

### Bilag 3: Oversigt over opgaver for øvrige MED-udvalg og over forhandling/aftale om enkeltpersoners eller gruppers 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 gruppers 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 drøftelse/forhandling i lokale MED-udvalg for alle medarbejdere	Forhandling/aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår	Aftalehjemmel
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Såfremt det på den enkelte arbejdsplads/institution besluttet, 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 ret-</li> </ul>		Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne

Tværgående drøftelse/forhandling i lokale MED-udvalg for alle medarbejdere	Forhandling/aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår	Aftalehjemmel
<p>ningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Skal, afhængig af beslutning i 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.</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aftale indgås mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).</li> </ul>	Rammeaftale om seniorpolitik
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</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>	Rammeaftale om socialt kapital
<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> </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>	Aftale om kompetenceudvikling

Tværgående drøftelse/forhandling i lokale MED-udvalg for alle medarbejdere	Forhandling/aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår	Aftalehjemmel
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Drøfte hvordan arbejdet med kompetenceudvikling evalueres. *)</li> </ul>		
	<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>	Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der skal ske en forhandling om tillidsrepræsentanters vilkår med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældendes overenskomstgruppe(r).  Såfremt der i hovedudvalget er vedtaget overordnede principper for TR-vilkår, skal disse principper danne grundlag for forhandlingen.</li> </ul>	Protokollat vedr. vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse

\*) Medmindre andet fremgår af den lokale MED-aftale eller beslutning i hovedudvalget, kan det lokale medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg aftale at fravige de med ”\*)” markerede punkter, såfremt der er enighed i udvalget herom.

Hvis en af parterne i det lokale medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg ikke længere ønsker at fravige bestemmelsen, genindtræder forpligtelsen.

Punkter, der ikke er markeret med ”\*)”, kan ikke fraviges ved lokal aftale.