog mellem MED-systemet og det politiske system med baggrund i politikernes ansvar som øverste ledelse for personalet.

Det forsøges at samle hele kommunen i en "koncern-tankegang", dvs. at der lægges op til et sammenhængende system i hele kommunen, der sikrer, at alle ansatte behandles lige og at alle opfatter hele kommunen som sin arbejdsplads.

Personlig og faglig udvikling er fundamental for de ansattes oplevelse af kommunen som en udviklende og

være et tæt samspil og løbende dialog mellem ledelsen og medarbejderne. dynamisk arbejdsplads.

Medbestemmelse og medindflydelse udmøntes gennem gensidig information og dialog, fastlæggelse af retningslinjer for personale-, og arbejdsmiljøforhold samt forhandling og indgåelse af generelle rammeaftaler og overenskomster i tilfælde, hvor aftaleretten er delegeret til de lokale repræsentanter.

For at tilrettelægge og udvikle det daglige samarbejde nedsættes der MED-udvalg bestående af repræsentanter for ledelsen og medarbejderne. MED-udvalgene skal inddrage samtlige ansatte i arbejdet.

Medarbejderrepræsentanterne i MED-udvalgene skal have mulighed for at drøfte relevante emner med de ansatte, som de repræsenterer såvel forud for som efter møder i udvalget. Det samme gør sig gældende for ledelsen med den særlige forpligtigelse, som ledelsesrepræsentanterne har til at tage vare om arbejdspladsens funktion.

### § 3 Lokale aftalemuligheder

Med henblik på at tilgodese kommunens behov og at styrke medarbejdernes muligheder for indflydelse og medbestemmelse etableres et sammenhængende samarbejdsystem for medindflydelse og medbestemmelse. Systemet omfatter også arbejdsmiljøarbejdet i henhold til arbejdsmiljølovgivningen.

### § 4 Form og struktur

Stk. 1 Udvalgsstrukturen aftales lokalt, så den både tilgodeser kommunens behov og kvalificerer og effektiviserer medindflydelsen og medbestemmelsen.

Stk. 2 Der skal være et sammenhængende system for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse. Den aftalte struktur skal matche ledelsesstrukturen.

Stk. 3 Strukturen udformes med hensyntagen til den enkelte arbejdsplads' særlige organisering og forhold.

Stk. 4 I strukturen indgår medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, personalemøder m.v.

MED-systemet består af:

- Hovedudvalg
- Koordinationsgrupper
- Lokaludvalg
- Personalemøder med MED-status
- Arbejdsmiljøgrupper

Stk. 5 Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal baseres på hovedorganisationerne og afspejle personalsammensætningen.

Stk. 6 Udvalgene baseres på valgte tillidsrepræsentanter. Der kan også vælges andre medarbejderrepræsentanter, der hermed sidestilles med tillidsrepræsentanter

Stk. 7 Der skal etableres et hovedudvalg sammensat af ledelses- og (fælles)tillidsrepræsentanter.

Hovedudvalget er det øverste MED-udvalg og tillige øver-

Jf. bilag 9 om organisering af arbejdsmiljøarbejdet i MED-rammeaftalen fra 2011 tilføjes følgende:

- De centrale parter ønsker at gøre opmærksom på at indgåelse og genforhandling af en lokal MED-aftale kun kan foretages af forhandlingsorganet. Der er tale om en genforhandling, hvis man ønsker at ændre selve ordlyden i den lokale MED-aftale. Hovedudvalget har kompetence til at fortolke ordlyden af den lokale MED-aftale, men ikke til at ændre den.

Der bør dog via hovedudvalget kunne foretages løbende tekniske rettelser af den lokale MED-aftale, fx. ved ændret sprogbrug (fx "Sikkerhed" ændres til "arbejdsmiljø"). Ved organisationsændringer på arbejdspladsniveau inddrages forhandlingsorganet via mail.

Der er mulighed for at oprette kontaktudvalg bestående af MED-udvalgets personalerepræsentanter samt en repræsentant for hver af de personalegrupper, der ikke er repræsenteret i MED-udvalget.

## ste udvalg på arbejdsmiljø- og sundhedsområdet

### § 5 Kompetence

**Stk. 1. Medindflydelse og medbestemmelse udøves inden for det kompetenceområde, som ledelsen har med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.**

Ledelsens kompetence er udgangspunktet for medindflydelse og medbestemmelse inden for et givet område. Samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere finder sted på det niveau, hvor ledelsen har kompetencen.

**Stk. 2. Hvis der opstår tvivl om rækkevidden af ledelseskompetencen, skal ledelsen klargøre grænserne herfor.**

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

- Selvstændig ledelsesret.
- Personalepolitisk ansvar.
- Selvstændigt budget- og regnskabsansvar.

**Stk.3. Indstilling vedrørende områder, der rækker ud over den pågældende leders tillagte kompetence, fremsendes med lederens påtegning til det MED-udvalg, der har kompetencen.**

Det kan eksempelvis forekomme, at forhold, der ligger ud over den enkelte leders kompetenceområde, opleves at have stor betydning for dagligdagen på en arbejdsplads, således at udvalget/personalemødet anser det for væsentligt at bringe spørgsmålet frem til det rette kompetenceniveau. Dette sker med lederens påtegning.

### § 6 Medindflydelse og medbestemmelse

**Stk. 1 Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:**

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

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

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

### § 7. Information og drøftelse

**Stk. 1. Grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse er, at der er gensidig informationspligt på alle niveauer.**

Ved Nyborg Kommune skal ledere og medarbejdere informere hinanden om alle forhold, som betyder noget for det daglige arbejde og kommunens virke som helhed.

Denne information kan ske gennem udvalgsmøder eller personalemøder, men langt hovedparten af den nødvendige information skal ske som et naturligt led i det daglige arbejde ved hjælp af mundtlige, skriftlige eller elektroniske kommunikationsformer.

Der kan skelnes mellem forskellige grader af information:

**Ledere og medarbejdere skal være aktive for at skaffe sig den fornødne information.**

- **Nødvendig** information eller kerne-information, hvor ledelsen skal drage omsorg for, at alle bliver grundigt informeret.
- **Supplerende relevant** information, hvor ledelsen skal stille information til rådighed, men hvor medarbejderne selv skal søge informationen efter behov.
- **Øvrige** informationer, hvor medarbejderne selv aktivt skal opsøge og hente den ønskede information.

MED-møderne skal på alle niveauer drøfte indhold, omfang og form for informationen på den enkelte arbejdsplads.

**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 synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens, de politiske udvalgs og Byrådets beslutninger..

For at styrke medindflydelsen skal medarbejderrepræsentanterne/medarbejderne inddrages i forslag, inden der træffes endelig beslutning.

Indgår medarbejderrepræsentanterne/medarbejdernes synspunkter og forslag ikke i ledelsens eller Byrådets endelige beslutning, begrundes dette over for det/de pågældende udvalg/personalemøde snarest muligt efter beslutningen. Se endvidere retningslinjer for medarbejdernes inddragelse i budgetarbejdet.

**Stk. 3** Ledelsen skal regelmæssigt informere om forslag og beslutninger i Byrådet.

Ledelsen skal viderebringe den relevante information, som omhandler forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold til de medarbejdere, som har en umiddelbar interesse i det pågældende område.

Derudover skal ledelsen drage omsorg for, at samtlige medarbejdere får adgang til information fra udvalgene og byrådet, og således selv aktivt kan søge den information, de måtte ønske.

**Stk. 4**

- a. Der skal informeres om den generelle udvikling og aktiviteter samt om den økonomiske situation
- b. Der skal informeres/drøftes vedr. udviklingen i Beskæftigelsen og evt. aktiviteter i denne forbindelse
- c. Der skal informeres/drøftes vedr. beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdet, herunder beslutninger om virksomhedsoverdragelse

**Stk. 5** Beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdet træffes af Byrådet efter en forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i MED-udvalget.

**Stk. 6** Beslutninger, som nævnt i stk. 5, der indebærer betydelige ændringer for en personalegruppes arbejds- og personaleforhold, og denne gruppe ikke er repræsenteret i samarbejdsudvalget, kan medarbejdersiden



eller denne gruppe inden forhandlingen fremsætte krav om, at de suppleres med en tillidsrepræsentant for denne personalegruppe.

**Stk. 7** Alle forhold omfattet af informationspligten, skal tages op til drøftelse, hvis en af parterne ønsker det.

**Stk. 8** Udvalgene skal drage omsorg for, at alle medarbejdere inden for udvalgets område bliver orienteret om drøftelserne og beslutningerne i udvalget.

Drøftelse har til formål at kvalificere ledelsens beslutninger, samt synliggøre konsekvenserne af allerede truffne beslutninger.

Principperne for informationsgange er følgende:  
Alle referater sendes til underliggende udvalg /personalemøder.

Referater sendes til ovenfor liggende udvalg.

På den enkelte institution/afdeling aftales informationsgangene lokalt.

Begge parter skal være bevidste om formen for information. Orienteringen om væsentlige problemområder bør altid ske skriftligt, så drøftelser i baglandet altid kan finde sted på et præcist grundlag.

## § 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.

**Stk. 2** Regler som - efter indstilling fra f.eks. hovedudvalget - er fastsat eller godkendt af Byrådet, er ikke at betragte som retningslinjer, og er derfor ikke omfattet af rammeaftalen, herunder af de særlige bestemmelser om opsigelse

**Stk. 3** Der skal aftales retningslinjer for drøftelse af

1. budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold,
2. personalepolitik, herunder ligestillingspolitik,
3. kompetenceudvikling
4. større rationaliserings- og omstillingsprojekter
5. Der skal aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for arbejdsbetinget stress samt en række retningslinjer jf. "Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne".  
Se oversigt i bilag 12 og 13 vedr. retningslinjer i forhold til generelle rammeaftaler.

I bilag 9 vedlægges forslag til generel skabelon for udarbejdelse af lokale retningslinjer i Nyborg Kommune. Forslaget er godkendt af hovedudvalget 28.02.2007.

Senest 1 år efter MED-aftalens ikrafttræden skal Hovedudvalget have indgået aftaler om retningslinjer jf. § 8 stk. 3. Disse er godkendt af hovedudvalget 21.06.2007.

I bilag 10 vedlægges forslag til retningslinjer vedr. arbejdsbetinget stress i Nyborg Kommune. Forslaget er godkendt af hovedudvalget 17.01.2008.

**Stk. 4**

Hvis der ikke opnås enighed om retningslinjer skal ledelsen redegøre for, hvorledes man derefter vil forholde sig.

**Stk. 5**

Aftalte retningslinjer er bindende for begge parter.

## Stk. 6

Alle retningslinjer skal udformes skriftligt og kan opsiges med 3 måneders varsel. Inden opsigelse finder sted, bør evt. ændringer forhandles på plads.

## Stk. 7

Retningslinjer jf. stk. 3 gælder indtil, der er opnået enighed om ændringer.

Nyborg Kommune har aftalt overordnede retningslinjer på følgende områder:

- **Proceduren for drøftelse af budgettets konsekvenser for personale- og arbejdsforhold.**

Ledelsen på alle niveauer skal løbende informere udvalg/personalemøder om forslag til budgetter og regnskab for det pågældende ansvarsområde. Ledelsen skal løbende informere om væsentlige ændringer i de regnskabsmæssige og økonomiske forhold.

Økonomiudvalgets og evt. fagudvalgs årlige tidsplan(er) for budgetarbejdet udsendes til relevante udvalg/personalemøder.

Ved udarbejdelse af tidsplan for det årlige budgetarbejde skal der indarbejdes mødetidspunkter for hovedudvalget, således at hovedudvalget får en budgetorientering på de relevante tidspunkter i budgetforløbet.

Endvidere skal der aftales møde mellem hovedudvalget og økonomiudvalget på relevante tidspunkter i budgetforløbet med henblik på en drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen.

For de øvrige udvalg skal der ud fra tidsplanen træffes aftale om, hvordan møderne i udvalgene/personalemøderne kan indpasses, så der gives mulighed for en drøftelse af budgetforslaget fra det pågældende område.

Næstformanden i Hovedudvalget deltager i budgetseminaret efter sommerferien. Der skal foretages høring af hele samarbejdsorganisationen i september måned af budgetforslaget til 1. behandling og der skal være en konkret drøftelse mellem politisk ledelse (økonomiudvalg) og hovedudvalget. Formålet med høring og drøftelse er også at sikre åbenhed og medinddragelse i budgetprocessen.

Hovedudvalgets eller medarbejdersidens udtalelse til budgetforslaget skal vedlægges budgetforslaget, så det er kendt af byrådet inden 2. behandling.

Eventuelle udtalelser til budgetforslaget fra medarbejdersiden om budgettets konsekvenser for de arbejdsmæssige, personalemæssige, samarbejds-mæssige eller sikkerhedsmæssige forhold skal vedlægges budgetforslaget, når det fra Institutionerne/afdelingerne sendes videre til det politiske system. Hele MED-systemet orienteres om budgettet efter vedtagelsen.

Hovedudvalget evaluerer herefter denne retningslinje og aftaler eventuelle ændringer.

- **Fastlæggelse af kommunens overordnede personalepolitik.**

Nyborg Kommune har en overordnet personalepolitik, som løbende revideres.

Forslag til ændringer af den overordnede personalepolitik forelægges Byrådet til godkendelse efter drøftelse i hovedudvalget.

Nyborg Kommune har som en selvstændig del af den overordnede personalepolitik en uddannelsespolitik, der indeholder en uddannelseplanlægning, som ligeledes skal revideres hvert andet år.

Den overordnede personalepolitik udmøntes gennem bestemmelser besluttet af byrådet eller ledelsen eller retningslinjer aftalt i MED-systemet

- **Drøftelse og medinddragelse i forbindelse med rationaliserings- og omstillingsprojekter og i forbindelse med planer om udbud og udlicitering.**

Se bilag 8.

- **Drøftelse af arbejdsmiljøpolitikken.**

I forbindelse med den centrale sikkerhedsleders årsrapport drøftes arbejdsmiljøpolitikken med henblik på eventuel justering. Drøftelsen finder sted forud for mødet med økonomiudvalget, så der budgetmæssigt er mulighed for at tage højde for eventuelle ændringsforslag.

**Stk. 8. Udvalg/ personalemøder er inden for givne rammer og lovbestemmelser medbestemmende med hensyn til fastlæggelse af lokale retningslinjer vedrørende spørgsmål, der berører arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.**

Der kan udarbejdes lokale retningslinier vedrørende nedstående spørgsmål inden for rammerne af de overordnede personalepolitiske retningslinier, blandt andet på følgende områder:

#### **A. Arbejdsforhold**

1. Placering af den daglige arbejdstid og pauser.
2. Velfærdsforanstaltninger samt gennemførelse af disse.
3. Udarbejdelse af ordensregler.
4. Arbejdstilrettelæggelse og udførelse.
5. Arbejdsstedets indretning, herunder de enkelte arbejdspladser.
6. Arbejdsmiljø på arbejdspladsen.
7. Imødegåelse af sundhedsfarer ved arbejde med stoffer, materialer og tekniske hjælpemidler.
8. Psykosociale risikofaktorer i arbejdsmiljøet.

