MED-HÅNDBOG

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse

Med KL's og KTO's fælles vejledning 2011

KTO

KL

MED-HÅNDBOG

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse

Med KL's og KTO's fælles vejledning
Rammer for medindflydelse og medbestemmelse. Hvorfor, hvordan og hvornår? Det er I selv med til at bestemme.

KL-kommentar:
KL og Sundhedskartellet har indgået en selvstændig rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse. Indholdsmæssigt er denne aftale identisk med KTO-aftalen. De fælles bemærkninger, der fremgår af denne håndbog, vil derfor også omfatte ansatte, der er omfattet af Sundhedskartellets forhandlingsret.

Indholdsfortegnelse

Bilag 1: Tjekliste for lokale forhandlinger
Bilag 2: Oversigt over hovedudvalgets obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler m.v.
Bilag 3: Oversigt over opgaver for øvrige MED-udvalg og over forhandlinger/aftaler om enkeltpersoners eller gruppers vilkår i relation til generelle (ramme)aftaler m.v.
Bilag 4: Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering
Bilag 5: Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse
Bilag 6: De centrale parters fælles vejledning om indgåelse af lokale TR-aftaler
Bilag 7: Protokollat om aflønning af tillidsrepræsentanter
Bilag 8: Protokollat om forhandling om funktionsløn til arbejdsmiljørepræsentanter
Bilag 9: Organisering af arbejdsmiljøarbejdet i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse
Bilag 10: Vejledning om fælles arbejdsmiljøorganisation mellem kommunen og selvejende institutioner, som kommunen har driftsoverenskomst med
Bilag 11: Protokollat om fremtidig uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet
Bilag 12: Indholdet i MED-uddannelsen
Bilag 13: Vedtægter for AKUT-fonden
Bilag 14: Protokollat om bidrag til AKUT-fonden samt lokal forsøgsordning
Bilag 15: Protokollat for Københavns Kommune om tjenestefrihed til TR-uddannelse, bidrag til organisationernes omkostninger og lokal forsøgsordning
Bilag 16: Protokollat for Frederiksberg Kommune om tjenestefrihed til TR-uddannelse, bidrag til organisationernes omkostninger og lokal forsøgsordning
Bilag 17: Anmeldelse af tillidsrepræsentanter i Københavns Kommune
Bilag 18: Protokollat om oprettelse af centralt samarbejdsorgan i Københavns Kommune

---

Sådan læses teksten:
Teksten i selve rammeaftalen og det dertil hørende protokollat er skrevet ind i farvede kasser (dette gælder ikke bilagene). Vejledningens tekst er skrevet uden for de farvede kasser. Under paragrafoverskrifterne er det angivet hvilke bestemmelser i rammeaftalen, der er ufravigelige, og hvilke der er minimumsbestemmelser.

Rammeaftalen og protokollatets ordlyd er ledsaget af parternes fælles vejledning, som dels er en fortolkning af teksten, dels anvisninger på, hvordan rammeaftalen og protokollatet vil komme til at fungere i praksis.

Forord

Den nye håndbog

KL og KTO har besluttet at udgive en ny MED-håndbog. Dette skal ses på baggrund af, at der i forbindelse med overenskomst- og aftaleforhandlingerne i 2011 (OK-11) er sket en række ændringer i regelsættene om både tillidsrepræsentanter og om medindflydelse og medbestemmelse:

- 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.

- 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.

- 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).

- Forbedrede opsigelsesvarsler for tillidsrepræsentanter ved arbejdsmangel (§ 18, stk. 4).

- Nye bemærkninger om tvisteløsning i sager vedr. information og drøftelse (§ 21, stk. 1 og stk. 3).

- 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).

- Opdatering af rammeaftalen, hvor den omhandler arbejdsmiljøarbejdet som følge af Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed af 15. oktober 2010.

- De centrale parter påser, at de lokale aftaler for så vidt angår den lokalt af talte organisering af arbejdsmiljøarbejdet lever op til arbejdsmiljølovens betingelser mht. organisering af arbejdsmiljøarbejdet. (Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse m.v.).

- Tilkendegivelse af, at arbejdsmiljørepræsentanten varetager en række vigtige funktioner og at disse kan danne grundlag for en forhandling om funktionsløn (Bilag 8).

- Understregning af vigtigheden af, at tillidsrepræsentanters kompetenceudvikling sikres (Bilag 5).

- 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).

- Bemærkning om tidsfrist for kommunernes fremsendelse af AKUT-refusionsopgørelse (§ 15, stk. 2).

- Bortfald af tidligere § 7, stk. 8 om pligt til drøftelse af væsentlige ændringer i udligningsordningen vedr. udgifter til barsels- og adoptionsorlov i hovedudvalget.

- Bortfald af tidligere § 8, stk. 4, der beskrev retningslinjer, som skal indgås i hht. Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne.

- 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.

- 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 EU-direktiv 2002/14/EF om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab implementeret 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.

Samarbejde er fortsat det vigtigste

Rammeaftalen fastlægger kun på nogle få punkter detaljerede bestemmelser for samarbejdet. Rammeaftalen giver derfor ledelse og medarbejdere i den enkelte kommune mulighed for at fastlægge formål, indhold og struktur for samarbejdet, så det passer til de mål, kommunen har fastlagt for serviceydelserne og arbejdsformen.

Rammeaftalen skal skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere.

I rammeaftalen slås det fast, at alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse.

Udgangspunktet for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere er, at kommunen skal løse en række opgaver for borgerne m.v. inden for de rammer, der er lagt herfor. Her i starten af et nyt årtusinde må det anses for hensigtsmæssigt og selvfølgeligt, at medarbejderne og deres valgte repræsentanter har medindflydelse og medbestemmelse, da opgaveløsningen kvalificeres ved et sådant samarbejde.

Ledelsen og medarbejderne skal samarbejde om at føre kommunens og institutionernes mål ud i livet. Derfor skal der skabes sammenhæng mellem kravene i kommunens serviceydelser og i den personalepolitik, som udvikles og anvendes på alle niveauer i den kommunale organisation.

I samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere er der en række interesser, som parterne har hver for sig og i fællesskab. Der tænkes både på de interesser, som er fælles for medarbejdere og ledelse, og på de legitime, og på nogle områder modsatrettede interesser, som hver part har.

Selv om interesserne i et vist omfang er modsatrettede, betyder det ikke, at samarbejdet ikke kan fungere, og at de mål for indsatsen, som kommunen har sat sig, ikke kan nås. Tværtimod er der en erkendelse i kommunerne af, at forbedringer af serviceydelserne bl.a. forudsætter engagerede, effektive og kvalitetsbevidste medarbejdere. Effektivitet, engagement og kvalitetsbevidsthed opnås bedst ved, at medarbejderne deltager i beslutningerne om rammerne for arbejdet.

Tillidsrepræsentanten

Med rammeaftalen er det understreget, at tillidsrepræsentanten er den centrale medarbejderrepræsentant, således at samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne bygger på tillidsrepræsentantinstitutionen.

Rammeaftalen giver mulighed for en større grad af medindflydelse og medbestemmelse end tidligere. Medarbejderrepræsentanterne påtager sig dermed større arbejdsopgaver end hidtil og får et større medansvar for beslutningerne i kommunen.

Ledelsen vil dermed møde mere kompetente medarbejderrepræsentanter, og der kan gensidigt gives et kvalificeret medspil og et konstruktivt modspil. Ledelsen må gennem ord og handling værdsætte medarbejderrepræsentanternes arbejde og de kvalifikationer, som opnås gennem hvervet. Dette har også betydning, når en repræsentant fratræder og skal udføre sit normale arbejde.

De lokale forhandlinger

Rammeaftalen blev efter en forsøgsperiode indgået i oktober 1996.

Efterfølgende har størstedelen af kommunerne indgået en lokalaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse forhandles i henhold til vedlagte "Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse".

Sigtet med rammeaftalen har fra de centrale parters side blandt andet været at styrke medarbejderindflydelse og at skabe mulighed for en større fleksibilitet i den måde, samarbejdet kan fastlægges på.

Det er de centrale parters forhåbning, at rammeaftalen vil vise sig at være et egnet grundlag for det samarbejde mellem medarbejdere og ledelse, der er så essentielt for en kvalificeret løsning af opgaverne i de enkelte kommuner.

Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse m.v.

Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse m.v.

Indledning

Kommunen og medarbejderne er forpligtet til at optage forhandlinger med henblik på at søge enighed om en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Rammeaftalen indeholder bestemmelser om tillidsrepræsentanten som interessevaretager både for individet og for fællesskabet.

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 den lokalt aftalte struktur.

Herudover kan det aftales, at arbejdsmiljøarbejdet varetages af en tillidsrepræsentant, der samtidig er arbejdsmiljørepræsentant.

Der skal søges indgået en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Forhandling af lokal aftale

Da Rammeaftalen blev indgået i 1996, blev det pålagt de lokale parter i alle kommuner – i Københavns Kommune de syv forvaltninger og Revisionsdirektoratet - at nedsætte et forhandlingsorgan, som havde kompetence til at indgå en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse. I dag er der i flertallet af kommunerne indgået lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse, og forhandlingsorganet er derfor nedlagt i disse kommuner. Såfremt der opnås enighed om at genoptage forhandlingerne, skal der på ny nedsættes et forhandlingsorgan med kompetence til at indgå en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Den lokale aftale bliver forhandlet og i givet fald aftalt i et forhandlingsorgan.

Parterne afgør selv, hvem de vil repræsenteres af

Hver af de lokale parter afgør selv sin repræsentation i forhandlingsorganet. Parterne har gensidigt pligt til at meddele den anden part sammensætningen af sin side i forhandlingsorganet. Ledelsen har ansvaret for at indkalde til 1. møde i forhandlingsorganet.

Forhandlingsorganet har alene til opgave at forhandle og aftale form, indhold og struktur for den lokale medindflydelse og medbestemmelse, med mindre det efter lokal aftale tillægges yderligere opgaver.

Ledelsen på den ene side og medarbejderne på den anden side afgør selv deres repræsentation i forhandlingsorganet. Der er ikke krav om, at repræsentanterne på medarbejdersiden skal være medarbejdere i den pågældende kommune. Medarbejderrepræsentanterne vil typisk være (lokale) organisationsrepræsentanter eller (fælles)tillidsrepræsentanter.

