

**Oversigt over opgaver for hovedsamarbejdsudvalget samt for øvrige samarbejdsudvalg i relation til generelle (ramme)aftaler mv. på KL's område
(Bilag 11 til Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg)**

Aftale	Tværgående drøftelse/forhandling i hovedsamarbejdsudvalget for alle medarbejdere	Tværgående drøftelse/forhandling i lokale samarbejdsudvalg for alle medarbejdere	Forhandling/aftale om enkeltpersoners eller grupperes vilkår
Aftale om integrations- og oplæringsstillinger	<ul style="list-style-type: none"> Hovedsamarbejdsudvalget drøfter, med henblik på fastlæggelse af generelle retningslinjer, rammer og principper for oplærings- og integrationsforløbene. 	<ul style="list-style-type: none"> Såfremt det på den enkelte arbejdsplads/institution besluttes, at der kan ske ansættelse af personer i henhold til aftalen, er det hensigtsmæssigt at ledelse og medarbejdere drøfter retningslinjer for beskæftigelse af disse. 	<ul style="list-style-type: none"> Aftale om etablering af oplærings- og integrationsstillinger, herunder den konkrete ansættelse indgås mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.
Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne	<ul style="list-style-type: none"> Skal aftale retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmålinger. Skal aftale retningslinjer vedrørende sundhed. Retningslinjer skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer. Disse skal evalueres med passende mellemrum. Ledelsen skal i tilknytning til kommunens budgetbehandling redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold. Skal aftale retningslinjer for sygefraværssamtaler. Skal sikre, at der i kommunen aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress. Skal sikre, at der i kommunen aftales 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. 	<ul style="list-style-type: none"> Skal aftale retningslinjer for fremlæggelse af institutionsbaseret sygefraværstatistik samt opfølgning på sygefravær i institutionen. Institutionsledelsen skal årligt fremlægge en institutionsbaseret sygefraværstatistik for det lokale SU-udvalg. Skal aftale retningslinjer for udarbejdelse af handlingsplaner, hvis der konstateres problemer i arbejdspladsvurderingen (APV). Handlingsplaner drøftes i sikkerhedsudvalget. Skal afhængig af beslutning i HSU aftale retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress. Skal afhængig af beslutning i HSU 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. 	<ul style="list-style-type: none"> Ingen lokalaftaler om enkeltpersoners eller grupperes vilkår.

Aftale	Tværgående drøftelse/forhandling i hovedsamarbejdsudvalget for alle medarbejdere	Tværgående drøftelse/forhandling i lokale samarbejdsudvalg for alle medarbejdere	Forhandling/aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår
Rammeaftale om seniorpolitik	<ul style="list-style-type: none"> • Drøftelse af kommunens seniorindsats, herunder fra hvilken aldersgruppe tilbudspligt om seniorsamtaler indtræder. • Hovedsamarbejdsudvalget kan fastlægge retningslinjer for indholdet i seniorsamtaler. 		<ul style="list-style-type: none"> • Aftale indgås mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).
Rammeaftale om socialt kapitel	<ul style="list-style-type: none"> • Årlig drøftelse i hovedsamarbejdsudvalget med henblik på at fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår, fastlæggelse af retningslinjerne for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige og drøfte retningslinjer og konsekvenser for personale- og arbejdsvilkår for øvrige ansatte. 	<ul style="list-style-type: none"> • Såfremt det på den enkelte arbejdsplads/institution besluttet, 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aftale om vilkår i flexjob, aftalebaserede job på særlige vilkår, løntilskudsjob, herunder skånejob, indgås mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er). • Lokal forhandling om vilkår i forbindelse med brug af løntilskudsjob og virksomhedspraktik i mere end 13 uger.
Aftale om kompetenceudvikling	<ul style="list-style-type: none"> • Årlig drøftelse i hovedsamarbejdsudvalget om kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet. • Regelmæssigt evaluere anvendelsen af medarbejderudviklingssamtaler i kommunen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Drøfte de overordnede mål for kompetenceudviklingsindsatsen på arbejdspladsen, • Drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling, • Drøfte hvordan arbejdet med kompetenceudvikling evalueres. 	<ul style="list-style-type: none"> • På den enkelte arbejdsplads opstilles der udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere.
Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde	<ul style="list-style-type: none"> • Rammeaftalen kan indgå som led i drøftelsen af personalepolitiske emner. 		<ul style="list-style-type: none"> • Lokal aftale mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for en eller flere organisationer. På grundlag heraf indgås aftale mellem kommunen og de enkelte ansatte.
Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunen har pligt til at tilbyde ledige timer til allerede ansatte medarbejdere på deltid. <p>Tilbudspligten gælder for deltidsansatte på tjenestestedet. Hovedudvalget drøfter, hvorledes tjenestestedet kan defineres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Drøfte procedure for, hvorledes kommunen skal udbyde de ledige timer for de deltidsansatte i målgruppen, herunder frister eller lignende for ansøgning om ledige timer. 	<ul style="list-style-type: none"> • Intet.
TR-vilkårsprotokollatet	<ul style="list-style-type: none"> • Hovedsamarbejdsudvalget skal indgå aftale om principper for TR's vilkår. 		<ul style="list-style-type: none"> • Principperne skal danne grundlag for en forhandling med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r). Hovedsamarbejdsudvalget kan ik-

Aftale	Tværgående drøftelse/forhandling i hovedsamarbejdsudvalget for alle medarbejdere	Tværgående drøftelse/forhandling i lokale samarbejdsudvalg for alle medarbejdere	Forhandling/aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår
			ke gennemføre denne opgave på organisationernes vegne.
Forsøgsordning vedr. afsættelse af AKUT-midler til lokale formål, jf. protokollat om bidrag til AKUT-fonden	<ul style="list-style-type: none"> Anvendelse af den lokale pulje sker efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i hovedsamarbejdsudvalget. 		<ul style="list-style-type: none"> Intet.