#### **B. Personaleforhold**

1. Ansættelser.
2. Afskedigelser.
3. Introduktion og instruktion af nye medarbejdere.
4. Intern uddannelse og efteruddannelse.
5. Medarbejdersamtaler.
6. Personalevurdering.
7. Ligestilling.
8. Omplacering og afskedigelser.
9. Arbejdsskader og sygefravær.

## § 9 Hovedudvalg

**Stk. 1** Der nedsættes et hovedudvalg for hele kommunen.

Hovedudvalget er det øverste MED-udvalg og øverste udvalg for varetagelse af sikkerheds- og sundhedsområdet i henhold til arbejdsmiljølovgivningen.

Hovedudvalget indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler. I bilag 12 er der en oversigt over hovedudvalgets opgaver i relation til generelle rammeaftaler. Fx. har hovedudvalget besluttet at medarbejdere fra 55 år skal have tilbudt en seniorsamtale.

Det forudsættes, at alle hovedorganisationerne er repræsenteret i hovedudvalget.

Hovedudvalget sammensættes på følgende vis:

- Ledelsessiden udpeges af kommunaldirektøren, der samtidig er formand for udvalget.
- Medarbejdersiden udpeges af organisationernes lokale klub, sektion, afdeling eller lignende blandt de i Nyborg Kommune ansatte.  
Medarbejdersiden sammensættes af:
  - 5 LO-repræsentanter.
  - 4 FTF-repræsentanter.
  - 1 AC-repræsentant.

Desuden:

To medarbejderrepræsentanter i arbejdsmiljøspørgsmål.  
Medarbejderrepræsentanterne i arbejdsmiljøspørgsmål vælges af og blandt de i kommunen valgte arbejdsmiljørepræsentanter.

Kommunens centrale sikkerhedsleder er medlem af hovedudvalget.

Udpegningen gennemføres i sidste kvartal i år med lige årstal.

**Stk. 2** Hovedudvalget har på det overordnede niveau 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 MED-aftale, herunder om nedsættelse af udvalg mv.
3. at fortolke aftalte retningslinjer,
4. at fortolke den lokale MED-aftale og behandle uoverensstemmelser herom,
5. at indbringe uoverensstemmelser vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter,
6. regelmæssigt at evaluere MUS-samtaler i kommunen.

Dette rummer bl.a. følgende opgaver indenfor udvalgets område:

- Udarbejdelse af overordnet personalepolitik til vedtagelse i Økonomiudvalget
- Udarbejdelse af overordnet arbejdsmiljøpolitik,

der bl.a. skal indeholde elementer af arbejdsmiljø, sundhed og trivsel.

- Udarbejdelse af årligt arbejdsmiljøregnskab, der kan danne grundlag for den kommende indsats.
- Udarbejdelse af arbejdsmiljøhåndbog
- Udarbejdelse af retningslinjer for håndtering og forebyggelse af stress
- Udpegning af daglig sikkerhedsleder
- Udarbejdelse af kvartalsvise statistikker over fravær og arbejdsulykker
- Udarbejdelse af overordnede retningslinjer og opfølgning på APV-arbejdet.
- Drøftelse af overordnede rammer og kriterier for, hvordan ekstern arbejdsmiljørådgivning kan/skal anvendes
- Foreslår prioritering af sikkerhedsforbedringer, der ikke kan indeholdes i de decentrale budgetter (typisk store anlægsinvesteringer)
- Sørge for at etablere et løbende overblik over områdets arbejdsmiljøproblemer.

Hvor det er hensigtsmæssigt for samarbejdet på tværs kan hovedudvalget varetage følgende aktiviteter:

- Understøtte implementeringen af Nyborg Kommunes arbejdsmiljøpolitik og supplere med fælles retningslinier og metoder, hvor det kan styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet indenfor kommunen.
- Sørge for at registrere og etablere et løbende overblik over kommunens arbejdsmiljøproblemer.
- Koordinere og igangsætte forebyggende aktiviteter indenfor sikkerhed og sundhed.
- Afholde 2 årlige møder med arbejdsmiljøgrupperne med henblik på koordinering, erfaringsudveksling og fælles læring.

**Stk. 3. Hovedudvalget mødes - normalt en gang om året - med kommunens politiske ledelse med henblik på drøftelse, der vedrører budgettets lønsekvenser for arbejds- og personaleforhold i (amts)kommunen.**

**Stk. 4. Der kan nedsættes et kontaktudvalg, der af medarbejderrepræsentanterne i hovedudvalget kan indkaldes til formøde før dette udvalgs ordinære møder.**

**Stk. 5. Hovedudvalget fastlægger og sikrer gennemførelsen af uddannelsen på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet**

Kontaktudvalget består af en tillidsrepræsentant for hver af de organisationer, der ikke er repræsenteret i hovedudvalget samt hovedudvalgs-medlemmernes suppleanter.

Den fremtidige uddannelse på MED-området fastlægges i overensstemmelse med principperne i de centrale forhandlingsparters "Protokollat om fremtidig uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet".

Samtidig skal hovedudvalget sikre, at den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse i henhold til arbejdsmiljølovgivningen gennemføres for samtlige arbejdsmiljøgruppemedlemmer og hovedudvalgsmedlemmer.

**Stk. 6. Hovedudvalget gennemfører mindst hvert andet år en strategisk MED-drøftelse af indsatsområder og opgaver, som de lokale parter er enige om at have fokus på i perioden.**

Hovedudvalget har gennemført den første strategiske MED-drøftelse incl. den årlige arbejdsmiljødrøftelse den 26.06.2012.

#### **§ 9a MED-organisation i Nyborg Kommune**

**Det enkelte MED-udvalg på hver arbejdsplads beslutter selv om det skal være lokaludvalg eller personale-møde med MED-status. Hvis der ikke lokalt kan opnås enighed, bliver udvalget et lokaludvalg, hvis der er mindst 20 medarbejdere.**

MED-organisationen for Nyborg Kommune pr. 01.10.2012 vedlægges som bilag 2.

#### **§ 9b. Koordinationsgrupper**

**Stk. 1. Der nedsættes 3 overordnede koordinationsgrupper for hhv.**

- **Sundhed / Pleje og omsorg samt Social, (Social sammenlægges med Sundhed og Pleje/Omsorg 01.09.2012)**
- **Børn / Skole og Kultur**
- **Pr. 01.01.2013 oprettes en ny koordinationsgruppe for administrationen.**

Nedsættelse og sammensætning af koordinationsgrupperne aftales mellem direktionen/pågældende direktør og repræsentanter for de faglige organisationer, der herefter fordeler pladserne imellem sig. Der vælges en arbejdsmiljørepræsentant blandt områdets arbejdsmiljørepræsentanter

Der kan max. vælges 7 medarbejderrepræsentanter (udover arbejdsmiljørepræsentanten), og disse skal afspejle områdets personalesammensætning.

#### **Opgaver – koordinationsgrupper**

**Stk. 1. Information og drøftelse af alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.**

Udpegningen gennemføres i sidste kvartal i år med lige årstal - første gang i år 2006.

**Stk. 2. Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.**

Koordinationsgrupperne løser opgaver af fælles karakter inden for afdelingens/afdelingernes område.

**Hvor det er hensigtsmæssigt for samarbejdet på tværs kan koordinationsgrupperne varetage følgende aktiviteter:**

- **Understøtte implementeringen af Nyborg Kommunes arbejdsmiljøpolitik og supplere med fælles retningslinier og metoder, hvor det kan styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet indenfor områderne**
- **Sørge for at registrere og etablere et løbende overblik over områdets arbejdsmiljøproblemer.**
- **Koordinere og igangsætte forebyggende aktiviteter indenfor sikkerhed og sundhed.**
- **Afholde 2 årlige møder med arbejdsmiljøgrupperne med henblik på koordinering, erfaringsudveksling og fælles læring.**

## § 9c. Lokaludvalg

**Stk. 1.** Der nedsættes lokaludvalg eller personalemøder med MED-status på alle selvstændige arbejdspladser jvf. bilag 2.

Antallet af repræsentanter i lokaludvalgene fastsættes ved aftale mellem områdets ledelse og repræsentanter for de faglige organisationer.

Personalemøder med MED-status vil primært kunne praktiseres på mindre arbejdspladser. Personalemøderne adskiller sig fra udvalgene ved, at alle medarbejdere og ledere deltager.

**Stk. 2.** I hvert lokaludvalg sidder der højst syv medarbejderrepræsentanter (derudover højst to medarbejderrepræsentanter i arbejdsmiljøspørgsmål) og højst syv ledelsesrepræsentanter.

Pr. 01.01.2013 oprettes 2 nye lokaludvalg i administrationen, dvs. 1 lokaludvalg for Social/Jobcenter (samme chef) og 1 lokaludvalg for Teknik/Miljø. Det er kun valgte tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanten, som indgår i de 2 nye udvalg. I de øvrige administrative afdelinger er der personalemøder med MED-status.

**Stk. 3.** Valg af medarbejderrepræsentanter til lokaludvalg og arbejdsmiljøgrupper foretages samtidig i hele kommunen. Valgperioden er to år.

Valgene gennemføres i sidste kvartal i år med lige årstal - første gang i år 2006.

**Stk. 4.** Udvalgene sammensættes således, at der er: Mindst lige så mange medarbejderrepræsentanter som ledelsesrepræsentanter.

Højst to medarbejderrepræsentanter i arbejdsmiljøspørgsmål fra arbejdsmiljøgrupperne i hvert udvalg.

Hvor der kun er én arbejdsmiljøgruppe, kan der dog kun sidde én medarbejderrepræsentant i arbejdsmiljøspørgsmål i udvalg.

Hvis der er mere end to arbejdsmiljøgrupper inden for et udvalg, foretages valg af og blandt medarbejderrepræsentanterne i arbejdsmiljøspørgsmål.

**Stk. 5.** Medarbejderrepræsentationen i udvalgene skal afspejle personalesammensætningen og skal som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne - LO, FTF og AC.

Det skal tilstræbes, at udvalgene er så repræsentativt sammensat som muligt, således at alle relevante synspunkter kan komme frem i udvalget. Størrelsen af den enkelte personalegruppe kan tillige inddrages i vurderingen af sammensætningen.

**Stk. 6.** Lederen for udvalgsområdet er medlem og formand for udvalget.

**Stk. 7.** Næstformanden for udvalget vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne i udvalget.

Ledelsessiden udpeges af den ansvarlige leder, der samtidig er formand for udvalget.

Medarbejderrepræsentanterne vælges af og blandt de ansatte indenfor de enkelte overenskomstgrupper, men således, at valget skal ske blandt tillidsrepræsentanter, når sådanne er valgt.

Desuden højst 2 medarbejdere i arbejdsmiljøspørgsmål. Medarbejderrepræsentanter, der ikke er valgte tillidsrepræsentanter, sidestilles med tillidsrepræsentanterne.

**Stk. 8.** Udvalg kan nedsætte underudvalg.

Uenighed omkring sammensætning forelægges og afgøres endeligt i hovedudvalget.

Udvalg kan, når der er enighed herom, nedsætte underudvalg, herunder også permanente udvalg til behandling af bestemte opgaver.

Underudvalg sammensættes af medlemmer af det pågældende udvalg, men kan suppleres med andre medarbejdere i kommunen.

Ved uenighed om nedsættelse af et underudvalg træffes afgørelsen af hovedudvalget.

Ved behandling af specielle spørgsmål kan underudvalget ligesom udvalget tilkalde særlige sagkyndige.

Underudvalg skal holde pågældende udvalg løbende orienteret om sit arbejde.

Der kan etableres kontaktudvalg for de personalegrupper, der ikke er repræsenteret i udvalg.

Medarbejderrepræsentanten kan afholde formøder med kontaktudvalget og efter aftale med ledelsen afholde møder med personalet.

Vejledende forslag til forretningsorden:

1. Der afholdes møde i udvalget, når formanden eller næstformanden finder det nødvendigt, dog mindst fire gange om året.
2. Møde afholdes endvidere, såfremt et flertal af medarbejderrepræsentanterne over for formanden eller næstformanden fremsætter anmodning herom med angivelse af de spørgsmål, som ønskes behandlet.
3. Indkaldelse til møde sker normalt med tre ugers varsel.
4. Forslag til dagsordenen skal tilstilles formanden eller næstformanden senest 2 uger før mødet.
5. Dagsordenen udarbejdes af formanden og næstformanden i fællesskab og udsendes sammen med relevante bilag senest én uge før mødet.
6. Fristerne og krav om bilagsmateriale i stk. 3, 4 og 5 kan i ganske særlige tilfælde fraviges, ligesom de kan fraviges, hvis der er enighed herom.
7. Faste dagsordenspunkter på ordinære møder er:
  - Godkendelse af dagsorden
  - Nyt fra ovenliggende udvalg.
  - Nyt fra arbejdsmiljøgruppen.
  - Orientering om regnskabs- og budgetarbejdet.
  - Meddelelser.
  - Evaluering af mødet.
  - En gang årligt evalueres udvalgets arbejde, aftalte retningslinjer og forretningsordenen vurderes og medlemmernes uddannelsesbehov i forbindelse med varetagelse af arbejdet i udvalget drøftes.
8. Der udpeges i fællesskab en sekretær, der normalt ikke behøver at være medlem af udvalget.
9. Sekretæren tager referat fra møderne. Referatet udsendes efter godkendelse af formanden og næstformanden til udvalgets medlemmer senest 5 arbejdsdage efter mødets afholdelse.
  - a) endelig godkendelse på næste møde - eller
  - b) endelig godkendelse efter indsigelsesfrist på to uger.

### **Stk. 9. Kontaktudvalg.**

### **Stk. 10. Medarbejderrepræsentantens forberedelse til udvalgmøderne.**

### **Stk. 8. Hvert udvalg fastsætter selv sin forretningsorden.**



10. Nyborg Kommune afholder de udgifter, som er forbundet med udvalgets arbejde og stiller passende lokale til rådighed for møderne.

11. Møderne afholdes fortrinsvis i arbejdstiden. Medlemmerne skal have den fornødne tid til rådighed til udvalgsarbejdet og oppebærer herunder den sædvanlige løn. Jf. § 21.

Medlemmerne af udvalg får befordringsgodtgørelse i overensstemmelse med bestemmelserne i § 14. Såfremt der er uenighed om forretningsordenen, træffes afgørelse i hovedudvalget.

#### **§ 9d. Personalemøder med MED-status**

**Stk. 1. For de medarbejdere, som ikke er direkte omfattet af et udvalg, skal medarbejdernes medindflydelse og medbestemmelse tilgodeses gennem personalemøder for alle medarbejdere og ledere inden for det pågældende område.**

Personalemøder med MED-status vil primært kunne praktiseres på mindre arbejdspladser. Personalemøderne adskiller sig fra udvalgene ved, at alle medarbejdere og ledere deltager.