Uanset om medarbejderrepræsentanterne er tillidsrepræsentanter eller ej, skal de have den fornødne tid til at varetage hvervet som medlem af forhandlingsorganet.

Arbejdsdygtigt og repræsentativt

Det er ikke på forhånd fastlagt hvor mange personer, der kan sidde i forhandlingsorganet. Der er dog især 2 hensyn at tage: På den ene side skal forhandlingsorganet ikke være sammensat af så mange personer, at det i praksis ikke vil være muligt at gennemføre forhandlingerne. På den anden side skal der sikres en repræsentativitet, således at antallet af personalegrupper, der er direkte repræsenteret, er hensigtsmæssig i forhold til antallet af personalegrupper i den enkelte kommune. Alle personalegrupper bør inddrages i forbindelse med drøftelserne om sammensætningen af forhandlingsorganet på medarbejdersiden.

De personalegrupper, der ikke er direkte repræsenteret i forhandlingsorganet, vil i stedet være repræsenteret ved de øvrige medarbejderrepræsentanter.

Som alternativ til mange personalerepræsentanter kan overvejes, at der deltager bisiddere for de enkelte medlemmer af forhandlingsorganet med henblik på at give

en større repræsentativitet. Igen skal hensynet til den praktiske afvikling af møderne i forhandlingsorganet overvejes.

Intet krav om paritet

Der er ikke krav om paritet, hvilket indebærer, at der f.eks. kan være flere medarbejderrepræsentanter i forhandlingsorganet, end der er ledelsesrepræsentanter.

Hver part i forhandlingsorganet må sikre, at dem, man repræsenterer, er godt informeret og inddrages i drøftelserne om den lokale aftale. Da en lokal aftale også omfatter selvejende institutioner, jf. vejledningen til § 1, bør disse også involveres i drøftelserne. Desuden bør forhandlingsorganet i fællesskab fastlægge procedurer for information og inddragelse af øvrige ledere og medarbejdere i kommunen under forhandlingerne, f.eks. via de sædvanlige netværk. Holdningerne fra baglandene vil være væsentlige at inddrage for at sikre en aftale, der bliver accepteret og respekteret.

Det kan være hensigtsmæssigt, at forhandlingsorganet nedsætter underudvalg på f.eks. forvaltningsområder eller større institutioner. Underudvalgene kan få til opgave at drøfte formål, indhold og struktur for medindflydelsen og medbestemmelsen på det pågældende område. Disse drøftelser bør ske på grundlag af overordnede rammer, som er fastlagt i forhandlingsorganet. Underudvalgene kan komme med indstilling til forhandlingsorganet om, hvordan bestemmelserne i den lokale aftale bør udformes på det pågældende område. Kompetencen til at indgå den lokale aftale kan ikke delegeres fra forhandlingsorganet.

KTO's vejledning om sammensætning

KTO har vejledt således om de overordnede principper for sammensætning m.v. af forhandlingsorganet på medarbejdersiden:

„Forhandlingsorganet sammensættes på medarbejdersiden på grundlag af tre valggrupper med tilhørsforhold til henholdsvis LO, FTF og AC. Beslutninger på medarbejdersiden i det enkelte forhandlingsorgan forudsætter enighed mellem valggrupperne.

Såvel tillidsrepræsentanter som andre (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation er valgbare. KTO anbefaler i den forbindelse, at de (lokale) repræsentanter, der vælges til forhandlingsorganet, er personer, der normalt forhandler løn- og ansættelsesvilkår med kommunen.

Forhandlingsorganets størrelse og sammensætning afgøres lokalt med udgangspunkt i følgende nøgle:

Antal repræsentanter i alt på medarbejdersiden	OAO	FTF	AC
3	1	1	1
4	2	1	1
5	2	2	1
6	3	2	1
7	3	3	1
8	4	3	1

Nøglen kan fraviges i kommuner, hvor personalesammensætningen berettiger hertil. I tilfælde af uenighed om forhandlingsorganets størrelse og fordeling på hovedorganisationsområder træffer KTO's forhandlingsudvalg endelig afgørelse.

Det overlades til hver valggruppe at aftale sine egne spilleregler for samarbejdet. Valgene skal således finde sted separat inden for hver af valggrupperne.

I tilfælde af uenighed om valget inden for den enkelte valggruppe, træffer de pågældende valggruppeorganisationer endelig afgørelse.

Den enkelte organisation fastlægger selv kompetencen for de lokale repræsentanter.

Det bør sikres, at repræsentanterne i forhandlingsorganet har bred dækning hos det lokale bagland.

Med hensyn til repræsentanternes relationer til det (lokale) bagland kan der overvejes følgende modeller:

1. I konsekvens af valggruppestrukturen refererer hver valggruppes repræsentanter hver for sig tilbage til de respektive valggrupper.

2. Der etableres et forum bestående af f.eks. 20 (lokale) repræsentanter, fordelt mellem de tre valggrupper. Dette forum kan have til opgave at udarbejde forhandlingsoplæg og tage stilling til de resultater, som opnås i forhandlingsorganet.

3. Repræsentanter for samtlige organisationer indkaldes til stormøde med passende mellemrum."

Forhandlingsorganet har den endelige kompetence til at indgå en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse for hele kommunen og dermed kompetence til at forhandle og aftale formål, indhold og struktur for den lokale medindflydelse og medbestemmelse.

Parterne skal søge at blive enige

At man skal søge at indgå en lokal aftale indebærer ikke, at man skal blive enige om en lokal aftale, men indebærer i stedet, at der skal udvises positiv forhandlingsvilje. Hvis der ikke kan opnås enighed, protokollerer man det.

Det bemærkes, at en lokal aftale i Københavns Kommune omfatter en forvaltningsområde. Som følge heraf skal der i hver af de københavnske forvaltninger nedsættes et forhandlingsorgan, der kan indgå en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Nedlægger sig selv efter endt arbejde

Forhandlingsorganet nedlægges, når der er indgået en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Forhandlingsorganet nedlægges endvidere, hvis det konstateres, at der ikke kan opnås enighed om en lokal aftale. Forhandlingsorganet kan dog nedsættes igen, hvis der senere er lokal enighed om på ny at optage forhandlinger om indgåelse af en lokal aftale.

Forhandlingsorganet nedlægges altid, når der er indgået en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse, dvs. en lokal aftale i henhold til rammeaftalen.

Kan der ikke opnås enighed om en lokal aftale, nedlægges forhandlingsorganet også. Bliver man senere enige om at genoptage forhandlingerne om en eventuel aftale, skal der igen nedsættes et forhandlingsorgan.

Den lokale aftale

Den lokale aftale erstatter „Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg“ i den pågældende kommune.

„Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg“ gælder, mens der forhandles om en lokal aftale. Hvis der ikke indgås en lokal aftale, gælder „Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg“ stadigvæk.

Den lokale MED-aftale kan indeholde bestemmelser om organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, jf. rammeaftalens § 3, stk. 3, hvoraf det fremgår under hvilke betingelser, en lokal aftale kan omhandle organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet. Der henvises i den forbindelse til §§ 20 - 24 i bekendtgørelse nr. 1181 af 16. oktober 2010 om samarbejde, sikkerhed og sundhed (AMO-bekendtgørelsen).

Hvis der i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale sker en væsentlig ændring af medarbejderrepræsentanternes opgaver, aftales det, hvorledes vilkårene for medarbejderrepræsentanterne skal være. Herunder kan spørgsmålet om eventuelt frikøb, kompenserende vikarordninger af kortere eller længere varighed og særlige uddannelsesaktiviteter drøftes.

Aftale om medarbejderrepræsentanternes vilkår

Indgåelse af en lokal aftale kan få konsekvenser for de opgaver, som medarbejderrepræsentanterne løser. Vilkårene for medarbejderrepræsentanterne skal aftales i forbindelse med den lokale aftale, hvis der sker en væsentlig ændring af opgaverne. Aftalerne herom indgår som en del af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Der kan også senere indgås aftaler om vilkårene, men i forbindelse med drøftelserne om den lokale aftale er spørgsmålet på dagsordenen.

Ved vurderingen af ændringer af medarbejderrepræsentanternes opgaver kan bl.a. inddrages:

- Om tillidsrepræsentanter også varetager arbejdsmiljørepræsentanternes opgaver og/eller om arbejdsmiljøorganisationens funktioner er integreret i systemet for medindflydelse og medbestemmelse,
- om medarbejderrepræsentanter dækker et større område i kommunen og
- om medarbejderrepræsentanter deltager på flere niveauer i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet.

I aftaler om medarbejderrepræsentanters vilkår kan bl.a. indgå:

- Tidsforbrug til udførelse af hvervet, herunder frikøb,
- særlige uddannelsesaktiviteter, herunder faglig efteruddannelse og
- muligheder for kontakt med de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer, f.eks. i tilfælde af store geografiske afstande eller skiftende arbejdstider.

I forbindelse med drøftelserne kan det afklares, om der skal ske en kompensation gennem vikarordninger m.v. til medarbejderrepræsentantens institution eller område, således at opgaverne kan udføres uden særlige konsekvenser for arbejdspladsen og medarbejderrepræsentantens kolleger, selv om repræsentanten ikke kan udføre sit normale arbejde. Aflastning af medarbejderrepræsentanten kan også ske ved ændret arbejdstilrettelæggelse eller ændret opgavefordeling.

Der henvises i øvrigt til rammeaftalens § 14 om medarbejderrepræsentanternes vilkår og til protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse (TR-vilkårsprotokollatet).

Opmærksomheden henledes på, at KL og KTO med virkning fra den 1. april 2002 har aftalt mulighed for efter konkret aftale mellem en kommune og en eller flere forhandlingsberettigede organisationer lokalt at fravige TR-bestemmelser. Disse ændringer gælder også i forhold til allerede indgåede lokale MED-aftaler, og i de kommuner, hvor der er indgået en lokal MED-aftale, kan de forhandlingsberettigede parter også benytte disse muligheder.

Mulighederne for at fravige TR-bestemmelserne kan kun anvendes ved særskilt indgået lokal TR-aftale mellem kommunens ledelse og de enkelte organisationer. Det nedsatte forhandlingsorgan, der indgår en lokal MED-aftale, har ingen kompetence hertil.