Personalemødets status, formalia omkring og vilkår for arbejdet skal sikre, at samtlige ansatte inddrages.

Personalemøder i MED-regi adskiller sig fra andre former for informationsmøder eller planlægningsmøder, som ledelsen har indkaldt til.

Personalemødet er tillagt samme kompetence som udvalgene med hensyn til:

- At informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.
- At fastlægge retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde.

At drøfte og planlægge sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

**Stk. 2. Mødeindkaldelse, dagsorden og mødeledelse aftales mellem lederen og personalerepræsentanten fra området.**

Der skal holdes mindst 4 personalemøder med MED-status om året.

Hvis der er tillidsrepræsentant(er) inden for området, varetager tillidsrepræsentanten opgaven som medarbejderrepræsentant. Hvis der ingen tillidsrepræsentant er inden for området, vælger medarbejderne en medarbejderrepræsentant.

Medarbejderrepræsentanter, der ikke er valgte tillidsrepræsentanter, sidestilles med tillidsrepræsentanterne.

Der vil normalt blive afviklet 4 personalemøder om året. I særlige situationer vil der dog - ved enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentant/medarbejderrepræsentant - kunne indkaldes til ekstraordinære personalemøder.

#### **§ 9e. Opgaver - lokaludvalg og personalemøder med MED-status**

Stk. 1. Information og drøftelse af alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Stk. 2. Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Stk. 3. Planlægge og koordinere sikkerheds- og sundhedsarbejdet på arbejdspladsen.

Ved enhver ny-, om- og tilbygning på de enkelte arbejdspladser inddrages arbejdsmiljøorganisationen systematisk i projektet fra start til slut blandt andet ved deltagelse i byggemøder.

Udvalget skal planlægge, lede og koordinere arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladsen, herunder arbejdsmiljøgruppernes arbejde. Det indebærer, at udvalget:

- skal opstille principper for arbejdsmiljøgruppen eller gruppernes arbejde samt sikre at arbejdsmiljøgruppen kan løse de fleste opgaver i det daglige
- forestå aktiviteter
- registrere områdets arbejdsmiljø-problemer
- rådgive kommunen om arbejdsmiljøspørgsmål
- udmønte kommunens arbejdsmiljøpolitik ved konkret handling
- planlægge arbejdspladsens arbejdsmiljøarbejde, herunder deltage i planlægning af ny produktion eller ændringer i den eksisterende vedrørende forhold, der har betydning for arbejdsmiljøet. Det kan eksempelvis være ved udvidelser eller ombygninger, anskaffelse og ændringer af maskiner og tekniske hjælpemidler, indkøb og brug af stoffer og materialer og ved nye eller ændrede arbejdsgange, arbejdsprocesser og arbejdsmetoder
- skal planlægge, koordinere og udstikke de nærmere retningslinier for arbejdsmiljøgruppens arbejde med APV samt fastlægge opgavefordelingen mellem lokaludvalget, arbejdsmiljøgruppen(erne) og de ansatte i forbindelse med gennemførelsen
- løbende kontrollere arbejdsmiljøarbejdet
- løbende orienteres om anmeldte arbejdsulykker og arbejdsbetingede lidelser samt sikre at årsager til disse bliver undersøgt og at der bliver igangsat aktiviteter der kan hindre gentagelser
- fastlægge principperne for oplæring og instruktion af de ansatte
- udarbejde en årlig statistik over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader
- samarbejde med Arbejdstilsynet og evt. autoriserede arbejdsmiljørådgivere
- afholde møder med arbejdsmiljø-grupperne 2 gange årligt, hvis de ikke alle er repræsenteret i lokaludvalget.
- Sikre rammerne for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion af de ansatte.

Sikkerheds- og sundhedsproblemer skal generelt forsøges løst på lokalt niveau - på arbejdspladserne og i arbejdsmiljøgrupperne - før de bliver forelagt udvalget og om nødvendigt bragt videre til Hovedudvalget. Udvalget udarbejder procedurer for en evt. inddragelse af det overliggende niveau (fx Hovedudvalg eller sikkerhedsleder).

Udvalgene og arbejdsmiljøgrupperne kan inddrage eksterne parter under arbejdsmiljøarbejdet fx Arbejdstilsynet og arbejdsmiljørådgivere.

#### Daglig sikkerhedsleder

Til at bistå udvalgene med sikkerheds-, sundheds- og arbejdsmiljøopgaver er der udpeget en daglig leder af arbejdsmiljøarbejdet.

Den daglige leder af arbejdsmiljøarbejdet kan efter aftale deltage i lokaludvalgsmøder.

- Udarbejde årlige arbejdsmiljøregnskaber om niveauet for arbejdsmiljøindsatsen.

## § 9f. Arbejdsmiljøgrupper

Arbejdsmiljøgrupperne er omdrejningspunktet i det daglige arbejdsmiljøarbejde på de enkelte arbejdspladser.

**Stk. 1. Organiseringen af arbejdsmiljøgrupper ved Nyborg Kommune fastlægges i overensstemmelse med Arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser.**

Oprettelse af nye arbejdsmiljøgrupper eller nedlæggelse af bestående godkendes af Hovedudvalget, som kan delegeres ansvaret.

**Stk. 2. Arbejdsmiljøgruppen består af en ledelsesrepræsentant i arbejdsmiljøspørgsmål og en medarbejderrepræsentant i arbejdsmiljøspørgsmål.**

Ledelsesrepræsentanten udpeges af ledelsen på området.

Medarbejderrepræsentanten i arbejdsmiljøspørgsmål vælges af og blandt medarbejderne på området

**Stk. 3. Alle arbejdsmiljøgrupperne refererer til et lokaludvalg eller personalemøde med MED-status.**

### Arbejdsmiljøgruppens opgaver

**Stk. 1. Arbejdsmiljøgrupperne skal varetage de lokale sikkerheds- og sundhedsopgaver i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningen.**

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

- deltage i planlægningen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet på arbejdspladsen inden der træffes beslutning om væsentlige ændringer, herunder inddrages ved enhver ny-, om- og tilbygning på arbejdspladsen
- Påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed

Jf. Arbejdstilsynets bekendtgørelse 1181 af 15.10.2010 fastsætter arbejdsgiveren i samarbejde med de ansatte det nødvendige antal medlemmer og arbejdsmiljøgrupper i arbejdsmiljøorganisationen ud fra et nærhedsprincip.

Antallet af arbejdsmiljørepræsentanter fastsættes så alle ansatte kan komme i kontakt med deres arbejdsmiljørepræsentanter, og således at de kan drøfte arbejdsmiljøforhold med medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen inden for arbejdstiden.

Hvis der inden for et udvalgs område kun er en eller to arbejdsmiljøgrupper, vil alle medarbejderrepræsentanter i arbejdsmiljøspørgsmål og ledelsesrepræsentanter få sæde i udvalget.

Hvis der er flere end to arbejdsmiljøgrupper indenfor ét udvalgs område, må medarbejderrepræsentanterne i arbejdsmiljøgrupperne foretage et valg, således at arbejdsmiljøgrupperne bliver repræsenteret med to medarbejderrepræsentanter fra arbejdsmiljøgrupperne i udvalget.

Hvor det er muligt og naturligt skal det tilstræbes, at de to medarbejderrepræsentanter i arbejdsmiljøspørgsmål kommer fra forskellige faggrupper.

Arbejdsmiljøgrupperne skal blandt andet varetage følgende funktioner:

Kontrol med:

- at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige
- at arbejdet, arbejdsprocesser og -metoder er tilrettelagt og bliver udført fuldt forsvarligt
- at stoffer og materialer kun anvendes ved arbejdsprocesser og -metoder, der effektivt sikrer de ansatte mod unødigt påvirkning fra støj, støv, stråling og kulde m.v.
- at der gives en effektiv instruktion
- at maskiner, redskaber, og andre tekniske hjælpemidler er indrettet og anvendes på en sikkerheds- og sundhedsmæssig fuldt forsvarlig måde.
- Deltage i undersøgelse af ulykker, forgiftninger, sundhedsskader og tilløb hertil og anmelde dem til arbejdsgiveren.
- Orientering af de ansatte om de bestemmelser, der er fastsat til at fremme sikkerhed og sundhed.
- Deltage i planlægningen af institutionens eller afdelingens sikkerheds- og sundhedsarbejde herunder deltage i arbejdspladsvurderinger.

- Søge at undgå risici i forbindelse med arbejdsmiljømæssige spørgsmål.
- Holde udvalget eller personalemødet underrettet om arbejdsmiljømæssige problemer.

## § 10 Valg af tillidsrepræsentanter

**Stk. 1. På enhver institution kan der vælges en tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe, hvis gruppen omfatter mindst fem medarbejdere.**

Ved afgørelsen af, om en arbejdsplads kan betragtes som en institution, indgår bl.a. en vurdering af, om der i ledelsesfunktionen indgår:

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

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

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

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

I det omfang, der er indgået et protokollat eller lignende til de enkelte aftaler/overenskomster om aflønning af elever på erhvervsuddannelserne (EUD-elever), eller der findes bestemmelser herom i selve aftalen/overenskomsten, medregnes EUD-eleverne i vedkommende overenskomstgruppe og dermed i grundlaget for, om der kan vælges 1 tillidsrepræsentant, jf. reglen om, at tillidsrepræsentanten skal repræsentere mindst 5 medarbejdere.

Ansatte, der beskæftiges i flexjob, puljejob, jobtræning og særligt tilrettelagte jobtræningsforløb i kommunen i henhold til lovene om aktiv arbejdsmarkedspolitik og kommunal aktivering, indgår i valggrundlaget inden for den enkelte overenskomstgruppe.

At en midlertidigt beskæftiget vælges som tillidsrepræsentant, ændrer ikke ved det forhold, at ansættelsen ophører uden varsel til det aftalte tidspunkt. I disse situationer skal den særlige forhandlingspligt, jf. § 18 heller ikke følges.

Personaleorganisationerne påser, at reglerne for valg og anmeldelse af tillidsrepræsentanter overholdes.

Når flere personaleorganisationer har underskrevet samme aftale eller overenskomst, kan der vælges én tillidsrepræsentant pr. personaleorganisation under forudsætning af, at den pågældende repræsenterer mindst fem medarbejdere. Eventuelle resterende organisationer, som ikke hver især opfylder kravet om

**Stk. 2. Hvis medarbejderne og institutionens ledelse er enige herom, kan der vælges flere end én tillidsrepræsentant pr. overenskomst-gruppe pr. institution.**

**Stk. 3. Udgør antallet af medarbejdere i en overenskomstgruppe mindre end fem på institutionen, kan den pågældende gruppe udgøre enten et valgfællesskab med en tilsvarende gruppe på en anden institution i kommunen eller søge bistand hos en tillidsrepræsentant for en anden overenskomstgruppe på institutionen.**

**Stk. 4. To eller flere overenskomstgrupper kan indgå i valgforbund og tilsammen vælge en tillidsrepræsentant, som repræsenterer mindst fem 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 tre 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 to år ad gangen.**

mindst fem medarbejdere, kan i givet fald tilsammen vælge én tillidsrepræsentant, hvis denne repræsenterer mindst fem medarbejdere.

Da de pågældende personaleorganisationer er én overenskomstgruppe, kan de i stedet tilsammen vælge én tillidsrepræsentant, hvis den pågældende tillidsrepræsentant repræsenterer mindst fem medarbejdere.

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

Denne mulighed kan fx. overvejes, hvor institutioner lægges sammen, men hvor institutionen fortsat er placeret forskellige steder.

De overenskomstgrupper, der tilsammen kan vælge én tillidsrepræsentant i henhold til stk. 4, behøver ikke at være medlemmer af den samme personaleorganisation. Valgforbundet skal aftales med kommunen.

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

Kommunens indsigelsesret gælder kun for så vidt angår de formelle forudsætninger for valget. Kommunen kan således normalt ikke afvise en bestemt person som TR, hvis vedkommende i øvrigt opfylder de formelle betingelser for valg.

Hvis anmeldelsen af valget af en tillidsrepræsentant foretages tidsubestemt, er det ikke - ved tillidsrepræsentantens genvalg - nødvendigt at foretage en fornyet anmeldelse over for kommunen. Hvis valget derimod anmeldes for en bestemt periode, skal der foretages en fornyet anmeldelse ved genvalg.

Da medarbejderrepræsentanter i arbejdsmiljøspørgsmål altid vælges for en 2-årig periode, bør der som hidtil foretages anmeldelse ved genvalg af medarbejderrepræsentanter i arbejdsmiljøspørgsmål.

**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.**

Inden for den samme organisation afholdes der valg til tillidsrepræsentantposterne samtidig. Det tilstræbes, at alle valg afholdes i 4. Kvartal i lige år.

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**

*Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter 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.**

**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.**

Tillidsrepræsentanten er den centrale medarbejderrepræsentant for de(n) pågældende overenskomstgruppe(-r).

Løsning af tillidsrepræsentantopgaver er en naturlig del af arbejdet i kommunerne.

Interessevaretagelsen sker ved, at tillidsrepræsentanten dels har de hidtidige opgaver i forhold til de medarbejdere, den pågældende repræsenterer, dels opgaver vedrørende medindflydelse og medbestemmelse i øvrigt inden for lokalaf-talen.

Tillidsrepræsentanten har således i henhold til denne lokalaf-tale en række opgaver, bl.a. at:

- Bidrage til at sikre den gensidige informationspligt mellem ledere og medarbejdere om alle forhold, som betyder noget for det daglige arbejde og kommunens virke som helhed.
- Modtage og videregive informationer til og fra vedkommendes personaleorganisation, herunder

deltage i personaleorganisationens møder for tillidsrepræsentanter.

- Forhandle om lokale spørgsmål for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten repræsenterer.
- Forhandle og aftale vilkår for de medarbejdere, den pågældende repræsenterer, i det omfang tillidsrepræsentanten har fået kompetence hertil.
- Koordinere med andre tillidsrepræsentanter.
- Medvirke til gensidig information med en eventuel fællestillidsrepræsentant.
- Forberede, deltage i og følge op på møder med de medarbejdere, den pågældende repræsenterer.
- Være medlem af medindflydelses- og medbestemelsesudvalg, m.v.
- Forberede og følge op på møder i medindflydelses- og medbestemelsesudvalg m.v.

Tillidsrepræsentanten skal desuden deltage i den fælles uddannelse på medindflydelses- og medbestemelsesområdet og har ret til at deltage i den tillidsrepræsentantuddannelse, som udbydes af vedkommendes personaleorganisation.

**Stk. 3. Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for det område og den gruppe, han/hun repræsenterer, holdes bedst muligt orienteret.**

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

Dette gælder også sager, der på et senere tidspunkt kan ende i en afskedigelsessag.

**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.**

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 arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentantarbejdet varetages af samme person, har tillidsrepræsentanten tillige de beføjelser, som følger af arbejdsmiljølovgivningen m.v.**

I mange tilfælde vil der være mere end en medarbejderrepræsentant i arbejdsmiljøspørgsmål på hver arbejdsplads. Disse indgår i et indbyrdes samarbejde og samarbejder med ledelsen om at løse arbejdsmiljøspørgsmålene på området.