Der henvises desuden til parternes fælles vejledning om lokale TR-aftaler.

Opsigelse af eller forslag om ændring af den lokale aftale fremsættes i hovedudvalget. De lokale parter tager hver især stilling til, hvem der skal repræsentere dem i de lokale forhandlinger.

Såfremt én af de lokale parter ønsker at ændre den lokale aftale, skal forslag herom fremsættes i kommunens hovedudvalg. Herefter tager de lokale parter hver især stilling til, hvem der skal repræsentere dem i de lokale forhandlinger.

Både indgåelse og genforhandling af en lokal MED-aftale kan kun foretages af et dertil nedsat forhandlingsorgan. Der er tale om en genforhandling, hvis man ønsker at ændre selve ordlyden i den lokale MED-aftale eller i tilhørende bilag, som er en del af den lokale MED-aftale. Hovedudvalget har kompetence til at fortolke ordlyden af den lokale MED-aftale, men ikke til at ændre denne.

Langt opsigelsesvarsel - med pligt til nye forhandlinger

Såfremt én af de lokale parter ønsker at opsige den lokale aftale, skal dette også ske i hovedudvalget. Den lokale aftale kan i henhold til rammeaftalens § 3, stk. 4, opsiges skriftligt med 9 måneders varsel til udgangen af september i ulige år. Ved opsigelse af aftalen skal der optages forhandlinger om indgåelse af en ny aftale. Også i dette tilfælde tager de lokale parter hver især stilling til, hvem der skal repræsentere dem i forhandlingerne.

Når aftalen er indgået, sendes kopi til de centrale parter.

Når der indgås en ny lokal MED-aftale, eller når en eksisterende lokal MED-aftale genforhandles, skal forhandlingsorganet sende en kopi af aftalen til både KL og KTO.

Formålet er dels at få et overblik over de lokale aftaler, og hvordan de er udformet, dels at give de centrale parter mulighed for at påse, at lokale aftaler lever op til arbejdsmiljølovens betingelser for at aftale en ændret organisering af arbejdsmiljøarbejdet.

KL og KTO er enige om, at det følger af den nye bekendtgørelse om arbejdsmiljøorganisationen, at de centrale parter har en opgave i at påse, at lokale aftaler med hensyn til organisering af arbejdsmiljøarbejdet lever op til MED-rammeaftalens § 3, stk. 3 og til arbejdsmiljølovens betingelser for at indgå lokal aftale om organisering af arbejdsmiljøarbejdet.

De centrale parter gennemgår i fællesskab de lokale MED-aftaler. Finder de centrale parter, at en lokal MED-aftale ikke lever op til de nævnte betingelser, vejleder de centrale parter i fællesskab de lokale parter om, hvorledes de kan opfylde betingelserne, jf. § 22, stk. 1 i MED-rammeaftalen. Hvis de lokale parter ikke inden for en fastsat tidsfrist ændrer den lokale MED-aftale, så dennes bestemmelser om arbejdsmiljøarbejdets organisering er i overensstemmelse med arbejdsmiljølovens betingelser, indskærper de centrale parter deres vejledning af de lokale parter med henblik på at klargøre mulige konsekvenser af en fortsat manglende opfyldelse af arbejdsmiljølovens betingelser.

Ophævelse af protokollat af 23. juni 2008

Nærværende protokollat erstatter protokollat af 23. juni 2008 om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse m.v.

København, den 16. november 2011

For KL
Michael Ziegler / Johnny Kristensen

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte
Anders Bondo Christensen / Helle Basse

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse

Kapitel 1

Rammeaftalens område, formål m.v.

Rammeaftalens område, formål m.v.

§ 1. Hvem er omfattet af aftalen

Aftalen omfatter alle ansatte inden for KTO's forhandlingsområde, som er ansat

1. i KL's forhandlingsområde,
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., og som er omfattet af en kommunal overenskomst eller
3. på selvejende institutioner mv., med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og hvor det af driftsoverenskomsten fremgår, at de kommunale overenskomster gælder.

Bemærkning:
KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler organisationerne med kopi til KTO, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

I forhold til ansatte i virksomheder, jf. pkt. 2, er det en forudsætning for aftalens anvendelse, at den enkelte overenskomst omfatter disse virksomheder.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30.

Anvendelse af MED-rammeaftalen som grundlag for samarbejdet i **kommuner** forudsætter, at der indgås en lokal MED-aftale, som omfatter hele kommunen. For

Københavns Kommune skal en lokal aftale dog omfatte en forvaltning. Hvor der i det følgende er skrevet "kommunen" forstås i Københavns Kommune altså en forvaltning.

En lokal MED-aftale dækker alle medarbejdere i den pågældende kommune, hvis løn- og ansættelsesvilkår er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

Den lokale MED-aftale i en kommune vil også omfatte **de selvejende dag- og døgninstitutioner på KL's forhandlingsområde**, som kommunen har indgået driftsaftale med, samt alle selvejende institutioner m.v., som Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst med. Alle medarbejdere på disse selvejende institutioner vil således være dækket af den samme lokale aftale som medarbejdere i kommunerne, og de vil have de samme muligheder for medindflydelse og medbestemmelse.

Kommunale fællesskaber i hht. § 60 i den kommunale styrelseslov, serviceaftalevirksomheder (virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., og som er omfattet af en kommunal overenskomst eller) og **trafikselskaber** skal indgå deres egen lokale MED-aftale og kan ikke omfattes af en lokal MED-aftale indgået med en kommune.

For kommunale fællesskaber, serviceaftalevirksomheder og trafikselskaber skal en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse indgås i et forhandlingsorgan med repræsentation fra ledelsen og medarbejderne.

Kommunale selvstyrehavne kan omfattes af den lokale MED-aftale i den kommune, hvori havnen ligger, hvis dette aftales med bestyrelsen for den kommunale selvstyrehavn.

Andre selvejende eller private institutioner, der ikke er omfattet af KLN's tilsyn, er ikke direkte dækket af rammeaftalen. En sådan selvejende eller privat institution kan dog omfattes af en kommunes lokale MED-aftale, hvis dette aftales med bestyrelsen for den pågældende institution.

Private skoler, private initiativtagere eller lignende, der har indgået driftsoverenskomst med en kommune om indvandrerundervisning og/eller specialundervisning for voksne, er i henhold til overenskomsten på området ikke direkte dækket af rammeaftalen, men kan omfattes af en lokal MED-aftale, hvis dette aftales med ledelse og medarbejdere i institutionen.

§ 2. Formål

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.

Stk. 1.
Denne rammeaftale skal skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i kommunerne.

Stk. 2.
Den lokale aftale skal sikre, at alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse. Formen og strukturen for udøvelsen af medindflydelse og medbestemmelse aftales på grundlag af en drøftelse af medindflydelsens og medbestemmelsens formål og indhold.

Medindflydelse og medbestemmelse sikret for alle

Alle medarbejdere skal enten direkte eller gennem en medarbejderrepræsentant have mulighed for medindflydelse og medbestemmelse på egne arbejdsforhold og på rammerne for arbejdet.

Ledelse og medarbejdere i de enkelte kommuner skal i fællesskab fastlægge, hvad de vil opnå med medindflydelsen og medbestemmelsen, og hvilket indhold der skal være i samarbejdet. Når dette er fastlagt, kan det aftales, på hvilken måde samarbejdet skal struktureres.

§ 3. Lokale aftalemuligheder

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.

Stk. 1.
Aftalen er udformet som en rammeaftale, der skal udfyldes ved, at der i den enkelte kommune indgås lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse. Den lokale aftale herom skal være i overensstemmelse med de krav med hensyn til form, indhold og struktur, som følger af lovgivningens og rammeaftalens bestemmelser.

Stk. 2.
En lokal aftale skal omfatte hele kommunen.

For Københavns Kommunes vedkommende skal en lokal aftale omfatte hele en forvaltnings eller hele Revisionsdirektoratets område.

Alle ansatte i kommunen og eventuelle selvejende institutioner (som nævnt i § 1) skal være omfattet af den lokale aftale. Der kræves ikke det samme indhold i og den samme struktur for medindflydelsen og medbestemmelsen i hele kommunen (ensartethed), jf. § 4, stk. 2.

Stk. 3.
En lokal aftale om en ændret organisering af arbejdsmiljøarbejdet, skal som minimum:

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

Det, der kan aftales på arbejdsmiljøområdet, er en ændret organisering.

Ved at indgå en lokal MED-aftale, der ændrer organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, kan man altså ikke fravige de bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationens opgaver mv., der er fastlagt i arbejdsmiljølovgivningen.

Det kan således ikke aftales at fravige arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationens opgaver, funktioner, pligter og rettigheder mv.

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 angiver i §§ 20 – 24 mulighederne for at aftale en anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse.

I bilag 9 "Organisering af arbejdsmiljøarbejdet i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse" er der en gennemgang af bekendtgørelsens §§ 20 – 24 punkt for punkt.

Minimumskrav til indholdet af lokalaftalen

Bekendtgørelsens § 20, stk. 5 opstiller fem minimumskrav til indholdet af lokalaftalen i tilfælde af, at en anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet aftales. Fælles for minimumskravene er, at de kun er opfyldt i det omfang, de beskrives konkret i

lokalaftalen. Det vil sige, at det ikke er tilstrækkeligt at indskrive nogle overordnede hensigtserklæringer i lokalaftalen om, at man agter at opfylde kravene, ligesom det heller ikke er tilstrækkeligt blot at skrive minimumskravene ordret ind i aftalen.

Lokalaftalen skal indeholde en oversigt over den aftalte organisering af arbejdsmiljøarbejdet i form af en organisationsplan. Det kan være praktisk, at det gøres i et bilag til den lokale MED-aftale.

Af organisationsplanen skal bl.a. fremgå, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder arbejdsledernes og de øvrige ansattes deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet. Bekendtgørelsen om arbejdsmiljøorganisationen sondrer mellem overordnede eller strategiske opgaver (§ 17) og daglige eller operationelle opgaver (§ 18).