Varetages arbejdsmiljøarbejdet af en tillidsrepræsentant, organiseres arbejdet med udgangspunkt i de enkelte overenskomstgrupper og ikke med udgangspunkt i arbejdspladserne i kommunen.

**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.**

De grundlæggende bestemmelser om tillidsrepræsentantens virksomhed og pligter kan ikke fraviges i en

lokal aftale, men der kan lokalt aftales en arbejdsfordeling 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 forhandlingskompetence.

## **§ 12. Valg af fællestillidsrepræsentant**

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

**Stk. 1.** Det kan mellem de lokale afdelinger af personaleorganisationerne i kommunen aftales, at der for overenskomstgrupperne vælges en fællestillidsrepræsentant til at varetage og forhandle spørgsmål fælles for de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer. Valget 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.

Hvis kommunen ikke synes, at arbejdsdelingen er klar nok, skal den inden 3 uger fra modtagelsen af anmeldelsen meddele dette til personaleorganisationen. Kommunen og personaleorganisationen indgår herefter forhandlinger med henblik på at afklare opgavefordelingen.

**Stk. 4.** Valg af fællestillidsrepræsentanter, der ikke i forvejen er tillidsrepræsentanter, kan alene finde sted efter lokal aftale.

Efter en forudgående vurdering kan det aftales, at der vælges en fællestillidsrepræsentant for flere overenskomstgrupper og/eller flere personaleorganisationer. Samtidig aftales vilkårene for tillidsrepræsentanterne.

Det kan aftales, at der vælges:

- En fællestillidsrepræsentant for én overenskomstgruppe med flere tillidsrepræsentanter,
- En fællestillidsrepræsentant for flere overenskomstgrupper fra samme personaleorganisation,
- En fællestillidsrepræsentant pr. arbejdsområde.

Det kan aftales, at der vælges fællestillidsrepræsentanter, som ikke i forvejen er tillidsrepræsentanter. Det



**Stk. 5. For de overenskomstgrupper, der har to eller flere tillidsrepræsentanter, er der 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, stk. 3, 1. – 3. punktum, stk. 4 og stk. 5 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17. Bestemmelserne i stk. 1, 3. punktum og stk. 3, 4. punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.**

### **§ 13. Valg af suppleant (stedfortræder)**

*Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 3, jf. § 17*

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

kan f.eks. være et medlem af bestyrelsen for personaleorganisationens lokale afdeling. Der er ikke krav om, at en fællestillidsrepræsentant i henhold til stk. 4 skal vælges af de berørte tillidsrepræsentanter. Personaleorganisationen(-erne) må selv fastlægge valgformen. En forudsætning for at vælge en sådan fællestillidsrepræsentant er dog, at den pågældende har en ansættelsesmæssig tilknytning til kommunen, dvs. f.eks. har orlov fra sit normale arbejde i kommunen, så længe vedkommende er valgt til sit hverv i personaleorganisationen.

I forbindelse med indgåelse af aftalen i kommunen har de overenskomstgrupper, der har to eller flere tillidsrepræsentanter, ret til at vælge en fællestillidsrepræsentant. Det indebærer, at hvis der i en overenskomstgruppe er mindst to tillidsrepræsentanter senest på det tidspunkt, hvor den lokalaftale om medindflydelse og medbestemmelse indgås, kan der vælges en fællestillidsrepræsentant for den pågældende overenskomstgruppe, uden at det skal aftales med kommunen. Denne fællestillidsrepræsentant kan enten være valgt af og blandt de berørte og anmeldte tillidsrepræsentanter, som det er beskrevet i stk. 3, eller alene have en ansættelsesmæssig tilknytning til kommunen.

Se i bilag 6 listen over de personaleorganisationer, som har ønsket at gøre brug af denne ret.

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

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

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

De bestemmelser om valg og valgbarhed, anmeldelse og indsigelse, som gælder for tillidsrepræsentanter, gælder også for suppleanter. Ligesom for tillidsrepræsentanten bør det tilstræbes, at suppleanten vælges for mindst to år ad gangen.

Der kan også vælges en suppleant for en fællestillids-

**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**

*Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 3, jf. § 17*

**Stk. 1. Varetagelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant må ikke indebære indtægtstab.**

repræsentant, jf. § 12.

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, jf. § 18.

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

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

Bestemmelsen i § 14 vedrører både varetagelse af hvervet inden for og uden for institutionen.

Med denne bestemmelse sidestilles tillidsrepræsentanten med medarbejderrepræsentanten i arbejdsmiljøspørgsmål i forhold til de lønmæssige vilkår - og udførelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant ligestilles fuldt ud med udførelsen af det almindelige arbejde. Medarbejderrepræsentanten skal have den indtægt, som pågældende ville have fået ved almindeligt arbejde i det tidsrum, det var planlagt, den pågældende skulle arbejde i.

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

Tillidsrepræsentanten bevarer den løn, inkl. eventuelle tillæg, pågældende har på det tidspunkt, hvervet træder i kraft. Ledelsen skal via forhandling med tillidsrepræsentantens organisation medvirke til at sikre, at tillidsrepræsentanterne ikke på grund af TR-hvervet stilles lønmæssigt ringere end de medarbejdere, de repræsenterer. Se bilag 5.

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

Der ydes endvidere transportgodtgørelse til transport mellem hjem og arbejde, hvis medarbejderrepræsentanten tilkaldes uden for sin normale arbejdstid. Også i

dette tilfælde ydes godtgørelsen i henhold til de i Nyborg Kommune gældende regler.

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

**Stk. 2. Medarbejderrepræsentanter skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelsen af deres hverv.**

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

Tillidsrepræsentanter ydes tjenestefrihed mod lønrefusion, jf. § 15 til deltagelse i kurser og møder m.v., som arrangeres af tillidsrepræsentantens personaleorganisation.

Det er hensigtsmæssigt, at den enkelte tillidsrepræsentant og dennes leder, inden aktiviteten afholdes, afklarer, hvorvidt den er omfattet af § 14 eller af § 15

Frihed til udførelse af hvervet gives efter anmodning over for den pågældende medarbejderrepræsentants leder.

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

Det er bl.a.:

- Arbejdspladsens størrelse, herunder hvor mange personer den pågældende repræsenterer, den geografiske spredning af området og om den pågældende repræsenterer medarbejdere, der arbejder på forskudt tid.
- At hvervet udføres, så det medfører mindst mulig forstyrrelse af medarbejderrepræsentantens almindelige arbejde og af institutionens arbejdstilrettelæggelse. Der kan være behov for afklaring af, hvilke opgaver medarbejderrepræsentanten kan udføre pga. sit hverv, og hvilke konsekvenser dette eventuelt får for kollegerne.
- Omfanget af medarbejderrepræsentantens opgaver, f.eks. om tillidsrepræsentanten også varetager funktionen som medarbejderrepræsentant i sikkerhedsspørgsmål, eller om medarbejderrepræsentanten deltager på flere niveauer i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet.
- Medarbejderrepræsentantens muligheder for at udføre både sit hverv og sit normale arbejde i arbejdstiden. Medarbejderrepræsentantens hverv bør respekteres, således at dette kan lade sig gøre.

**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. betalt af organisationen.**

**Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 4, jf. § 17**

**Stk. 1. Efter anmodning gives der tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed med løn med henblik på:**

- 1. Deltagelse i de af personaleorganisationerne arrangerede tillidsrepræsentantkurser.**
- 2. Udøvelse af hverv, hvortil tillidsrepræsentanten er valgt inden for sin forhandlingsberettigede personaleorganisation.**
- 3. Deltagelse i møder, som arrangeres af den forhandlingsberettigede personaleorganisation for de tillidsrepræsentanter, der er valgt i kommunen.**

**Stk. 2. Tjenestefriheden til de i stk. 1 nævnte aktiviteter ydes med løn mod, at vedkommende personaleorganisation refunderer kommunen udgiften til løn under tjenestefriheden.**

**Stk. 3. Der udredes af kommunen et beløb pr. præsteret arbejdstime, der indbetales til "Amtskommunernes og Kommunernes Fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter m.fl." De beløb, der indbetales til fonden, anvendes til finansiering af personaleorganisationernes udgifter ved uddannelsen af kommunalt ansatte tillidsrepræsentanter m.fl. Vedtægter for fonden og bestemmelser om størrelsen af kommunens indbetalinger fastsættes ved aftale mellem KL og Amtsrådsforeningen og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.**

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

#### **§ 16 Aftaler om vilkår**

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

Der henvises i øvrigt til bilag 5 om kompensation til afdelinger som følge af medarbejderrepræsentanternes tid til varetagelse af deres hverv i Nyborg Kommunes MED-struktur.

Fravigelsesmulighederne indebærer bl.a., at der er frihed til, at der lokalt kan indgås aftale om løn- og tidsvilkår i relation til tillidsrepræsentanthvervet. Dog skal der fortsat opretholdes mulighed for at tillidsrepræsentanten kan forlade arbejdet for at udføre sit hverv i akut opståede situationer

Møder og aktiviteter, der vedrører en medlemsgruppe generelt, dvs. på landsplan eller vedrører en organisations interne forhold, er omfattet af § 15.

Tjenestefrihed til de nævnte aktiviteter ydes som tjenestefrihed med løn mod, at vedkommende personaleorganisation refunderer kommunen udgiften til løn under tjenestefriheden.

Der kan mellem den enkelte personaleorganisation og Nyborg Kommune aftales, at organisationen - med det formål at refusionen anvendes til konkret vikaraflønning- afregner direkte med den enkelte arbejdsplads.

Udgifter til arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i kurserne kan finansieres af fonden.

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.

De konkrete aftaler om vilkår for (F)TR, SR og øvrige medarbejderrepræsentanter er en konkret udmøntning af bestemmelserne i de centrale aftaler: Rammeaftale om Medbestemmelse og Medindflydelse, protokollat

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

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

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

Det er en forudsætning for indgåelse af MED aftalen at der mellem kommunen og organisationerne vil blive indgået aftaler om vilkår for medarbejderrepræsentanter (TR/FTR, SR og øvrige medarbejderrepræsentanter).

Aftalerne indgås med udgangspunkt i vejledningerne:

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

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

Vejledningerne vedlægges som bilag 5 og indeholder følgende elementer:

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

Og særligt for TR/FTR

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

Vejledningerne udmøntes konkret ved forhandling mellem de enkelte forhandlingsberettigede organisationer og kommunen

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

*Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.*

Stk. 1. Kommunen og repræsentanter for de(n) forhand-

vedr. vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse og bilag 7 til den centrale MED-aftale vedr. aflønning af tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

De lokale aftaler om vilkår for den enkelte medarbejderrepræsentanter indgås mellem Nyborg Kommunes ledelse og repræsentanter for den pågældende overenskomstgruppe med udgangspunkt i vejledningerne i bilag 5 . Vilkårsaftalerne respekterer de til enhver tid gældende centrale aftaler på området.

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

lingsberettigede organisation(er) kan særskilt indgå en lokal aftale, som fraviger følgende bestemmelser i nærværende aftale:

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

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

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

bestemmelser.

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

*Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.*

Stk. 1. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Det er overladt til retspraksis at fastlægge indholdet i begrebet tvingende årsager. Arbejdsgiveren har bevisbyrden for, at tvingende årsager foreligger, og der er en

almindelig opfattelse af, at der "skal meget til", før der er tale om tvingende årsager.

Ved arbejdsmangel, jf. stk. 4, er det ligeledes kommunen, der må kunne dokumentere, at man ikke lige så godt kunne have afskediget en anden medarbejder, som ikke er omfattet af den særlige tillidsrepræsentantbeskyttelse.

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

- Medarbejderrepræsentanter, herunder (fælles) tillidsrepræsentanter,
- suppleanter for medarbejderrepræsentanter og
- medarbejderrepræsentanter i arbejdsmiljøspørgsmål.

Hvis en ansat, der er valgt til et af ovenstående hverv, påtænkes afskediget, skal fremgangsmåden beskrevet i § 24 følges. Hvis alle forhandlingsmuligheder har været afprøvet, kan sagen derefter behandles ved en voldgift i henhold til aftalens §25.

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

Begæring om forhandling mellem parterne i vedkommende overenskomst om påtænkt afskedigelse af en tillidsrepræsentant har opsættende virkning. Dette indebærer, at opsigelsen først kan afgives, efter at forhandling mellem overenskomstparterne har været afholdt.

**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 tre 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 skriftlig kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst/aftale. Kopi af begæring om forhandling sendes til vedkommende kommunale forhandlingsorgan. Forhandling kan kræves afholdt senest tre uger efter modtagelse af forhandlingsbegæringen. Forhandlingen har opsættende virkning for den påtænkte opsigelse.**

**Stk. 4. Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes individuelle aftale – eller overenskomstmæssige opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder.**

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

**Stk. 5. I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrundet bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 2 - 4. I sådanne tilfælde skal kommunen snarest muligt tage skridt til at afholde en forhandling med den personaleorganisation, tillidsrepræsentanten er anmeldt af. Hvis personaleorganisationen skønner, at bortvisningen ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens forhold, skal personaleorganisationen inden for en frist på 14 dage efter forhandlingen over for kommunen skriftlig kræve sagen forhandlet mel-**

**Bestemmelsen vedr. afskedigelse begrundet i arbejdsmangel gælder ikke for suppleanter for tillidsrepræsentanter samt for medarbejderrepræsentanter og suppleanter for medarbejderrepræsentanter, der ikke er tillidsrepræsentanter. For disse gælder at en afskedigelse begrundet i arbejdsmangel kan ske med det varsel, der følger af den overenskomst eller aftale som vedkommende er omfattet af, dog mindst 35 dages varsel til udgangen af en måned.**

lem 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.

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

*Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.*

**Stk. 1.** Uoverensstemmelser om fortolkning af §§ 10 -18 om tillidsrepræsentanter afgøres ved en voldgift, der består af fem medlemmer. To af medlemmerne vælges af de kommunale arbejdsgiverparter og to 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.

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

*Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.*

**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 afgøres ved en voldgift. Vold-

giftsbehandling kan kun iværksættes, hvis alle forhandlingsmuligheder, jfr. stk. 2 og 3 (henholdsvis stk. 5) har været afprøvet. Tremånedersfristen for begæring af voldgiftsbehandling regnes fra afholdelse af den centrale forhandling mellem overenskomstens parter.

For prøveansatte tjenestemænd findes særlige procedurerefskrifter i tjenestemandregulativet og i aftalerne om prøvetidens længde for tjenestemænd.

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

Aftalen mellem de kommunale arbejdsgivere og KTO om behandling af retstvister finder ikke anvendelse i forhold til rammeaftalen. KTOs bestyrelse har besluttet, at KTO's medlemmer af voldgiftsretten vil blive udpeget således, at det sikres, at den involverede personaleorganisation altid er repræsenteret i voldgiftsretten.