I praksis kan minimumskravet opfyldes ved, at den lokale aftale fastlægger, hvem der fremover skal varetage de strategiske og de operationelle opgaver. Det kan f.eks. ske i en liste over opgaverne i et bilag til aftalen. En anden mulighed er, at det i selve aftalen fastlægges, hvem der varetager de enkelte opgaver.

Med hensyn til arbejdsmiljøorganisationens opgaver henvises i øvrigt til bilag 9.

Koordinering af samarbejdet

Arbejdsgiveren skal sørge for, at samarbejdet mellem arbejdsmiljøudvalg og arbejdsmiljøgrupper eller tilsvarende MED-niveauer koordineres, og at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen har mulighed for at koordinere deres samarbejde. Hvorledes det kan ske, drøftes i arbejdsmiljøorganisationen.

Opmærksomheden henledes på arbejdsgiverens pligter, som de er beskrevet i arbejdsmiljølovens §§ 15-22 og i bekendtgørelsen om arbejdsmiljøorganisationen §§ 28 – 31.

Den lokale aftale skal styrke og effektivisere arbejdsmiljø-indsatsen

Den lokale MED-aftale skal i hovedtræk beskrive, hvorledes arbejdet med arbejdsmiljø styrkes og effektiviseres i en ny organisering. Dette kan gøres på mange måder.

F.eks. kan man:

- Med udgangspunkt i den årlige arbejdsmiljødrøftelse, arbejdspladsvurderinger og/eller trivselsmålinger beslutte at gennemføre en prioriteret handlingsplan for, hvordan og hvornår kommunens arbejdsmiljøproblemer løses, hvilke

aktiviteter der skal iværksættes og hvilke metoder der skal anvendes, samt hvordan der løbende følges op herpå som et led i processen.

- Udarbejde og iværksætte en lokal arbejdsmiljøstrategi med angivelse af kommunens målsætninger med konkrete mål på alle niveauer for indsatserne på arbejdsmiljøområdet.

- Beslutte, at kommunen skal udarbejde og offentliggøre årlige statusrapporter eller arbejdsmiljøregnskaber om niveauet for arbejdsmiljøindsatsen – med beskrivelse af hvilke metoder og initiativer, der i det forgangne år er iværksat, og hvilken indflydelse dette har haft på tallene for anmeldelser af arbejdsskader, nær ved ulykker og for sygedage, fastlæggelse af reduktionsmål, samt en beskrivelse af hvilke aktiviteter, der påtænkes iværksat.

- Beskrive formål, metode og ambitionsniveau for afholdelse af den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Fastsættelse af strategiske mål, en plan for realisering af målene, samt evaluering af om målene er nået.

Det kan i praksis være en kombination af forskellige metoder, der anvendes. Det afgørende er, at den lokale aftale fastlægger, hvorledes arbejdsmiljøindsatsen skal fungere i en ny organisering med henblik på at styrke og effektivisere det forebyggende arbejde.

Den lokale MED-aftale vil også skulle fastlægge organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet på de selvejende institutioner, der er omfattet af den lokale aftale. Det bemærkes i den forbindelse, at en selvejende institution og kommunen er forskellige juridiske enheder. Derfor påhviler det juridiske ansvar for at overholde arbejdsmiljøloven den selvejende institution, ikke kommunen. Der henvises til den særlige vejledning om fælles arbejdsmiljøorganisation mellem kommunen og selvejende institutioner, som kommunen har driftsoverenskomst med i bilag 10.

Stk. 4.
Den lokale aftale kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel til udgangen af september i ulige år. Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale. En lokal aftale kan genforhandles uden forinden at være opsagt.

Det forholdsvis lange opsigelsesvarsel er fastlagt for at have tid til at kunne forhandle en ny lokal aftale, og til at gennemføre den. Hvis der ikke kan opnås enighed om en ny lokal aftale, giver det lange opsigelsesvarsel mulighed for i god tid at konstatere dette og til at omstille sig til det, der gælder, når opsigelsesperioden udløber (se stk. 5).

Opsigelse kan kun ske inden den 31. december i lige årstal til den 30. september året efter.

Forhandling om indgåelse af en ny lokal MED-aftale eller ændring af en eksisterende lokal MED-aftale kan *kun* foretages af et dertil nedsat forhandlingsorgan.

Det skal aftales, hvad der gælder, hvis aftalen bortfalder

Stk. 5.
Det skal fremgå af den lokale aftale, hvilke konsekvenser en opsigelse vil få i forhold til tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg samt arbejdsmiljøorganisationen.

Det **skal** aftales, hvad der gælder, hvis en lokal MED-aftale opsiges, og der ikke kan opnås enighed om en ny lokal MED-aftale. Aftalen skal indeholde en beskrivelse af, hvilke konsekvenser en opsigelse vil få for tillidsrepræsentanter, for samarbejde og samarbejdsudvalg samt for arbejdsmiljøorganisationen – altså en positiv tilkendegivelse af, hvilke regler der skal gælde. Det kan f.eks. aftales, at Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg anvendes sammen med arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationen, eller det kan aftales, at den lokale MED-aftale løber videre, indtil der opnås enighed om, at den ændres. Der kan også tænkes andre kombinationer.

De centrale parter har forudsat, at man efter opsigelse af en lokal MED-aftale fortsat skal have bestemmelser for samarbejde og tillidsrepræsentanter. Det fremgår af arbejdsmiljølovgivningen, at arbejdsmiljøarbejdet til enhver tid skal være organiseret.

Minimumsbestemmelser og ufravigelige bestemmelser

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

Der er 3 slags bestemmelser i rammeaftalen:

- Bestemmelser, der kan fraviges i den lokale MED-aftale, men ikke i indskrænkende retning (minimums-bestemmelser),
- bestemmelser, som ikke kan fraviges – hverken i den ene eller i den anden retning, og
- bestemmelser, som forhandlingsorganet ikke kan fravige, men som kan fraviges ved særskilt indgåede aftaler mellem de lokale forhandlingsberettigede organisationer og kommunen.

Det er vigtigt at være opmærksom på denne forskel, når man skal sætte sig ind i, hvad forhandlingsorganet har mulighed for at aftale, og hvad der kun kan aftales mellem de forhandlingsberettigede organisationer og kommunen.

At en bestemmelse er en minimumsbestemmelse betyder, at man ved fravigelsen må forbedre, men ikke forringe den basis, som bestemmelsen fastsætter. Man kan f.eks. ikke aftale, at der i kommunen ikke kan aftales retningslinjer, eller at der ikke skal være et hovedudvalg (som beskrevet i § 4, stk. 7 og i § 9).

Til gengæld kan man f.eks. godt aftale, at der skal aftales retningslinjer på flere områder, end det er fastlagt i § 8, stk. 3 og § 9, stk. 3, jf. bilag 2.

Det er i vejledningen angivet ud for hver paragraf, om den indeholder minimumsbestemmelser eller er ufravigelig.

Minimumsbestemmelserne drejer sig om indhold i samt form og struktur for medindflydelsen og medbestemmelsen, herunder om opgaver m.v. for det hovedudvalg, der skal være i kommunen.

De ufravigelige bestemmelser drejer sig om formålet, de fastsatte aftalemuligheder, reglen om at medindflydelse og medbestemmelse skal udøves inden for ledelsens

kompetenceområde, samt forholdene m.v. for tillidsrepræsentanter og andre medarbejderrepræsentanter.

Medarbejderrepræsentanternes forhold kan alene fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale mellem kommunens ledelse og de enkelte organisationer. Det nedsatte forhandlingsorgan har ingen kompetence hertil.

Både før og efter (og evt. sideløbende med) indgåelsen af en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse kan kommunen og en eller flere organisationer indgå egne TR-aftaler i.h.t. § 17. Herudover er der som hidtil mulighed for inden for rammerne af de generelt aftalte TR-bestemmelser at indgå aftaler mellem den enkelte personaleorganisation og kommunen.

Yderligere emner kan aftales lokalt

En række emner, som er reguleret i Aftalen om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg, er ikke berørt i rammeaftalen. Det betyder ikke, at emnerne ikke kan medtages i den lokale aftale – dét spørgsmål er blot udlagt til lokal aftale i kommunen.

Forhandlingsorganet kan vælge at lade ét eller flere af emnerne indgå i den lokale aftale, i en eventuel forretningsorden for hovedudvalget eller andre udvalg – eller vælge ikke at regulere emnerne lokalt.

Emnerne er bl.a.:

- Emner for fastlæggelse af retningslinjer ud over dem, som skal fastlægges i henhold til § 8, stk. 3 og § 9, stk. 3, jf. bilag 2,
- størrelsen af hovedudvalget og andre udvalg,
- arbejdsform for hovedudvalget og andre udvalg,
- nedsættelse af underudvalg og
- anvisning af fælleslokale til tillidsrepræsentanter.

Alle emner kan indgå i den lokale aftale. Dog må emnerne og måden, hvorpå de indgår i den lokale aftale, hverken stride mod de af rammeaftalens bestemmelser, der er ufravigelige, eller fravige de øvrige af rammeaftalens bestemmelser i indskrænkende retning.

Det kan også aftales, at der henvises til bestemmelserne i aftalerne om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samar-bejdsudvalg samt i TR-vilkårsprotokollatet.

§ 4. Form og struktur

Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser.

Der er stort set ikke fastlagt nogle detaljerede krav i rammeaftalen med hensyn til formen og strukturen for medindflydelsen og medbestemmelsen. I stedet fastlægger rammeaftalen nogle principper for den lokale struktur for medindflydelse og medbestemmelse i kommunen, som skal anvendes i den lokale aftale.

Først formålet
Så indholdet
Og derefter strukturen

Udgangspunktet for at aftale formen og strukturen for medindflydelse og medbestemmelse er, at der i kommunen mellem ledelsen og medarbejderrepræsentanterne fastlægges formål og indhold herfor på grundlag af rammeaftalens bestemmelser.

Drøftelsen bør dermed ske i overensstemmelse med følgende:

Formål med medindflydelsen og medbestemmelsen

↓

Indhold i medindflydelsen og medbestemmelsen

↓

Struktur for medindflydelsen og medbestemmelsen

Rammeaftalen er således muligheden for at aftale et samlet system for medindflydelse og medbestemmelse i den enkelte kommune på grundlag af lokale forhold.