I afskedigelsessager, som ikke indeholder principielle fortolkningsspørgsmål i forhold til aftalen, vil KTO anmode den involverede organisation om selv at udpege begge medlemmer af voldgiftsretten.

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



giftsretten består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL og 2 af KTO.

**Stk. 4. Parterne vælger i forening en formand for voldgiftsretten. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget, udpeges voldgiftsrettens formand af Arbejdsretten.**

**Stk. 5. Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne og kan således ikke indbringes for den kommunale tjenestemandsråd, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse. Voldgiftsretten kan ikke idømme bod og andre sanktioner.**

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

Hvis forpligtelserne vedrørende information og drøftelse ikke overholdes, skal der efter skriftlig anmodning, tages skridt til at efterkomme anmodningen. Hvis dette ikke sker inden for en frist på 1 måned, kan sagen indsendes til de centrale parter med anmodning om bistand herfra.

Med hensyn til det videre forløb henvises til den gældende MED-rammeaftalen.

#### **§ 22. Opsigelse af lokalaftalen**

**Stk. 1. Lokalaftalen kan opsiges skriftligt med ni måneders varsel til udgangen af september i ulige år. Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale.**

**Stk. 2. Lokalaftalen kan genforhandles uden forinden at være opsagt.**

**Stk. 3. Hvis lokalaftalen opsiges, og der ikke kan opnås enighed om en ny lokalaftale inden udløbet af ni-måneders fristen, løber lokalaftalen videre, så længe forhandlingerne om en ny aftale pågår.**

#### **§ 23. Ikrafttræden**


Denne aftale træder i kraft 1. januar 2007 og den er ajourført 28.01.2010 samt evalueret 29.11.2010 og ajourført igen 19.10.2012 samt genforhandlet 31.10.2012.

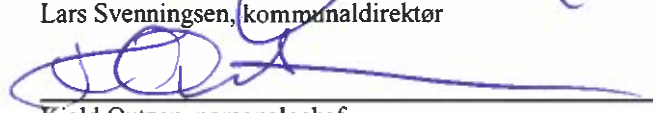
Forhandlingsorganet kan holde opfølgingsmøde om den ajourførte aftale.

**Underskrifter**

MED-aftalen for Nyborg Kommune er indgået af forhandlingsorganet i Nyborg Kommune 07.12.2006 og ajourført 28.01.2010 samt evalueret 29.11.2010 og ajourført igen 19.10.2012. GENFORHANDLET 31.10.2012

**Dato: 31. oktober 2012**

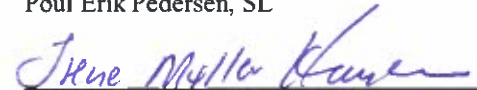
  
Lars Svenningsen, kommunaldirektør

  
Kjeld Outzen, personalechef

  
Inge Grønbech, FOA

  
Rene Jensen, HK

  
Poul Erik Pedersen, SL

  
Irene M. Hansen, 3 F

  
Una Storgaard, BUPL

  
Jane Vagner Pedersen, DLF

  
Tove Holm, DSR

  
Tove Jensen, BF

## Model for uddannelse af medlemmer i MED-systemet i Nyborg Kommune.

Uddannelse vedrørende medindflydelse og medbestemmelse opdeles i 2 dele:

**MED-uddannelsen:** Der benyttes den af de centrale parter udviklede uddannelse. Såfremt kommunen ønsker at bruge egen underviser, skal denne udpeges af hovedudvalget og gennemgå PUF's underviseruddannelse.

Alle nyvalgte medlemmer af hovedudvalg, koordinationsgrupper og lokaludvalg samt repræsentanter for ledelsen og medarbejderne på arbejdspladser med personalemøder med MED-status gennemfører MED-uddannelsen snarest muligt. På arbejdspladser, hvor personalemøder har MED-status, er det tilstrækkeligt at 1 leder og 1 medarbejderrepræsentant deltager i MED-uddannelsen.

Omfang svarende til:

- 1 dags grundmodul
- 2 dages Samarbejdsmodul.
- 2 dages MIB-modul.

### Arbejds miljøuddannelsen:

Alle medlemmer af arbejds miljøgrupper, hovedudvalget samt formænd og næstformænd i koordinationsgrupper, der ikke i forvejen har arbejds miljøuddannelsen, gennemgår den obligatoriske arbejds miljøuddannelse på 3 dage senest 3 måneder efter valget/udpegningen.

Alle medlemmer af arbejds miljøgrupper skal efter den obligatoriske 3-dages arbejds miljøuddannelse tilbydes supplerende arbejds miljøuddannelse svarende til 2 dages varighed i deres første funktionsår.

Alle medlemmer af arbejds miljøgrupper skal efter første funktionsår have tilbud om 1,5 dags årlig supplerende uddannelse.

Alle arbejds miljørepræsentanter uddannet før 01.04.1991 tilbydes den lovpligtige arbejds miljøuddannelse.

### Opfølgingskurser:

Omfang: 2 dage pr. år og 1 dag pr. år fra det 5. år.

Hvem: Tilbydes alle indenfor MED-systemet.

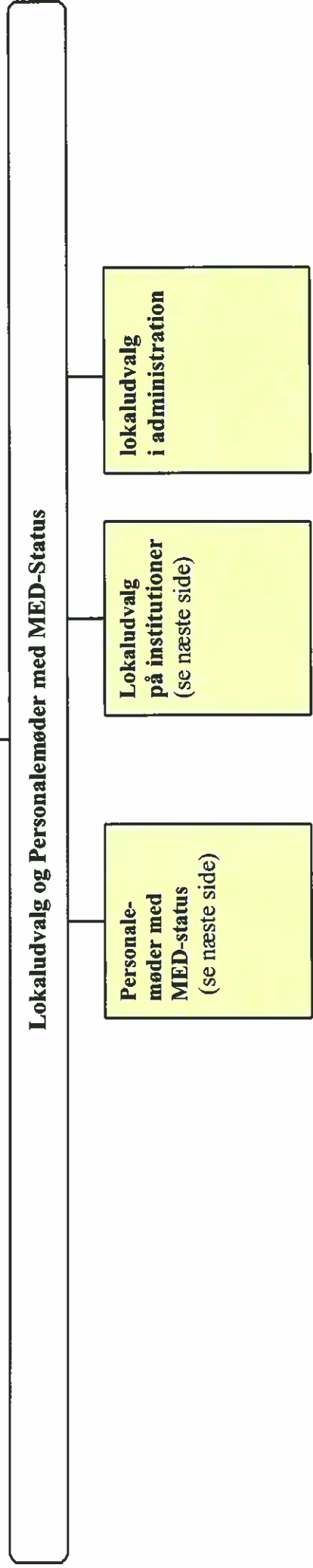
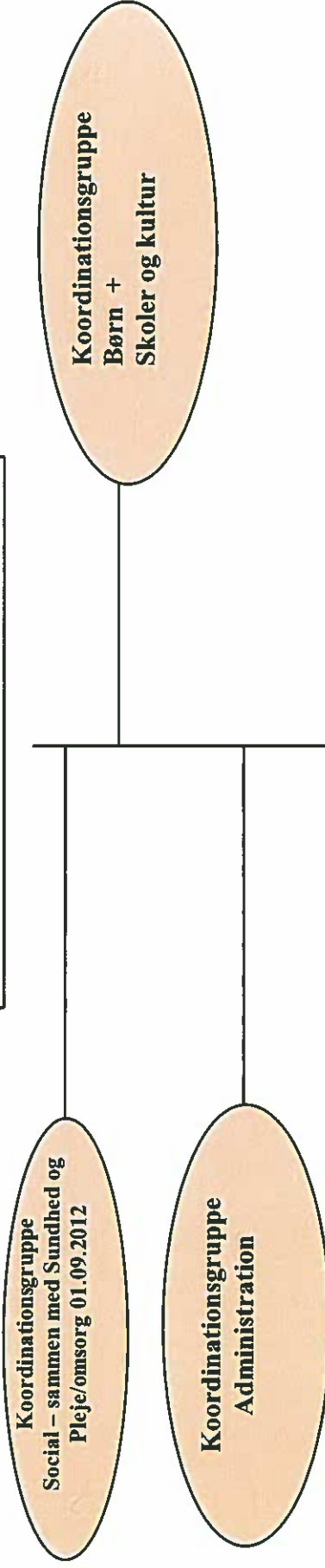
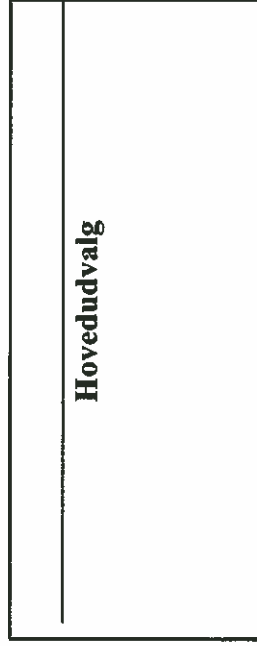
Hovedudvalget fastsætter principper for anvendelsen af opfølgingskurserne (klippe kortmoduler).

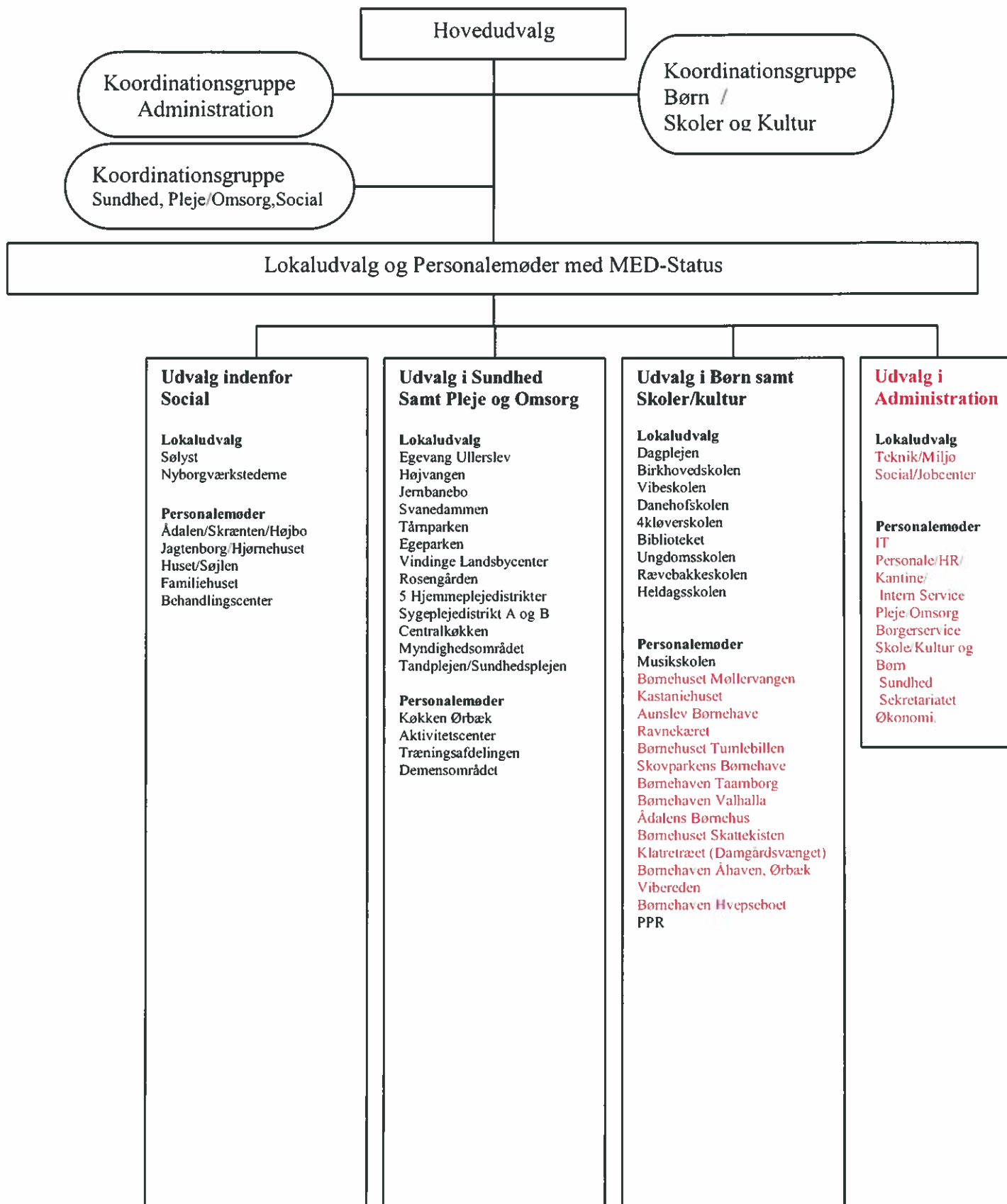
## Ny MED-organisation i Nyborg Kommune –

Bilag 2

*Jf. denne aftales § 9 a kan hvert udvalg selv beslutte sin status. Hvis der lokalt ikke opnås enighed er kriteriet for at oprette et lokaludvalg mindst 20 medarbejdere. Bilaget kan løbende ajourføres. Bilaget er ajourført pr. 01.02.2010, 20.10.2011 og igen 01.10.2012*

Lokaludvalg	Personalemøder med MED-status
Administration: Teknik/Miljø	Beredskab
Administration: Social/jobcenter	Musikskolen
Biblioteket	Børnehuset Møllervangen
Ungdomsskolen	Kastaniehuset
Tandplejen/ Sundhedsplejen	Aunslev Børnehave
Serviceteam	Ravnekæret
Dagplejen	Børnehuset Tumblebillen
Vej, Park og Natur	Skovparkens Børnehave
Heldagsskolen	Børnehaven Taarnborg
Birkhovedskolen	Børnehaven Valhalla
Vibeskolen	Ådalens Børnehus
Danehofskolen	Børnehuset Skattekosten
4kløverskolen	Klatretræet (Damgårdsvænget)
Rævebakkeskolen	Børnehaven Åhaven, Ørbæk
Plejecenter Egevang Ullerslev	Vibereden Ullerslev
Højvangen	Børnehaven Hvepseboet
Plejecenter Jernbanebo Nyborg	Socialpsykiatrien Huset og Søjlen
Plejecenter Svanedammen Nyborg	Støttecenteret Ådalen, Støttecenteret Skrænten og Bofællesskabet Højbo
Plejecenter Tårnparken Nyborg	Bosted Jagtenborg og Støttecenter Hjørnehuset
Plejecenter Egeparken Nyborg	Kommunalt kontaktkorps ved Sølyst
Plejecenter Vindinge Landsbycenter Nyborg	Familiehuset
Plejecenter Rosengården, Ørbæk	Behandlingscenter
Distrikt Land Syd	PPR
Distrikt By Vest	Træningsafdelingen (genoptræning)
Distrikt By Øst	Køkken Ørbæk
Distrikt Land Nord	Aktivitetscenter (Pleje/Omsorg)
Distrikt aften/nat	Demensområdet
Sygeplejedistrikt A og Sygeplejedistrikt B	Administrationen: Personalemøder med MED-status
Centralkøkken (forplejning)	i: IT, Personale/HR/Intern Service/Kantine, Pleje/Omsorg, Borgerservice, Skole/Kultur og Børn, Sundhed, Sekretariatet, Økonomi.
Myndighedsområdet	
Behandlingshjemmet Sølyst	
Nyborgværkstedet	
<b>Herudover er der tilknyttet en række arbejdsmiljøgrupper</b>	<b>Herudover er der tilknyttet en række arbejdsmiljøgrupper</b>





## Information fra MED-systemet

Bilag 3

Information fra:	Information til	Form
Personalemøder med MED-status	Hovedudvalget Brugerbestyrelser	Aftales lokalt.
Arbejdsmiljøgruppen	Det lokaludvalg eller personalemøde med MED-status, som arbejdsmiljøgruppen er tilknyttet.	Mundtlig og skriftlig information på det følgende lokaludvalgsmøde.
Lokaludvalg	Medarbejderne Hovedudvalg Brugerbestyrelser Politiske fagudvalg	Aftales lokalt. Mødereferat. Relevante referater. Konkret information Relevante referater Konkret information
Koordinationsgruppen	Medarbejderne Hovedudvalg Brugerbestyrelser Politiske fagudvalg	Aftales lokalt. Mødereferat. Relevante referater. Konkret information Relevante referater Konkret information
Hovedudvalg	Alle udvalg/personalemøder. Økonomiudvalg i dets egenskab af personaleudvalg	Mødereferat. Mødereferater. Konkret information
Økonomiudvalg	Hovedudvalg	Relevante referater

### Ved valg af kommunikations- og informationsmetoder bør man overveje:

- Hvem skal informeres?
- Hvem sørger for at informationen gives?
- Hvad skal der informeres om?
- Hvordan skal informationen gives?
- Hvornår skal informationen gives?