Strukturen aftales lokalt

Stk. 1.
Udvalgsstrukturen aftales lokalt, så den tilgodeser kommunens behov og styrker medarbejdernes muligheder for indflydelse og medbestemmelse og opbygges sådan, at den medvirker til at kvalificere og effektivisere medindflydelsen og medbestemmelsen.

Udvalgsstrukturen skal aftales således, at den tilgodeser 2 hensyn:

Skal tilgodese to hensyn

For det første kommunens behov for en struktur, der medvirker til en sammenhæng mellem ressourceforbruget og de resultater, der skabes. For det andet medarbejdernes behov for en struktur, der giver en reel mulighed for indflydelse og medbestemmelse i stedet for en formel adgang hertil.

Disse to hensyn er ikke modsatrettede – det er muligt at finde modeller, der tilgodeser begge hensyn.

Kvalificere og effektivisere

Når udvalgsstrukturen skal opbygges sådan, at den medvirker til at kvalificere og effektivisere medindflydelsen og medbestemmelsen, kan bl.a. følgende forhold inddrages:

- De involverede ledelses- og medarbejderrepræsentanters kompetence bør være klar og meddelt den anden part.
- De gensidige forventninger til samarbejdet bør være klare og afstemte.
- Der bør være klare og præcise rammer for samarbejdet, herunder for udvalgenes arbejde m.v.
- Medindflydelses- og medbestemmelsessystemet bør være præget af en gennemsigtighed og synlighed.
- Informationskanalerne bør være klare med henblik på en åben information mellem ledelses- og medarbejderrepræsentanterne, mellem de enkelte medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg i kommunen og mellem det enkelte medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg og de medarbejdere og ledere, som er på det pågældende område.

Stk. 2.
Der skal være et sammenhængende system for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse, der dog ikke kræver ensartethed i de enkelte enheder i kommunen. Dette system skal udmøntes i en aftalt struktur, som skal matche ledelsesstrukturen.

Opbygningen skal matche ledelseskompetencen

Hvor der er en leder med kompetence med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, f.eks. en økonomisk kompetence eller indstillingsret/kompetence med hensyn til ansættelser og afskedigelser, skal der være en forma-

liseret mulighed for at medarbejderne kan få medindflydelse og medbestemmelse. Med formaliseret menes f.eks., at der er aftalt et udvalg, personalemøder eller et løbende samarbejde mellem lederen og den enkelte medarbejderrepræsentant.

System uden stopklodser

Med et sammenhængende system for medindflydelse og medbestemmelse menes, at der ikke må være nogle "stop-klodser" i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet, hverken i opadgående eller nedadgående retning. Der skal kunne delegeres kompetence m.v. i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet på tilsvarende vis som i ledelsessystemet.

Da kompetencen hos alle ledere i kommunen principielt er delegeret fra det øverste niveau (borgmesteren), er medindflydelses- og medbestemmelsessystemet, som det er beskrevet i rammeaftalen, også tænkt „oppefra og ned". Dette skal ses i forhold til det princip for strukturering, som har været grundlaget for bestemmelserne i aftalen om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Disse regler beskriver først og fremmest samarbejdsudvalg på institutionsniveauet. Det har f.eks. betydet, at der i nogle kommuner ikke er et fælles /centralt hovedsamarbejdsudvalg dækkende hele kommunen.

Ikke krav om ensartethed

Når der ikke kræves ensartethed, betyder det, at der kan aftales forskellige modeller inden for samme kommune, f.eks.:

- I teknisk forvaltning en særskilt arbejdsmiljøorganisation og særskilte tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter.
- I socialforvaltningen særskilte tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, men et fælles udvalg, som har til opgave at behandle alle spørgsmål i relation til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.
- På rådhuset et fælles udvalg, og at tillidsrepræsentanterne på dette område også varetager arbejdsmiljørepræsentanternes funktioner.

At strukturen skal matche ledelsesstrukturen betyder, at strukturen skal tænkes sammen med og svare til eller afspejle ledelsesstrukturen.

Med hensyn til de selvejende institutioner, som er omfattet af den lokale aftale om medindflydelse og med-bestemmelse, jf. vejledningen til § 1, må det i aftalen fastlægges, på hvilken måde medarbejderne på disse institutioner får indflydelse på kommuneniveau. Jf. endvidere bilag10.

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

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

Udvalg, personalemøder eller andet? Det skal aftales

Rammeaftalen stiller alene krav om, at der skal være et udvalg på det øverste niveau i kommunen for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse. Udvalg m.v. på de øvrige niveauer i kommunen kan indgå i den lokale aftale.

Strukturen kan bestå af medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg. Det kan f.eks. også fastlægges, at medindflydelsen og medbestemmelsen på et område udøves på et personalemøde. Det bør så lokalt aftales, hvor ofte dette personalemøde afholdes, hvordan dagsordenen for personalemødet udformes, hvem der deltager i personalemødet, referat herfra m.v.

Endvidere kan det aftales, at medindflydelsen og medbestemmelsen foregår via et løbende samarbejde mellem lederen og den enkelte medarbejderrepræsentant, og at dette samarbejde i et vist omfang er formaliseret, således at det er klart, hvornår man mødes, og hvordan informationen til de øvrige ansatte foregår. Det kan også aftales, at medarbejderrepræsentanter deltager i møder i ledelsen/direktionen, og at dette indgår som et element i strukturen for medindflydelse og medbestemmelse i kommunen.

Der kan være andre måder end ovennævnte at organisere samarbejdet på.

Der er ikke i rammeaftalen fastlagt bestemmelser om størrelsen af medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg. Det må aftales lokalt.

Der er heller ikke i rammeaftalen fastlagt bestemmelser om arbejdsformen i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet. Hvis et medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg har et arbejdsmiljøudvalgs opgaver, vil bestemmelserne om arbejds-

miljøudvalgenes arbejdsform, som de er fastlagt i arbejdsmiljølovgivningen, være gældende for det pågældende udvalg.

Stk. 5.
Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen.

Kontaktudvalg

Bemærkning:
Såfremt ikke samtlige personalegrupper i institutionen opnår repræsentation i MED-udvalget, kan der oprettes et kontaktudvalg bestående af MED-udvalgets personalerepræsentanter, samt en repræsentant for hver af de personalegrupper, der ikke er repræsenteret i MED-udvalget. Kontaktudvalgets opgaver er at virke vejledende og rådgivende for personalerepræsentanterne i MED-udvalget. Udvalget indkaldes forud for møder i MED-udvalget.

Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal tage udgangspunkt i en fordeling på hovedorganisationsområderne, dvs. LO-området (OAO), FTF-området og AC. Hvis der ikke er nogen medarbejdere tilhørende et hovedorganisationsområde inden for det område, som det pågældende udvalg dækker, skal der naturligvis ikke være en repræsentation fra dette hovedorganisationsområde i udvalget.

Udvalgene skal være af en sådan størrelse og med en sådan sammensætning, at arbejdet i praksis kan fungere.

Repræsentativt sammensatte udvalg

Udvalgene bør sammensættes så repræsentativt som muligt, således at alle relevante synspunkter kan komme frem. Så vidt muligt bør alle personaleorganisationer (overenskomstgrupper) være repræsenteret i udvalget. Dernæst kan de enkelte personalegruppers størrelse inddrages ved vurdering af sammensætning af udvalget på medarbejdersiden.

Ledelsen udpeger ledelsesrepræsentanterne af sin midte.

Stk. 6.
Udvalgenes sammensætning baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter.

Udvalgene sammensættes på medarbejdersiden som udgangspunkt af de tillidsrepræsentanter, der er inden for det område, som udvalget dækker.

Er der aftalt færre pladser på medarbejdersiden i et medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, end der er tillidsrepræsentanter inden for området, må der foretages et valg mellem disse tillidsrepræsentanter.

Er der derimod aftalt flere pladser på medarbejdersiden i udvalget, end der er tillidsrepræsentanter inden for området, kan der vælges andre medarbejdere som repræsentanter i udvalget.

Andre end tillidsrepræsentanter kan vælges - med samme vilkår

Der kan også vælges andre medarbejderrepræsentanter, hvis f.eks. en overenskomstgruppe har medlemmer på det område, som udvalget dækker, men de pågældende medarbejdere har en medarbejderrepræsentant, som er ansat på et andet område i kommunen. Så har medarbejdergruppen mulighed for at vælge en anden medarbejderrepræsentant til medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget på det pågældende område. Eksempel: HK'erne på et bibliotek har en tillidsrepræsentant, som ikke arbejder på biblioteket, men på rådhuset. HK'erne på biblioteket har mulighed for at vælge en medarbejderrepræsentant blandt sig til at repræsentere dem i bibliotekets medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg. Tillidsrepræsentanten kan ikke deltage i bibliotekets udvalg.

Arbejdsmiljørepræsentanter skal også være med

Hvis et medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg også skal varetage opgaverne på arbejdsmiljøområdet, og det inden for det pågældende område ikke er aftalt, at tillidsrepræsentanterne tillige varetager funktionerne som arbejdsmiljørepræsentanter, skal det sikres, at arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere er repræsenteret i udvalget.

Andre medarbejderrepræsentanter sidestilles med tillidsrepræsentanter med hensyn til valg af suppleant (§ 13), vilkår (§ 14), afskedigelse (§ 18) og uddannelse.

Suppleanter for andre medarbejderrepræsentanter er også omfattet af den særlige beskyttelse mod afskedigelse.

Der skal være et hovedudvalg

Stk. 7.
I alle kommuner skal der etableres et hovedudvalg sammensat af ledelses- og (fælles)tillidsrepræsentanter.

I Københavns Kommune etableres et hovedudvalg i samme omfang, som der indgås lokale aftaler.

I Frederiksberg Kommune sammensættes hovedudvalget af repræsentanter for de lokale forhandlingsberettigede organisationer og direktionen samt personalechefen.

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

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

Hovedudvalgets opgaver

Hovedudvalgets opgaver svarer til de opgaver, som hidtil har været løst:

- af et fælles/centralt hovedsamarbejdsudvalg for hele kommunen,
- af et hovedsikkerhedsudvalg for hele kommunen, medmindre andet aftales,
- af kommunens koordinationsudvalg.

Hovedudvalget har på det øverste niveau i kommunen altså de samme opgaver som øvrige medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, dvs. gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer.