Hvem har adgang til informationen, når den pågældende metode anvendes?

## De centrale parter opgaver og kompetencer.

### KAPITEL 4. DE CENTRALE PARTER.

Med „de centrale parter“ menes de parter, der har indgået rammeaftalen.

De centrale parter opgaver i relation til rammeaftalen og til de lokale aftaler, der udfylder rammeaftalen, kan opdeles i 2 grupper:

1. Opgaver, der har til formål at fremme det løbende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere i kommunerne gennem vejledning, information og fortolkningsbidrag samt ved at etablere mulighed for uddannelse af ledelses- og medarbejderrepræsentanter. Disse opgaver fremgår af § 22, stk. 1.
2. Opgaver, der har til formål at bistå ledelse og medarbejdere i kommunerne i forbindelse med uoverensstemmelser om rammeaftalen, om de lokale aftaler samt om lokalt aftalte retningslinjer. Disse opgaver fremgår af § 22, stk. 2.

#### § 22 (i MED-rammeaftalen) De centrale parter 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 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 Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte 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.

##### Bemærkning:

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

##### 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.

##### 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 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 Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

##### Stk.2

Parterne peger i forening på en opmand og retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

##### Bemærkning:

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

##### 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.



*Notat vedrørende kompensation***Nyborg Kommune**

*Emne: Kompensation til arbejdspladser, der har medarbejderrepræsentanter i tværgående MED-udvalg gældende fra 1. januar 2007*

**Ordning gældende fra 1. januar 2007.**

Medarbejderrepræsentanterne skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelse af hvervet.

Der etableres en central pulje, der kompenserer **arbejdspladser, der har medarbejderrepræsentanter i tværgående MED-udvalg** således:

Næstformand i hovedudvalg	16 timers årlig tidskompensation
Hovedudvalgsmedlem	30 timer årligt
Koordinationsgruppemedlem	20 timer årligt
Næstformand i koordinationsgruppe	8 timer årligt

Aftale om vilkår for (fælles)tillidsrepræsentant: (navn) ansat ved (arbejdsplads) i Nyborg kommune, indgået mellem (leder) og (F)TR/ forhandlingsberettiget organisation

#### **Centrale aftaler**

Nærværende aftale om vilkår for (F)TR respekterer de til enhver tid gældende centrale aftaler på området p.t.: Rameaftale om Medbestemmelse og Medindflydelse, protokollat vedr. vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse og bilag 7 til MED-aftalen vedr. aflønning af tillidsrepræsentanter

#### **Nyborg kommunes MED-aftale**

Nærværende aftale er indgået i henhold til Nyborg kommunes MED-aftale med bilag.

#### **(F)TR's område og hverv**

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

De kolleger som           (F)TR           repræsenterer er ansat på (antal) forskellige arbejdspladser.

          (F)TR           varetager desuden hvervet som f. eks. næstformand/medlem af           HU/MED/XX          

#### **TR suppleant**

          TRS           er valgt som suppleant for TR.

Hvis tillidsrepræsentanten er forhindret i at varetage hvervet indtræder TR-suppleanten i TR-hvervet med de dertil hørende rettigheder og pligter.

#### **Tid til hvervet**

(F)TR kan til enhver tid anvende den nødvendige tid til varetagelse af tillidsrepræsentantopgaver.

Af hensyn til planlægning af arbejdet foretages et *skøn* over tidsforbruget til varetagelse af hvervet (f.eks.) opgjort som antal dage om året.

Der afsættes på forhånd tid til forudsigelige aktiviteter herunder *f.eks.:*

- Forberedelse, deltagelse og opfølgning/formidling af møder i MED-systemet
- Næstformandspost i udvalg
- Lokalt TR-arbejde
- TR-møder

Listen er ikke udtømmende men udfyldes konkret med relevante aktiviteter.

Tiden til (F)TR-opgaverne indarbejdes i arbejdsplanen således:

(konkret beskrivelse af hvordan arbejdstilrettelæggelsen tager hensyn til varetagelsen

af (F)TR-opgaver)

<b>Kompetenceudvikling</b>	<p>Medarbejderne på (F)TR's arbejdsplads orienteres om arbejdstilrettelæggelsen for (F)TR og konsekvenserne heraf.</p> <p>For at sikre (F)TR mulighed for at holde sin faglige uddannelse ved lige er det aftalt at:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- fagligt<ul style="list-style-type: none"><li>- der indgås en kompetenceudviklingsplan for F(TR), der bl.a. sikrer (F)TR mulighed for at deltage i relevante fagrelevante kurser.</li><li>-</li><li>-</li></ul></li><li>- i relation til hvervet</li></ul>
<b>AKUT-refusion</b>	<p>(F)TR har ret til at deltage i alle relevante uddannelsesaktiviteter og kurser i relation til hvervet, herunder: MED-uddannelse og arbejdsmiljøuddannelse.</p> <p>AKUT-refusion iht. den centrale MED-aftales §15 tilfalder (F)TR's arbejdsplads.</p>
<b>Kompensation</b>	<p>(F)TR's hverv varetages i forhold til flere arbejdspladser og der gives derfor kompensation til (F)TR's arbejdsplads fra de øvrige arbejdspladser/ Nyborg kommune.</p>
<b>Faciliteter</b>	<p>(F)TR har adgang til de nødvendige faciliteter: pc, lokale, telefon/mobiltelefon, andre kommunikationsmidler, hjemmearbejdsplads således:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-</li><li>-</li></ul>
<b>Løn</b>	<p>Varetagelsen af hvervet som (F)TR må ikke medføre indtægtstab. (F)TR beholder således den løn inkl. tillæg som pågældende har ved hvervets tiltrædelse. Hvis (F)TR udfører opgaver uden for normal arbejdstid sidestilles dette med almindeligt arbejde og honoreres med sædvanlig løn, særydelser mv. jf. overenskomsten.</p> <p><i>(Hvis relevant: Da hvervet som medarbejderrepræsentant har et omfang, som reducerer (F)TR's mulighed for at få en lønudvikling, der svarer til hvad der generelt gælder på området, kan der aftales konkret lønkompensation til udligning af forskellen.</i></p> <p>Hvervet som (F)TR kan aflønnes med et funktionstillæg.</p> <p><i>(Hvis relevant; Hvervet som næstformand i HU kan aflønnes med et funktionstillæg.</i></p> <p>Ved hvervets ophør drøfter de forhandlingsberettigede parter lønsammensætningen og der kan aftales evt. konvertering af tillæg / aftrapning af funktionstillæg for (F)TR-hvervet. Aftalen skal sikre at den afdgående (F)TR ikke oplever en akut væsentlig lønnedgang som følge af hvervets ophør.</p> <p>F(TR) kan på lige fod med øvrige medarbejdere komme i betragtning i</p>

forhandlingerne om løn for varetagelse af funktioner/kvalifikationer i forhold til det almindelige arbejde.

**Transport**

Der ydes transportgodtgørelse til dækning af transport ved varetagelse af (F)TR-opgaver.

**Hvervets ophør**

Når (F)TR ophører i hvervet afholdes en udviklingssamtale med nærmeste leder med henblik på drøftelse af faglig kompetenceudvikling og den fremtidige opgavevaretagelse på arbejdspladsen.

I forbindelse med hvervets ophør drøftes konsekvenserne for aflønningen af den afgangende (F)TR jf. afsnit om løn ovenfor.

**Aftalens varighed**

Denne aftale har virkning fra \_\_\_\_\_ og genforhandles inden den \_\_\_\_\_ eller ved nyvalg af (F)TR.

Dato:

Dato:

---

(leder)  
Nyborg kommune

---

Forhandlingsberettiget  
organisation

Aftale om vilkår for (fælles)arbejdsmiljørepræsentant:  
(navn) ansat ved (arbejdsplads) i Nyborg kommune, indgået  
mellem (leder) og (F)AR/ forhandlingsberettiget organisati-  
on)

#### Centrale aftaler

Nærværende aftale om vilkår for (F)AR respekterer de til enhver tid gældende centrale aftaler på området p.t.: Arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser samt Rammeaftale om Medbestemmelse og Medindflydelse.

Nyborg kommunes  
MED-aftale

Nærværende aftale er indgået i henhold til Nyborg kommunes MED-aftale med bilag.

(F)AR's område og hverv

\_\_\_\_\_ (F)AR \_\_\_\_\_ er arbejdsmiljørepræsentant/ fællesarbejdsmiljørepræsentant for (antal) kolleger.

De kolleger som \_\_\_\_\_ (F)AR \_\_\_\_\_ repræsenterer er ansat på (antal) forskellige arbejdspladser.

\_\_\_\_\_ (F)AR \_\_\_\_\_ varetager desuden hvervet som f. eks. medlem af \_\_\_\_\_ HU/MED/XX

Tid til hvervet

(F)AR kan til enhver tid anvende den nødvendige tid til varetagelse af arbejdsmiljørepræsentantopgaver

Af hensyn til planlægning af arbejdet foretages et *skøn* over tidsforbruget til varetagelse af hvervet (f.eks.) opgjort som antal dage om året.

Der afsættes på forhånd tid til forudsigelige aktiviteter herunder *f.eks.:*

- Forberedelse, deltagelse og opfølgning/formidling af møder i MED-systemet
- Repræsentation af arbejdsmiljøorganisationen i MED-systemet (Fælles-MED eller HU)
- Lokalt AR-arbejde
- Møder i arbejdsmiljøgruppen
- Fællesmøder for arbejdsmiljørepræsentanter

Listen er ikke udtømmende men udfyldes konkret med relevante aktiviteter.

Tiden til (F)AR-opgaverne indarbejdes i arbejdsplanen således:

(konkret beskrivelse af hvordan arbejdstilrettelæggelsen tager hensyn til varetagelsen af (F)AR-opgaver)

Medarbejderne på (F)AR's arbejdsplads orienteres om arbejdstilrettelæggelsen for (F)AR og konsekvenserne heraf.

<b>Kompetenceudvikling</b>	<p>For at sikre (F)AR mulighed for at holde sin faglige uddannelse ved lige er det aftalt at:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- fagligt <ul style="list-style-type: none"> <li>- der indgås en kompetenceudviklingsplan for F(AR), der bl.a. sikrer (F)AR mulighed for at deltage i fagrelevante kurser.</li> <li>-</li> <li>-</li> </ul> </li> <li>- i relation til hvervet <p>(F)AR har pligt til at deltage i arbejdsmiljøuddannelsen og ret til at deltage i alle relevante uddannelsesaktiviteter og kurser i relation til hvervet, herunder MED-uddannelse.</p> </li> </ul>
<b>Kompensation</b>	<p>(F)AR's hverv varetages i forhold til flere arbejdspladser og der gives derfor kompensation til (F)AR's arbejdsplads fra kommunen.</p>
<b>Faciliteter</b>	<p>(F)AR har adgang til de nødvendige faciliteter: pc, lokale, telefon/mobiltelefon, andre kommunikationsmidler, hjemmearbejdsplads således:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> <li>-</li> </ul>
<b>Løn</b>	<p>Varetagelsen af hvervet som (F)AR må ikke medføre indtægtstab. (F)AR beholder således den løn inkl. tillæg som pågældende har ved hvervets tiltrædelse. Hvis (F)AR udfører opgaver uden for normal arbejdstid sidestilles dette med almindeligt arbejde og honoreres med sædvanlig løn, særydelser mv. jf. overenskomsten.</p> <p><i>(Hvis relevant: Da hvervet som medarbejderrepræsentant har et omfang, som reducerer (F)AR's mulighed for at få en lønudvikling, der svarer til hvad der generelt gælder på området, kan der aftales konkret lønkompensation til udligning af forskellen.</i></p> <p>Hvervet som (F)AR kan aflønnes med et funktionstillæg.</p> <p>Ved hvervets ophør drøfter de forhandlingsberettigede parter lønsammensætningen og der kan aftales evt. konvertering af tillæg / aftrapning af funktionstillæg for (F)AR-hvervet. Aftalen skal sikre at den afgående (F)AR ikke oplever en akut væsentlig lønnedgang som følge af hvervets ophør.</p> <p>F(AR) kan på lige fod med øvrige medarbejdere komme i betragtning i forhandlingerne om løn for varetagelse af funktioner/kvalifikationer i forhold til det almindelige arbejde.</p>
<b>Transport</b>	<p>Der ydes transportgodtgørelse til dækning af transport ved varetagelse</p>

af (F)AR-opgaver.

**Hvervets ophør**

Når (F)AR ophører i hvervet afholdes en udviklingssamtale med nærmeste leder med henblik på drøftelse af faglig kompetenceudvikling og den fremtidige opgavevaretagelse på arbejdspladsen.

I forbindelse med hvervets ophør drøftes konsekvenserne for aflønningen af den afgangende (F)AR jf. afsnit om løn ovenfor.

**Aftalens varighed**

Denne aftale har virkning fra \_\_\_\_\_ og genforhandles inden den \_\_\_\_\_ eller ved nyvalg af AR.

Dato:

Dato:

---

(leder)  
Nyborg kommune

---

Forhandlingsberettiget  
organisation

Aftale om vilkår for medarbejderrepræsentant (MR): (navn) ansat ved (arbejdsplads) i Nyborg kommune, indgået mellem (leder) og (F)TR/ (forhandlingsberettiget organisation)

#### Centrale aftaler

Nærværende aftale om vilkår for MR respekterer de til enhver tid gældende centrale aftaler på området p.t.: Rammeaftale om Medbestemmelse og Medindflydelse.

#### Nyborg kommunes MED-aftale

Nærværende aftale er indgået i henhold til Nyborg kommunes MED-aftale med bilag.

\_\_\_\_\_ (Navn) er medarbejderrepræsentant/ for (antal) kolleger.

De kolleger som \_\_\_\_\_ MR repræsenterer er ansat på (antal) forskellige arbejdspladser.

#### Tid til hvervet

MR kan til enhver tid anvende den nødvendige tid til varetagelse af opgaver som medarbejderrepræsentant.

Af hensyn til planlægning af arbejdet foretages et *skøn* over tidsforbruget til varetagelse af hvervet (f.eks.) opgjort som antal dage om året.

Der afsættes på forhånd tid til forudsigelige aktiviteter herunder *f.eks.*:

- Forberedelse, deltagelse og opfølgning/formidling af møder i MED-systemet
- 
- 

Listen er ikke udtømmende men udfyldes konkret med relevante aktiviteter.

Tiden til MR-opgaverne indarbejdes i arbejdsplanen således:

(konkret beskrivelse af hvordan arbejdstilrettelæggelsen tager hensyn til varetagelsen af MR-opgaver)

Medarbejderne på MR's arbejdsplads orienteres om arbejdstilrettelæggelsen for MR og konsekvenserne heraf.

#### Uddannelse

MR har ret til at deltage i alle relevante uddannelsesaktiviteter og kurser i relation til hvervet, herunder: Arbejdsmiljøuddannelsen og MED-uddannelse.

#### Kompensation

(MR's hverv varetages i forhold til flere arbejdspladser og der gives derfor kompensation til MR's arbejdsplads fra de øvrige arbejdspladser/ Nyborg Kommune.



**Faciliteter**

MR har adgang til de nødvendige faciliteter: pc, lokale, telefon/mobiltelefon, andre kommunikationsmidler, hjemmearbejdsplads således:

-  
-

**Løn**

Varetagelsen af hvervet som MR må ikke medføre indtægtstab. MR beholder således den løn inkl. tillæg som pågældende har ved hvervets tiltrædelse. Hvis MR udfører opgaver uden for normal arbejdstid sidestilles dette med almindeligt arbejde og honoreres med sædvanlig løn, særydelser mv. jf. overenskomsten.

**Transport**

Der ydes transportgodtgørelse til dækning af transport ved varetagelse af MR-opgaver.

**Aftalens varighed**

Denne aftale har virkning fra \_\_\_\_\_ og genforhandles inden den \_\_\_\_\_ eller ved nyvalg af MR.

Dato:

Dato:

---

(leder)  
Nyborg kommune

---

Forhandlingsberettiget  
organisation

**Fortegnelse over organisationer der har anmeldt en fællestillidsrepræsentant:**

**Anmeldt fællestillidsrepræsentant:**

**FOA (4 sektorområder)**

**BUPL**

**PMF Fyns Amt**

**Danmarks Lærerforening**

**Dansk Sygeplejeråd**

**Ergoterapeutforeningen**

**Tandlægenes Nye Landsforening**

**Socialpædagogernes Landsforbund**

**PFF Fyns Amt**

**Kost- og ernæringsforbundet**

**Danske Fysioterapeuter**

**HK**

## Funktionsbeskrivelse for sikkerhedslederen i Nyborg Kommune

### *Formål*

Den daglige leder af sikkerhedsarbejdet er bindeled mellem Hovedudvalget, det øvrige MED-system samt eksterne samarbejdspartnere. Den daglige leder skal bl.a. bidrage med ekspertise, være igangsættende og koordinerende, samt understøtte de lokale MED-udvalg, personalemøder med MED-status og arbejdsmiljøgrupper på en sådan måde, at de i videst mulig omfang selv bliver i stand til at løse de konkrete arbejdsmiljøproblemer i deres eget område.

### *Sikkerhedslederens ansvar*

Det er entydigt, at det er byrådet og den daglige driftsorganisation og dens ledere der har ansvaret for arbejdsmiljøet.

Der er ikke pålagt sikkerhedslederen et udvidet eller særligt ansvar i forbindelse med sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

Sikkerhedslederen er at sidestille med en intern konsulent.

### **Sikkerhedslederen:**

- Skal bidrage til kommunens og MED-systemets indsats på arbejdsmiljøområdet.
- Skal medvirke til, at MED -systemet er en støtte for kommunens ledelse og medarbejdere.
- Skal holde MED -systemet orienteret om udviklingen inden for arbejdsmiljøområdet, arbejdet hermed i kommunen og inddrage relevante udvalg m.m. i løsning af problemer.
- Skal medvirke til, at Hovedudvalgets beslutninger føres ud i livet.
- Kan handle på Hovedudvalgets vegne mellem møderne.
- Varetager ansvaret for MED-systemets administration, herunder registrering af medlemmer og deres uddannelsesniveau.

### *Sikkerhedslederens opgaver*

Udover de opgaver, der påhviler Hovedudvalget skal sikkerhedslederen varetage følgende:

- **Generelt**  
Samarbejde med MED -systemet om de arbejdsmiljømæssige spørgsmål.
- **Ledelse**  
Sikre at der tages initiativer, koordineres, følges op m.m. i de opgaver, som MED -systemet skal løse. Medvirke til, at der udformes en arbejdsmiljøpolitik og at denne løbende udvikles.
- **Rådgivning**  
Vejlede og rådgive Nyborg Kommunes ledere og medarbejdere i sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål.

- **Information og opsøgende arbejde**  
Sikre information både til Nyborg Kommunes ledere og medarbejdere samt til MED-systemet.  
Inspirere til og deltage i kampagner.
  
- **Koordinering**  
Have overblik over den daglige status i arbejdsmiljøarbejdet.  
Have viden om planlagt og kommende arbejde med henblik på at fremme sikkerheds- og sundhedsarbejdet i Nyborg Kommune.
  
- **Uddannelse**  
Sikre at der løbende tilbydes uddannelser for MED -systemets medlemmer i henhold til lokalaftalens bilag 1, og sikre relevant uddannelse til nye medarbejdere, og medarbejdere der skifter arbejdsopgaver/job i kommunen med henblik på at sikre arbejdsmiljøet.
  
- **Kontrol**  
Komme med initiativer og ideer til hvorledes MED -systemet kan kontrollere, at arbejdet udføres efter de gældende regler.
  
- **Eksterne ressourcer**  
Sikre et relevant og konstruktivt samarbejde med Arbejdstilsynet og andre eksterne aktører på arbejdsmiljøområdet.  
Opsøge økonomiske støttemuligheder til fremme af et bedre arbejdsmiljø herunder pege på initiativer, der vil kunne nedbringe Nyborg kommunes udgifter til nuværende og kommende arbejdsmiljøafgifter.
  
- **Arbejdsskader m.m.**  
Sikre korrekt anmeldelse af arbejdsulykker.  
Sikre efterbehandling af arbejdsulykker.  
Undersøgelse af "når-det-næsten-går-galt" ulykker.
  
- **Arbejdsmiljøregnskab**  
Koordinere og redigere kommunens arbejdsmiljøregnskab.

### Medarbejdernes inddragelse og medvirken i omstilling, udbud, udlicitering, udskillelse og selskabsdannelse.

#### Definition og rammer:

Omstillingsprocesser omfatter i denne retningslinje interne forandringer i Nyborg Kommune i den enkelte forvaltning eller på den enkelte institution, udliciteringer eller privatiseringer af kommunale opgaver og udskillelse og selskabsdannelse, der vil kunne få væsentlige konsekvenser for det ansatte personale.

MED-udvalget skal fokusere på de personalemæssige forhold omkring omstilling.

MED-udvalget skal ikke beskæftige sig med, hvorvidt der i det hele taget skal finde omstilling sted ud over den administrative ledelses selvstændige ledelseskompetence. Dette er et rent politisk område, som byrådet beslutter.

#### Formål.

Omstillingsprojekter, herunder projekter der indebærer eventuelt udbud eller udlicitering af opgaver, får ofte vidtrækkende konsekvenser for berørte medarbejders arbejds- og personaleforhold.

MED-udvalget skal derfor inddrages i beslutningsprocessen i forbindelse med omstillingsprojekter.

Det er vigtigt, at samtlige berørte medarbejdere i Nyborg Kommune løbende holdes orienteret om drøftelser og beslutninger i forbindelse med omstilling. Åbenhed gennem løbende, grundig information og drøftelse vil give mulighed for at gennemføre en omstilling, hvor der tages videst mulige hensyn til medarbejdernes tryghed. Nyborg Kommune vil herved tillige kunne drage nytte af de ansattes viden om opgavernes udførelse.

#### Procedure.

MED-udvalget skal i god tid, inden der træffes beslutning i Nyborg Kommune, informeres om og have mulighed for drøftelse af de arbejds- og personalemæssige konsekvenser, så medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i beslutningsgrundlaget for omstillingsprojekter.

*MED-udvalget skal drøfte nødvendigheden af at nedsætte en arbejdsgruppe til behandling af en påtænkt omstilling. (se organisering)* Inddragelse af medarbejderne i omstillingsprocesser sker bl.a. ved forelæggelse for og drøftelser i MED-udvalget.

Ved iværksættelse af omstillingsprojekter påhviler det særligt ledelsen at inddrage medarbejderne i processen.

Hvis der efter en eventuel forudgående foreløbig vurdering arbejdes videre med omstillingsprojektet med henblik på en beslutning, er det vigtigt, at der tages beslutning om, hvorledes MED-udvalget inddrages i det videre arbejde.

Denne inddragelse og konsekvenserne heraf er ikke til hinder for, at kommunen fortsat arbejder med at tilvejebringe det fornødne beslutningsgrundlag.

#### Organisering.

MED-udvalget kan nedsætte arbejdsgrupper til behandling af intern omstillingsproces i institutionen.

Ved større omstillingsprojekter, herunder væsentlige udliciteringer m.m., vil det være naturligt at nedsætte en arbejdsgruppe med deltagelse af repræsentanter for ledelse og alle berørte medarbejdere.

MED-udvalget aftaler kommissorium og retningslinjer for arbejdsgruppens arbejde.

Specielt ved udbud og udlicitering skal opmærksomheden henledes på, at et egentligt kontrolbud skal udformes uafhængigt af de personer, som træffer beslutning om, hvem der efter udbud skal løse opgaven fremover. De direkte involverede medarbejdergrupper skal inddrages i arbejdet med udarbejdelse af kontrolbud, bortset fra de ovennævnte personer.

Arbejdsgruppen skal gennemgå alle relevante forhold omkring institutionens egen opgaveløsning som grundlag for beslutning om omstilling.

Arbejdsgruppens arbejde tilrettelægges på en sådan måde, at både direkte og indirekte berørte medarbejdere inddrages i drøftelserne. Det bemærkes, at det af visse organisationsaftaler fremgår, at der skal optages drøftelser mellem de berørte parter, inden der træffes endelig beslutning om større rationaliseringsforanstaltninger eller arbejdsomlægninger.

Nedenfor er anført en række forhold, der bør indgå i arbejdsgruppens drøftelser om omstillingsprojekter. Oplistningen er ikke udtømmende, ligesom alle spørgsmål ikke er relevante for alle typer af omstilling.

#### Inden beslutning om omstilling.

Følgende forhold kan bl.a. indgå i drøftelserne:

- Tilrettelæggelse af arbejdsopgaverne, herunder beskrivelse af den nuværende opgaveløsning og evt. fastlagte målsætninger herfor.
- Økonomi, herunder omkostninger ved nuværende og fremtidig opgavevaretagelse og følgeomkostninger.
- Personalebehov, herunder personalets forhold i forbindelse med eventuel overgang til anden/privat arbejdsgiver.
- Uddannelsesbehov og -krav til berørte medarbejdere.
- Arbejdsmiljøforhold.
- Teknik, herunder inddragelse af eksternt bistand.

Drøftelserne kan munde ud i, at MED-udvalget konstaterer et behov for allerede i denne tidlige fase at fastlægge retningslinjer for hvilke personalepolitiske konsekvenser, der skal følge af de igangsatte initiativer. Dette kan eventuelt ske i form af en tilpasning eller revision af allerede eksisterende retningslinjer om personalemæssige konsekvenser af større ændringer i organisationen.

#### ***Efter beslutning om omstilling.***

Hvis det politisk besluttes, at der skal finde omstilling af opgaver sted, kan bl.a. nedennævnte områder yderligere indgå i MED-udvalgets/arbejdsgruppens videre drøftelser:

- Projektgruppens og MED-udvalgets videre inddragelse i forløbet.
- Konsekvenser af en omstilling, herunder afledte virkninger for medarbejdere, der ikke direkte berøres.
- Betydningen af eventuelle jobgarantiordninger mv.
- Generelle og lokale bestemmelser af betydning på området.
- Konsekvenser i forhold til fastlagte retningslinjer efter *MED-aftalen* med hensyn til omplacering, omskoling, efteruddannelse og lignende.
- Evt. rammer for opfølgning.

Hvis der skal finde udbud eller udlicitering sted, kan bl.a. nedennævnte områder endvidere indgå i MED-udvalgets/arbejdsgruppens videre drøftelser:

- Kravspecifikation i udbudsmaterialet, fx opgavebeskrivelse, kvalitetssikring og -mål samt kontrol og opfølgning.
- Betingelser for og tilrettelæggelse af udarbejdelse af eget bud.
- Personalets løn-, arbejds- og ansættelsesforhold i forbindelse med udlicitering, herunder rammer for overførsel af personale.
- Kontrakt- og ansættelsesvilkår ved den fremtidige opgavevaretagelse.
- Konsekvenser hvis opgaven efter udbud skal varetages i kommunens eget regi, f.eks. hvis kommunen vinder udbudet.

Nyborg Kommune, bilag vedr. den lokale MED-aftales § 8 retningslinjer.

Det er vigtigt at de ansatte er medbestemmende mht. udformningen af de personalepolitiske retningslinjer.

De personalepolitiske retningslinjer skal tilgodese såvel de ansattes behov for arbejdstilfredshed og engagement som kommunens interesse i at have en dygtig og stabil medarbejderstab, der på kvalificeret vis er i stand til at udføre deres opgaver til gavn for borgerne i Nyborg kommune.

Udover skal retningslinjerne vurderer hovedudvalget hvert år om der er behov for nye retningslinjer.

Retningslinjerne skal give mening og skabe klarhed på områder, som både ledere og medarbejdere på arbejdspladsen finder vigtige. Retningslinjer skal bl.a. også tilgodese at man undgår vilkårlighed og uhensigtsmæssig forskelsbehandling.

Det enkelte MED-udvalg i Nyborg kommune kan aftale retningslinjer på eget område under forudsætning af at disse ikke er i uoverensstemmelse med retningslinjer indgået på et højere niveau i MED-strukturen.