Vedrørende Københavns Kommune bemærkes, at det af rammeaftalen fremgår, at der skal etableres et hovedudvalg for hver forvaltning, der har indgået en lokal MED-aftale. Der er givet dispensation til oprettelse af et centralt samarbejdsudvalg på tværs af kommunens forvaltninger jf. Protokollat om oprettelse af centralt samarbejdsorgan i Københavns Kommune (bilag 18).

Som udgangspunkt er hovedudvalget også det øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet for hele kommunen. Det kan i den lokale aftale dog fastlægges, at der i stedet for,

at hovedudvalget har denne opgave, etableres et særskilt hovedarbejdsmiljøudvalg i kommunen. For at sikre en optimal funktionsvaretagelse på arbejdsmiljøområdet anbefales, at kommunens øverste ledelse engagerer sig i arbejdsmiljøarbejdet, således at arbejdsmiljøet forbedres, og samarbejdet på området etableres, udvikles og vedligeholdes på tilfredsstillende måde.

Hovedudvalget har også en række andre opgaver. Disse er beskrevet i § 9.

Med hovedudvalget bliver medindflydelsen og medbestemmelsen matchet med den øverste ledelseskompetence i kommunen.

Hovedudvalgets kompetence dækker den øverste ledelses kompetence inden for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Hovedudvalget sammensættes af ledelses- og (fælles)tillidsrepræsentanter.

Hvis strukturen for medindflydelse og medbestemmelse er aftalt således, at der i (dele af) kommunen er en selvstændig arbejdsmiljøorganisation, som ikke er integreret i den øvrige struktur for medindflydelse og medbestemmelse, kan også arbejdsmiljørepræsentanter være medlemmer af hovedudvalget på medarbejdersiden.

Størrelse og sammensætning fastlægges lokalt

Størrelsen og sammensætningen af hovedudvalget bør fastlægges i den lokale aftale.

Medarbejderrepræsentationen i hovedudvalget skal – ligesom for øvrige medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg – baseres på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen.

§ 5. Kompetence

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.

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

Ledelsens kompetence er udgangspunktet for medindflydelse og medbestemmelse inden for et givent område. Hvis en leder ikke har kompetence i forhold til et givent emne, er der i princippet ikke grund til at inddrage emnet i samarbejdet. Samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere bør i stedet finde sted på det niveau, såvel højere som lavere, hvor ledelsen har kompetencen.

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

- Selvstændig ledelsesret,
- beslutnings- eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser og
- selvstændigt budget- og regnskabsansvar.

Kapitel 2

Medindflydelse og medbestemmelse

Medindflydelse og medbestemmelse

§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse

Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser.

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

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

Information, retningslinjer og forhandling

Med rammeaftalen er der skabt mulighed for en større grad af medindflydelse og medbestemmelse end tidligere. Der er desuden muligheder for i kommunens hovedudvalg, dvs. i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet at forhandle og indgå aftaler, som udfylder generelle rammeaftaler som et supplement til tillidsrepræsentanternes forhandlings- og aftaleret.

§ 7. Information og drøftelse

Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser.

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

Stk. 2.
Informationen skal gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse, så medarbejdernes/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller kommunalbestyrelsens beslutninger.

Stk. 3.
Ledelsen skal regelmæssigt give information om fremkomne forslag og trufne beslutninger i kommunalbestyrelsen.

Stk. 4.
I overensstemmelse med reglerne om information og drøftelse påhviler det ledelsen, at

a. informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i virksomhedens eller forretningsstedets aktiviteter og økonomiske situation
b. informere og drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i institutionen samt om alle planlagte forventede foranstaltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet
c. informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse.

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

Informationen skal ske så betids, at den enkelte medarbejderrepræsentant har en reel mulighed for at konsultere sit valggrundlag på en hensigtsmæssig måde. Dette indebærer, at medarbejderrepræsentanterne sikres rimelig tid til at drøfte konsekvenser af et påtænkt omstillingsprojekt med de berørte medarbejdere.

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

Kravene til informationens indhold og tidspunktet for informationen skal stå i rimeligt forhold til den pågældende sags omfang og karakter, således at kravene til informationen skærpes jo mere omfattende, jo mere kompliceret og jo mere indgribende sagen er for medarbejderne.

Det skal sikres, at drøftelsen sker på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold. Ledelsen og medarbejderrepræsentanterne kan derfor aftale en nærmere procedure, der sikrer den nødvendige tid til at forberede drøftelsen, herunder gennemføre forhandlingen af spørgsmålet om ændringer i arbejdstilrettelæggelse og ansættelsesvilkår, som omstillinger, udbud mv. indebærer, jf. stk. 5. Der henvises desuden til protokollat vedrørende medarbejdernes inddragelse og medvirken i forbindelse med udlicitering mv., jf. bilag 4.

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

Stk. 5.
Beslutninger i henhold til stk. 4, litra c, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse træffes af kommunalbestyrelsen efter en forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i MED-udvalget.

Stk. 6.
For det tilfælde, at beslutninger, som nævnt i stk. 5, indebærer betydelige ændringer for en personalegruppes arbejds- og personaleforhold, og denne gruppe ikke er repræsenteret i MED-udvalget, kan medarbejdersiden eller denne gruppe inden forhandlingen fremsætte krav om, at de suppleres med en tillidsrepræsentant for denne personalegruppe. Et sådant krav skal fremsættes i forlængelse af, at medarbejdersiden bliver bekendt med, at der skal ske en forhandling.

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

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

Når man taler om information, er det vigtigt at skelne mellem den information, der foregår gensidigt mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter, f.eks. i et medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, og den information, som man i f.eks. hovedudvalget bliver enige om skal tilgå de øvrige medarbejdere om hovedudvalgets drøftelser og aftaler.

Rammeaftalen angår den information, der foregår i f.eks. hovedudvalget, og som kan kaldes den interne information. Informationen fra medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg til de øvrige medarbejdere kan kaldes den eksterne information og vil blive belyst nedenfor.

Den interne information

Information er grundstenen i ethvert samarbejde. Hvis en leder eller en medarbejderrepræsentant ikke er informeret om, hvad der f.eks. sker i kommunen eller på institutionen, kan den pågældende ikke forholde sig hertil og dermed ikke indgå i en meningsfuld, konstruktiv drøftelse af det givne emne.

Der er en gensidig pligt til at give en god og tilstrækkelig information om forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Hvad der ligger i begrebet „god og tilstrækkelig information" vil naturligvis variere fra sag til sag og bør tages op som led i det løbende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

Såvel leder- som medarbejderrepræsentanter skal informere om emner, der er af betydning for samarbejdet, og skal også selv søge information. Det er alles ansvar, at den eller de personer, man samarbejder med, bliver informeret på et hensigtsmæssigt niveau.

Information kan foregå på mange måder, og formen kan være skriftlig eller mundtlig.

Begge former har sine fordele og ulemper.

En kombination af begge former vil ofte være hensigtsmæssig.

Ved den mundtlige information kan man hurtigt give en besked, og der er oplagte muligheder for at drøfte emnet. Det er dog kun de personer, der er til stede, der informeres herved, medmindre der efter drøftelsen udarbejdes et fyldigt referat.

Hvis der er tale om en kompliceret problemstilling, f.eks. det kommende budget, eller hvis der skal ske en drøftelse i „baglandene" på grundlag af informationerne, vil forudsætningen for en god og grundig drøftelse være, at der før drøftelsen foreligger skriftligt materiale til at understøtte den mundtlige information.

Som led i de lokale drøftelser i den enkelte kommune kan man aftale, hvornår og hvordan der skal informeres om givne emner, f.eks. at der skal informeres på det førstkommende møde i hovedudvalget om beslutninger, som er truffet i kommunalbestyrelsen.

Information til berørte medarbejdere og ledere

Den eksterne information

Det påhviler MED-udvalget at drage omsorg for at samtlige medarbejdere – skriftligt eller mundtligt – løbende orienteres om udvalgets arbejde.

Ledelsen og medarbejderrepræsentanterne bør på alle niveauer i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet i fællesskab drøfte og fastlægge procedurer for information om arbejdet til berørte medarbejdere og ledere.

Ved valg af kommunikations- og informationsmetoder bør man overveje:

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

Information om udvalgets arbejde kan ske på mange måder, f.eks. via:

- Referater fra møder m.v.
- Møder eller anden mundtlig information med mulighed for dialog.
- Personaleblad.
- E-mail/intranet og lignende.
- Opslagstavle.

§ 8. Retningslinjer

Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser.

Stk. 1.
Når én af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser med henblik på fastlæggelse af retningslinjer. Der skal fra begge parters side udvises positiv forhandlingsvilje og søges opnået enighed.

Ved drøftelse og fastlæggelse af retningslinjer er det hensigtsmæssigt at overveje, på hvilket niveau retningslinjen skal fastlægges: For hele kommunen eller for den enkelte institution. Elementer i denne overvejelse kan f.eks. være emnet for retningslinjen og lederens kompetence.

Som eksempler på retningslinjer vedrørende spørgsmål, der berører arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold kan nævnes:

- Personalepolitiske principper, herunder arbejdsmiljø-, ligestillings-, familie- og seniorpolitik,
- ansættelser, afskedigelser og forfremmelser,
- efteruddannelsesaktiviteter for medarbejdere, herunder efteruddannelsesplanlægning og
- tryghedsforanstaltninger.

Retningslinjer gælder fortsat

De retningslinjer, der allerede er fastlagt i den enkelte kommune, løber uændret videre ved indgåelse af en lokal aftale. Parterne kan dog overveje, om de hidtidige retningslinjer bør revurderes og eventuelt ændres eller opsiges i forbindelse med, at man drøfter medindflydelse og medbestemmelse i kommunen.

I Københavns Kommune gælder de hidtidige rammebestemmelser om ansættelser/forfremmelser også efter indgåelsen af en lokal aftale. Parterne kan dog overveje, om de bør revurderes og eventuelt ændres.

Opgaverne på arbejdsmiljøområdet er fastlagt i arbejdsmiljøloven og de tilhørende bekendtgørelser. Der kan i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet fastlægges principper og fastlægges/aftales retningslinjer for, hvordan disse opgaver løses. I arbejdsmiljølovgivningen slås bl.a. fast, at medarbejderne enten gennem udvalg m.v. eller gennem deres medarbejderrepræsentant skal deltage i:

- Planlægning af arbejdsmiljøarbejdet,
- kontrollen med arbejdsmiljøet og
- vurderingen af arbejdspladsens sikkerheds- og sundhedsforhold.