For at sikre ensartethed og at alle relevante forhold vurderes kan nedenstående skabelon anvendes ved evaluering af eksisterende retningslinjer samt ved udarbejdelsen af nye retningslinjer.

*Generel skabelon for retningslinjer der udarbejdes i MED-udvalg i Nyborg kommune:*

- Formål med retningslinjerne
- Retningslinjernes dækningsområde (kommune, fagområde, institution, afd..)
- Sammenhæng med andre retningslinjer og/eller politikområder
- Tidsplan, frister, evt. høring
- Aktiviteter
  - Information, formidling, publicering
  - Plan for implementering
  - Plan for evaluering
- Beskrivelse af retningslinjernes personalemæssige konsekvenser
- Ansvar for implementering
- Opfølgning, evaluering og revision

Supplerende kan-retningslinjer fra lokale MED-udvalg sendes til Hovedudvalget til orientering

# Sådan arbejder vi med stress i Nyborg Kommune

Godkendt af Hovedudvalget 17.1.2008

## 1. Generelt om stress

Stress må ikke være et tabuemne. Det handler om at skabe en fælleskultur med åbenhed om stress i stedet for at betragte stress som et individuelt problem. Vi har alle et ansvar. Derfor må vi se på hvad kommunen, arbejdspladsen og du selv kan gøre for at forhindre stress – og hvad kan vi gøre, hvis stress er opstået. Den udsendte personalepolitik sætter bl.a. fokus på omgangstone på den enkelte arbejdsplads.

## 2. Hvad gør vi for at forhindre stress?

Kommunen skal/kan	Arbejdspladsen skal/kan	Vi forventer at du
Skabe rammer for forebyggende aktiviteter og fælleskultur	Lave lokale arrangementer med opfølgning	Kender og accepterer dine stress-signaler. Sig fra inden du får stress
Sikre at stress er fokusområde for ledelse og hovedudvalg	Sikre løbende fokus via MED-møder, personalemøder og MUS-samtaler	Har en dialog med kolleger i en god omgangstone. Lyt til hinanden
Skabe forståelse for at inaktivitet er forudsætningen for aktivitet	Respektere pauser	Holder pauser og puster ud
Støtte motionsaktiviteter	Støtte motionsaktiviteter, fx "Vi cykler på arbejde" og "Motion på arbejdspladsen"	Dyrker motion og har fokus på egen sundhed
Have fokus på god personalepolitik	Inddrage og involvere medarbejdere	Søger indflydelse på arbejdsforhold
Have fokus på socialt ansvar og trivsel	Bruge stressvognere/omsorgspersoner	Er opmærksom på kolleger og tager individuelle hensyn
Sikre balance mellem krav og ressourcer	Acceptere at stressgrænser er individuelle	Har fokus på gensidig respekt for hinanden
Sikre indflydelse, mening i arbejdet, info til tiden og rimelige krav til arbejdet	Sikre relevant støtte fra ledelse	Støtter kolleger
Bruge psykologordning, APV, fraværsanalyser, trivselsundersøgelser	Troværdighed og anerkendende menneskesyn	Skaber tryghed ved at tale åbent om stress og undgå tabu
	Skabe rammer for dialog om stress og stresshåndtering	

## 3. Hvad gør vi, hvis stress er opstået?

Kommunen skal/kan	Arbejdspladsen skal/kan	Vi forventer at du
Tilbyde relevant hjælp, fx psykologordning	Sikre dialog på den stressramtes præmisser samt lave konkret plan med aftaler om hjælp og opfølgning	Kontakter din leder for at få hjælp
Vurdere behov for ændringer mht. Arbejdsorganisation og -processer	Vurdere behov for ændringer i arbejdsdag mv.	Brug evt. psykologordningen
Evaluer årsager og lave forebyggende aktiviteter	Evt. anmeldelse som arbejdsskade efter konkret vurdering	Sig fra hvis du oplever stress
		Involverer familie, chef, kolleger, venner – stress er ikke et soloproblem
		Blander dig på en positiv måde, hvis en kollega har stress



**Stress-symptomer:** Du kan være passiv, uengageret, træt, trist, søvnløs, glemsom, irriteret, social ulyst, bruge stimulanser, mere syg etc.

Denne retningslinje drøftes løbende eller mindst årligt i Hovedudvalg og øvrige MED-udvalg





## Ændringer i MED-systemet jf. ny overenskomst pr. 01.04.2011

Som følge af overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 2011 foreligger hermed en ny rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse mellem KL og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO). I aftalen er indarbejdet følgende ændringer:

1. Et antal af hovedudvalgenes tidligere obligatoriske opgaver er blevet erstattet med pligt til en strategisk drøftelse af indsatsområder og opgaver samt fastlæggelse af en strategiplan (§ 9). I forbindelse med ændringen af § 9 er der udarbejdet et nyt bilag 2 med en oversigt over hovedudvalgets obligatoriske opgaver i hht. generelle (ramme)aftaler. Endvidere er en række opgaver, der tidligere var obligatoriske jf. en række generelle (ramme)aftaler i (ramme)aftalerne ændret til opgaver, der kan varetages.
2. Af et nyt bilag 3 fremgår oversigt over opgaver for øvrige MED-udvalg og over forhandlinger/aftaler om enkeltpersoners eller gruppers vilkår i relation til generelle (ramme)aftaler m.v.
3. Der er ikke længere pligt til at aftale særskilte retningslinjer for proceduren for drøftelse af de overordnede retningslinjer for efter- og videreuddannelse af medarbejdere, herunder generel uddannelsesplanlægning. De tre tilbageværende obligatoriske procedureretningslinjer kan fremadrettet indgå i ét samlet sæt af retningslinjer (en procedureaftale) (§ 8, stk. 3).
4. Forbedrede opsigelsesvarsler for tillidsrepræsentanter ved arbejdsmangel (§ 18, stk. 4).
5. Nye bemærkninger om tvisteløsning i sager vedr. information og drøftelse (§ 21, stk. 1 og stk. 3).
6. Bemærkning om at sager vedr. brud på den lokale aftale vedr. bestemmelserne om arbejdsmiljøarbejdets organisering også kan forelægges de centrale parter af den ene af parterne i hovedudvalget (§ 22, stk. 2).
7. Opdatering af rammeaftalen, hvor den omhandler arbejdsmiljøarbejdet som følge af Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed af 15. oktober 2010.
8. De centrale parter påser, at de lokale aftaler for så vidt angår den lokalt aftalte organisering af arbejdsmiljøarbejdet lever op til arbejdsmiljølovens betingelser mht. organisering af arbejdsmiljøarbejdet (Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse m.v.).
9. Tilkendegivelse af, at arbejdsmiljørepræsentanten varetager en række vigtige funktioner og at disse kan danne grundlag for en forhandling om funktionsløn (bilag 8).
10. Understregning af vigtigheden af, at tillidsrepræsentanters kompetenceudvikling sikres (bilag 5).
11. Regulering af AKUT-bidraget og fortsættelse af samt præcisering af anvendelsesområder i den lokale AKUT-forsøgsordning (bilag 14). Tilsvarende ændringer vedr. Københavns og Frederiksberg kommuner (bilag 15 og 16).
12. Bemærkning om tidsfrist for kommunernes fremsendelse af AKUT-refusionsopgørelse (§ 15, stk. 2).
13. Bortfald af tidligere § 7, stk. 8 om pligt til drøftelse af væsentlige ændringer i udligningsordningen vedr. udgifter til barsels- og adoptionsorlov i hovedudvalget.
14. Bortfald af tidligere § 8, stk. 4 der beskrev retningslinjer, der skal indgås i hht. Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne.
15. Bortfald af pligt for hovedudvalget til at aftale principper for tillidsrepræsentanters vilkår. Denne pligt fremgik tidligere af Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse.
16. Implementering af protokollat af 26. maj 2010 vedr. ændring af bestemmelser om udpegning af opmand i voldgiftssager. (§§ 19, stk. 2, 20, stk. 4, 21, stk. 6 og 23, stk. 2).

### *Specielt vedr. den i 2005 foretagne implementering af EU-direktiv om Information og Høring*

Med virkning fra den 23. marts 2005 blev parterne enige om at implementere EU-direktiv 2002/14/EF om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab i denne aftale.

EU har med vedtagelsen af dette direktiv ønsket at fremme dialogen på arbejdsmarkedet og øge den gensidige tillid på den enkelte arbejdsplads både til gavn for medarbejderne og for virksomheden. Direktivet har fokus på at sikre medarbejderinddragelse i relation til beskæftigelsessituationen i virksomheden, herunder navnlig de tilfælde, hvor alvorlige beslutninger med konsekvenser for beskæftigelsen skal træffes.

På det kommunale område har der i mange år været tradition for at inddrage medarbejdere. I Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse er der fastsat rammer og regler for, hvordan medarbejdere og deres repræsentanter inddrages i virksomhedens drift og de beslutninger, der vedrører dem.

Med direktivet præciseres en række af disse regler. Direktivet indeholder samtidig en række bestemmelser, som afviger fra reglerne, hvorfor der i aftalen er indført følgende ændringer:

- En procedure, der skal sikre en effektiv håndhævelse af forpligtelsen til information og drøftelse i særlige situationer, herunder mulighed for at idømme en godtgørelse.
- Pligt til at forhandle betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene inden kommunalbestyrelsen træffer beslutning.

KL og KTO er enige om, at aftalen med de tilføjede præciseringer og ændringer opfylder direktivets bestemmelser. Parterne skal samtidig henlede opmærksomheden på, at lov L17/2005 gælder såfremt andre selvejende institutioner end de der direkte er omfattet af TR- og samarbejdsreglerne i denne aftale eller af TR/SU-aftalen ikke via aftale er omfattet af reglerne heri.

## Oversigt over hovedudvalgets opgaver i henhold til generelle rammeaftaler

– jf. MED-rammeaftalen 2011

**Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse**

KL

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

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

Hovedudvalget har i henhold til en række generelle (ramme)aftaler følgende opgaver:

	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 arbejds-mængde.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 5
C	Aftale retningslinjer for sygefraværssamtaler Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 7, stk. 4	
D	Sikring af, at der i kommunen aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, § 9
E	Sikring af, at der aftales retningslinjer for den samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane på arbejdspladsen (også fra 3. person), dvs. drøfte og fastlægge i hvilket omfang retningslinjer skal fastsættes lokalt af det enkelte MED-udvalg eller centralt af hovedudvalget.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, § 10, og vejledning til trivselsaftalen om indsats mod vold, mobning og chikane
F	Overvågning og revidering af de vedtagne retningslinjer i henhold til opgave E med henblik på at sikre, at retningslinjerne er effektive både i forhold til at forebygge problemer og til at håndtere sagerne, når de opstår.	Protokollat til aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne om indsats mod vold, mobning og chikane på arbejdspladsen
G	Aftale retningslinje for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige samt en drøftelse med henblik på at fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår og at sikre, at fortrængning eller udstødelse af allerede ansatte ikke finder sted.	Rammeaftale om socialt kapital, § 3
H	Regelmæssig evaluering af anvendelsen af MUS i kommunen.	Aftale om kompetenceudvikling, § 4, stk. 2
I	Aftale af retningslinjer for sundhed. Retningslinjerne skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, § 4, stk. 1
J	Anvendelse af de lokalt afsatte AKUT-forsøgsmidler sker efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i hovedudvalget.	Protokollat om bidrag til AKUT-fonden

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

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

- Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan efter drøftelse fastlægge, fra hvilken aldersgruppe tilbudspligten indtræder. Udvalget kan ligeledes efter drøftelse fastlægge retningslinjer for indholdet i seniorsamtalen. (Bemærkningen i Rammeaftale om seniorpolitik til § 3, stk. 2)
- Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan inden for rammerne af stk. 3 drøfte, hvorledes tjenestestedet nærmere kan defineres. Kommunen kan på baggrund af drøftelsen fastlægge, at tjenestestedet udstrækkes til at omfatte fx hele kommunen, en forvaltningsgren eller samtlige plejehjem i kommunen. (Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal, § 3, stk. 4)
- Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte rammer og principper for oplærings- og integrationsforløbene eventuelt med henblik på at fastlægge generelle retningslinjer. (Aftale om integrations- og oplæringsstillinger, § 4, stk. 1)
- Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet. (Aftale om kompetenceudvikling, § 4, stk. 1)
- Der kan i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg aftales principper for tillidsrepræsentanters vilkår på baggrund af omfanget af tillidsrepræsentantens forhandlings- og aftalekompetence og øvrige opgaver.

Hvis det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg har aftalt principper for tillidsrepræsentanters vilkår, danner disse grundlag for forhandlingen med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r). (Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse, bemærkningen til punkt 2)

- Sundhedsfremmeinitiativernes effekt og anvendelse kan drøftes og evalueres i medindflydelses- og samarbejdssystemet. (Aftalen om trivsel og sundhed på arbejdspladsen § 4, stk. 2)

## Oversigt over opgaver for øvrige MED-udvalg mv. i relation til generelle rammeaftaler

- jf. MED-rammeaftalen fra 2011

**Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse**

KL

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

**Bilag 3 Oversigt over opgaver for øvrige MED-udvalg og over forhandling/aftale om enkeltpersoners eller grupperes vilkår i relation til generelle (ramme)aftaler mv.**

Hovedudvalgenes opgaver i henhold til en række generelle (ramme)aftaler fremgår af bilag 2.

I henhold til en række generelle (ramme)aftaler har øvrige MED-udvalg endvidere en række opgaver, jf. nedenfor.

Kompetencen til forhandling og aftale om enkeltpersoners eller grupperes vilkår i hht. en række generelle (ramme)aftaler ligger ikke hos MED-systemet, men hos de(n) (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation, jf. nedenfor.

Tværgående drøftelseforhandling i lokale MED-udvalg for alle medarbejdere	Forhandling/aftale om enkeltpersoners eller grupperes vilkår	Aftalehjemmel
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Såfremt det på den enkelte arbejdsplads/institution besluttes, at der kan ske ansættelse af personer i henhold til aftalen, er det hensigtsmæssigt at ledelse og medarbejdere drøfter retningslinjer for beskæftigelse af disse.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aftale om etablering af oplærings- og integrationsstillinger, herunder den konkrete ansættelse indgås mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.</li> </ul>	Aftale om integrations- og oplæringsstillinger
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Skal aftale retningslinjer for fremlæggelse af institutionsbaseret sygefraværstatistik samt opfølgning på sygefravær i institutionen.</li> <li>• Institutionsledelsen skal årligt fremlægge en institutionsbaseret sygefraværstatistik for det lokale MED-udvalg.</li> <li>• Skal aftale retningslinjer for udarbejdelse af handlingsplaner, hvis der konstateres problemer i arbejdspladsvurderingen (APV). Såfremt arbejdsmiljøarbejdet ikke varetages af MED-udvalget drøftes handlingsplaner i arbejdsmiljøudvalget.</li> <li>• Skal, afhængig af beslutning i hovedudvalget, aftale retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress.</li> <li>• Skal, afhængig af beslutning i</li> </ul>		Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne

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