Stk. 2.
Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som – efter indstilling fra f.eks. hovedudvalget – er fastsat eller godkendt af kommunalbestyrelsen, er ikke at betragte som retningslinjer, og er derfor ikke omfattet af rammeaftalen, herunder af de særlige bestemmelser om opsigelse, jf. stk. 7.

Bemærkning:
Hvis der derimod er fastlagt retningslinjer i et medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, vil der fortsat være tale om retningslinjer i aftalens forstand, selv om sagen forelægges for f.eks. økonomiudvalget til efterretning. Hvis økonomiudvalget uden bemærkninger tager sagen til efterretning, har økonomiudvalget alene noteret sig, at der er aftalt retningslinjer. Dette gælder, uanset om det måtte være protokolleret, at økonomiudvalget har „godkendt" retningslinjerne. Såfremt økonomiudvalget ikke kan acceptere retningslinjerne må det pålægges den leder, der har kompetencen, at opsige de aftalte retningslinjer.

Procedureretningslinjer skal aftales

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

1. Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold,
2. større rationaliserings- og omstillingsprojekter og
3. kommunens personalepolitik, herunder eksempelvis ligestilling, kompetenceudvikling mv.

Procedureretningslinjer drejer sig om fastlæggelse af proceduren for, hvornår og hvordan kommunens ledelse og medarbejdere drøfter budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, større rationaliserings- og omstillingsprojekter og kommunens personalepolitik.

Der kan i øvrigt aftales procedureretningslinjer om andre emner.

Opmærksomheden henledes på, at der i stedet for 3 særskilte procedureretningslinjer kan indgås ét samlet sæt af retningslinjer indeholdende en beskrivelse af proceduren for drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, større rationaliserings- og omstillingsprojekter og kommunens personalepolitik.

Et sådan sæt af retningslinjer kan skabe grundlag for en sammenhængende planlægning af hvornår og hvordan emnerne drøftes i MED-systemet.

Stk. 4.
Hvis der ikke opnås enighed om retningslinjer på et givet område, skal ledelsen, hvis medarbejderne fremsætter ønske herom, redegøre for, hvorledes man derefter vil forholde sig på det pågældende område.

Redegørelsen bør normalt fremgå af et mødereferat eller lignende.

Det skal bemærkes, at stk. 4 ikke omfatter aftale af de obligatoriske procedureretningslinjer i hht. § 8, stk. 3. Der skal opnås enighed om aftale af de obligatoriske procedureretningslinjer. De lokale parter har jf. § 22, stk. 1 mulighed for at få vejledning fra de centrale parter, hvis uoverensstemmelser fastlåser forhandlingerne om de obligatoriske procedureretningslinjer.

Stk. 5.
Aftalte retningslinjer er bindende for begge parter, som er forpligtet til at forsvare og anvende dem.

Retningslinjer i henhold til rammeaftalen/den lokale aftale er bindende, når følgende to forudsætninger er opfyldt:

1. Retningslinjerne skal være aftalt i enighed mellem parterne (jf. § 8, stk. 1).
2. Indholdet af beslutningen skal henhøre under den pågældende leders ansvars- og kompetenceområde (jf. § 5).

Stk. 6.
Alle retningslinjer skal udformes skriftligt. Aftaler om retningslinjer kan opsiges med 3 måneders varsel. Inden opsigelse finder sted, skal der søges gennemført ændringer af retningslinjerne ved forhandling mellem parterne.

Skriftlige retningslinjer

Alle retningslinjer, herunder procedureretningslinjerne, jf. § 8 stk. 3, skal udformes skriftligt, således at det er klart, hvad der er aftalt, og således at der kan informeres om de fastlagte retningslinjer til medarbejdere i institutionen og til kommunens organisation i øvrigt.

Stk. 7.
Retningslinjer, som er aftalt i henhold til § 8, stk. 3 og i henhold til bestemmelserne i bilag 2, punkt A, C, D, E, G og I gælder indtil, der er opnået enighed om ændringer.

De almindelige retningslinjer, jf. § 8, stk. 1, kan opsiges med 3 måneders varsel og kan altid ændres, hvis der er enighed herom. Procedureretningslinjer, jf. § 8, stk. 3 og i henhold til bestemmelserne i bilag 2, punkt A, C, D, E, G og I gælder indtil parterne er enige om ændringer heraf.

§ 9. Hovedudvalget

Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser.

Stk. 1.
Hovedudvalget forhandler og indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i henhold til bestemmelserne heri.

Hovedudvalgets overordnede opgaver

Stk. 2.
Hovedudvalget har på det overordnede niveau endvidere til opgave:

1. Gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen,
2. at vejlede om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af udvalg m.v.,
3. at fortolke aftalte retningslinjer,
4. at fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom og
5. at indbringe uoverensstemmelser og fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen mv. for de centrale forhandlingsparter, jf. § 22.

Opgaver i hht. generelle (ramme)aftaler

Stk. 3.
Hovedudvalget har desuden en række obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler. Opgaverne fremgår af bilag 2.

Stk. 4.
Hovedudvalget mødes – normalt en gang om året – med kommunens politiske ledelse med henblik på drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen.

Med bestemmelsen er der fortsat sikret en dialogmulighed mellem politikerne og medarbejderrepræsentanterne, efter at koordinationsudvalget nedlægges i forbindelse med indgåelse af den lokale aftale om medindflydelse- og medbestemmelse. Drøftelsen af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen foregår med repræsentanter for kommunalbestyrelsen, f.eks. med økonomiudvalget. Kommunalbestyrelsen tager stilling til, hvem der repræsenterer den politiske ledelse i dialogen.

I drøftelsen inddrages spørgsmålet om eventuelle konsekvenser i forhold til sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde, jf. § 5 i Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne (punkt B i bilag 2).

Drøftelsen bør ske på så tidligt et tidspunkt i budgetbehandlingen, at medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for kommunalbestyrelsens beslutninger.

Det kan i den lokale MED-aftale fastlægges, f.eks. som led i procedureretningslinjen herom, jf. § 8, stk. 3, hvornår mødet mellem hovedudvalget og den politiske ledelse skal finde sted i forhold til budgetbehandlingen i kommunalbestyrelsen.

Det kan også i den lokale MED-aftale fastlægges, at der skal være mere end ét årligt møde mellem hovedudvalget og politikerne, og/eller at mødet/møderne skal formaliseres på anden måde.

For Københavns Kommunes vedkommende varetages den nævnte opgave af Københavns og Frederiksbergs Fællesrepræsentation (KFF) i egenskab af samlende organ i forhold til Overborgmesteren/økonomiudvalget. Adgangen for de københavnske hovedudvalg til at mødes med kommunens politiske ledelse vedrørende budgetbehandlingen vil således være en adgang til drøftelse med fagudvalget.

Under iagttagelse af disse forhold anbefales, at forhandlingsorganet i den enkelte forvaltning konkret aftaler, hvordan mødet/møderne formaliseres.

Strategisk drøftelse

Stk. 5.
Hovedudvalget skal hvert andet år (med mindre der lokalt er enighed om en anden periode) som led i den strategiske planlægning af MED-arbejdet gennemføre en strategisk drøftelse af, hvilke indsatsområder og opgaver, som de lokale parter er enige om er særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med i perioden.

Bemærkning:
Inspiration til indsatsområder og opgaver kan bl.a. hentes i de generelle (ramme)-aftaler.

Parterne har med indførelsen af den strategiske drøftelse ønsket at understøtte og forpligtige de lokale parter til med jævne mellemrum at overveje og planlægge det løbende hovedudvalgsarbejde.

Den strategiske drøftelse er tænkt som en metode, der skal hjælpe hovedudvalget med at finde frem til, hvilke indsatsområder og opgaver, som de lokale parter er enige om er særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med i en afgrænset periode.

Med ordet strategisk ønsker parterne at understrege, at drøftelsen og de indsatsområder og opgaver, der kommer ud af den, skal være relevante på længere sigt og skal vedrøre emner man i hovedudvalget er enige om er af særlig betydning og relevant for det lokale hovedudvalg og MED-arbejdet i øvrigt.

De indsatsområder og opgaver man i hovedudvalget kommer frem til gennem den strategiske drøftelse, skal ligge inde for hovedudvalgets hidtidige arbejds- og kompetenceområde. Der er således med indførelsen af den strategiske drøftelse ikke tilsigtet at hovedudvalgets kompetencer skal hverken udvides eller indskrænkes i forhold til ledelsesretten, det politiske beslutningsniveau eller de forhandlingsberettigede organisationers kompetenceområde.

I henhold til AMO-bekendtgørelsen skal arbejdsgiver hvert år i samarbejde med AMO på det strategiske plan, gennemføre en årlig arbejdsmiljødrøftelse, jf. AMO-

bekendtgørelsens § 9, jf. bilag 9. Denne årlige arbejdsmiljødrøftelse kan indtænkes i hovedudvalgets strategiske drøftelse.

Stk. 6.
Hovedudvalget fastlægger på baggrund af den strategiske drøftelse i hht. stk. 5 en strategiplan.

Bemærkning:
Formålet med en periodevis fastlæggelse af strategiplan er, at dagsordenen i hovedudvalget til enhver tid afspejler de aktuelle arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som er særligt væsentlige i kommunen.

Den strategiske drøftelse og fastlæggelse af strategiplan er et supplement til hovedudvalgets opgaver, jf. stk. 1-4.

Hovedudvalget kan vælge at lade én eller flere af de opgaver, som følger af stk. 1-4 indgå i strategiplanen. Hovedudvalget kan i øvrigt hente inspiration i de generelle (ramme)aftaler.

Der kan endvidere være andre opgaver aftalt i den lokale MED-aftale, som det kan være relevant at indtænke i strategiplanen, eksempelvis den strategiske arbejdsmiljødrøftelse.

Som en del af strategiplanen kan hovedudvalget f.eks. fastlægge en tidsplan for arbejdet med indsatsområderne og opgaverne, nedsætte arbejdsgrupper og/eller beskrive den videre kommunikation i forhold til MED-udvalgene.

Stk. 7.
Den strategiske drøftelse og fastlæggelse af strategiplan ændrer ikke ved de grundlæggende bestemmelser vedrørende medindflydelse og medbestemmelse, jf. MED-rammeaftalens kapitel 2.

Bemærkning:
Det vil således i uændret omfang være muligt løbende at få emner på hovedudvalgets dagsorden, selvom disse ikke måtte være fastlagt i strategiplanen.

Stk. 8.
Hvis en af parterne vægrer sig ved at indgå i reelle strategiske drøftelser og samarbejde om fastlæggelse af en strategiplan, kan den anden part anmode KL og KTO om at bistå ved en fornyet drøftelse med henblik på fastlæggelse af en strategiplan.

Kapitel 3

Tillidsrepræsentanter

Tillidsrepræsentanter

Bestemmelserne i arbejdsmiljølovgivningen om organisering af arbejdsmiljøarbejdet vil fortsat gælde, hvis der ikke aftales en ændret organisering.

Nogle af bestemmelserne i kapitel 3 omfatter også andre end tillidsrepræsentanter. Der er ved hver enkelt paragraf angivet, hvem den omfatter.

Der anvendes følgende begreber:

- Tillidsrepræsentanter, som er valgt i henhold til § 10.
- Andre medarbejderrepræsentanter (medlemmer af medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, som ikke er tillidsrepræsentanter, jf. § 4, stk. 6).
- Arbejdsmiljørepræsentanter.
- Medarbejderrepræsentanter, der anvendes som samlet betegnelse for de ovennævnte, dvs. både tillidsrepræsentanter, andre medarbejderrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

§ 10. Valg af tillidsrepræsentanter

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

Bestemmelserne omfatter tillidsrepræsentanter.

Stk. 1.
På enhver institution kan der vælges 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe (i Københavns og Frederiksberg kommuner pr. medarbejdergruppe ved en institution, eller del af institutionen), hvis gruppen omfatter mindst 5 medarbejdere.

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

- Selvstændig ledelsesret,
- beslutnings- eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser,
- selvstændigt budget- og regnskabsansvar.

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

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

Vedrørende bestemmelserne i Københavns og Frederiksberg kommuner bemærkes, at det i § 10, stk. 1, er præciseret, at der kan vælges 1 tillidsrepræsentant pr. medarbejdergruppe. Ovennævnte bemærkning om overenskomstgruppe gælder derfor kun uden for Københavns og Frederiksberg kommuner.

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 jobtræning og særligt tilrettelagte jobtræningsforløb, indgår i valggrundlaget inden for den enkelte overenskomstgruppe. Elever i lønnet praktik indgår også i valggrundlaget.

Ansatte i midlertidige stillinger har valgret fra ansættelsesdatoen og er – efter 1/2 års ansættelse – tillige valgbare. 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 5 medarbejdere. Eventuelle resterende organisationer, som ikke hver især opfylder kravet om mindst 5 medarbejdere, kan i givet fald tilsammen vælge én tillidsrepræsentant, hvis denne repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

Da de pågældende personaleorganisationer er én overenskomstgruppe, kan de i stedet tilsammen vælge én tillidsrepræsentant, hvis den pågældende tillidsrepræsentant repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

Ansatte, der ikke er medlem af en forhandlingsberettiget organisation, medregnes også ved afgørelsen af, om en overenskomstgruppe omfatter mindst 5 medarbejdere.

Med indgåelsen af rammeaftalen er ikke tilsigtet en begrænsning af det nuværende antal tillidsrepræsentanter i kommunerne.

Stk. 2.
Hvis medarbejderne og institutionens ledelse er enige herom, kan der vælges flere end 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. institution.

Bemærkning:
Der er særlig grund til, at medarbejdere og ledelse overvejer denne mulighed eller genovervejer tillidsrepræsentantens vilkår i situationer, hvor institutioner lægges sammen, men hvor institutionen fortsat er placeret på forskellige geografiske lokaliteter.

Hvor der aftales flere tillidsrepræsentanter pr. institution, kan disse samtidig beslutte, hvordan spørgsmål, der er fælles for hele institutionen, varetages.

Mulighed for valgfællesskab

Stk. 3.
Udgør antallet af medarbejdere i en overenskomstgruppe mindre end 5 på institutionen, kan den pågældende gruppe udgøre enten et valgfællesskab med en tilsvarende gruppe på en anden institution i kommunen eller søge bistand hos en tillidsrepræsentant for en anden overenskomstgruppe på institutionen.

Mulighed for valgforbund

Stk. 4.
To eller flere overenskomstgrupper kan indgå i valgforbund og tilsammen vælge en tillidsrepræsentant, som repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

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

Stk. 5.
Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst ½ års tilknytning til kommunen. Elever på erhvervsuddannelserne (EUD-elever) er ikke valgbare. Valget anmeldes skriftligt af vedkommende organisation over for kommunen. Kommunen er berettiget til over for organisationen at gøre indsigelse mod valget inden for en frist på 3 uger fra modtagelse af meddelelse fra organisationen.

Bemærkning:
Anmeldelse af tillidsrepræsentanter ansat i Københavns Kommune sker i overensstemmelse med bilag 17.

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

Stk. 6.
Med det formål at styrke tillidsrepræsentantens muligheder for at udføre sit tillidsrepræsentantarbejde bedst muligt bør det tilstræbes, at pågældende vælges for mindst 2 år ad gangen.

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, bør der foretages en fornyet anmeldelse ved genvalg.

Arbejdsmiljørepræsentanter vælges altid for en tidsafgrænset periode, og der bør foretages anmeldelse efter hvert valg også ved genvalg af arbejdsmiljørepræsentanter.

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.

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

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

Fravigelsesmuligheden i stk. 5, 1. punktum indebærer, at der er frihed til lokalt at indgå aftale om en anden anciennitetstærskel i forhold til valgbarhed, samt

at f.eks. ledere og ansatte med ledelsesfunktioner ikke er valgbare. Stk. 5, 2.-4. punktum kan ikke fraviges, hvilket indebærer, at det fastholdes, at EUD-elever ikke er valgbare, 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.

Forhandlingsorganet kan ikke fravige TR-bestemmelser

De nævnte muligheder for at fravige bestemmelserne kan kun anvendes ved særskilt indgået lokal TR-aftale mellem kommunens ledelse og de enkelte organisationer i henhold til § 17. Det forhandlingsorgan, der indgår eller evt. genforhandler en lokal MED-aftale, har ingen kompetence hertil.

§ 11. Tillidsrepræsentantens virksomhed

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

Bestemmelserne omfatter tillidsrepræsentanter, herunder også tillidsrepræsentanter, som varetager funktionen som arbejdsmiljørepræsentant.

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.

Med rammeaftalen understreges det, at tillidsrepræsentanten er den centrale medarbejderrepræsentant for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r).

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

Siden de første tillidsrepræsentantregler er der sket en generel anerkendelse af institutionen, og systemet er godt indarbejdet i alle kommuner. Det har derfor været naturligt at understrege, at samarbejdet i henhold til rammeaftalen bygger på tillidsrepræsentantinstitutionen.

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.

Nye og gamle opgaver

Interessevaretagelsen sker ved, at tillidsrepræsentanten dels har en række tillidsrepræsentantopgaver i forhold til de medarbejdere, den pågældende repræsenterer, dels opgaver vedrørende medindflydelse og medbestemmelse i øvrigt inden for den lokalt aftalte struktur.

Tillidsrepræsentanten har således i henhold til rammeaftalen en række opgaver, bl.a. at:

- Modtage og videregive information til og fra ledelsen,
- modtage og videregive information til og fra de medarbejdere, den pågældende repræsenterer,
- 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 kompetencen 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 medbestemmelsesudvalg, m.v.,

- forberede og følge op på møder i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg m.v. og
- varetage funktionen som arbejdsmiljørepræsentant, hvis det er fastlagt i den lokale aftale.

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

Arbejdsmiljøgruppens opgaver

Arbejdsmiljøgruppen eller det udvalg, der måtte have denne funktion, er i henhold til § 19, stk. 2 i bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed bemyndiget til ved overhængende betydelig fare at standse arbejdet i det omfang det er nødvendigt for at afværge faren. Arbejdsmiljørepræsentanten kan gøre dette alene, hvis lederen ikke er til stede. Arbejdsmiljøgruppen skal omgående orientere arbejdsmiljøudvalgets formand eller virksomhedens ledelse og forklare, hvorfor arbejdsstandsningen var nødvendig.

Arbejdsmiljøgruppen skal i henhold til bekendtgørelsen

- kontrollere at forholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt (arbejdsmiljømæssigt) forsvarlige, og om der gives effektiv instruktion,
- påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed, og
- forelægge sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer (arbejdsmiljøproblemer), som arbejdsmiljøgruppen ikke kan løse, eller som er generelle, for MED-udvalget eller tilsvarende udvalg, som varetager arbejdsmiljøudvalgets opgaver.

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.

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.

Bemærkning:
Såfremt de relevante oplysninger ikke automatisk tilgår tillidsrepræsentanten, skal oplysningerne udleveres på tillidsrepræsentantens begæring.

Tillidsrepræsentanten har mod forlangende krav på at modtage eksisterende oplysninger, i det omfang og den form de måtte forefindes, om godkendt over- og merarbejde på den pågældende institution/arbejdsplads.

Det kan aftales, at tillidsrepræsentanten varetager arbejdsmiljørepræsentantens funktion

Stk. 5.
Hvis arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentantarbejdet varetages af samme person, har tillidsrepræsentanten tillige de beføjelser, som følger af arbejdsmiljølovgivningen m.v.

Hvis det er aftalt, at hvervene som arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentant varetages af samme person, vil tillidsrepræsentanten skulle varetage arbejdsmiljørepræsentantens funktioner for den eller de overenskomstgrupper, han eller hun i øvrigt repræsenterer som tillidsrepræsentant. Det følger af vejledningen til MED-rammeaftalens § 11, stk. 5.

I disse situationer vil der kunne være mere end én arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen. Disse arbejdsmiljørepræsentanter indgår i et indbyrdes samarbejde og samarbejder med ledelsen om arbejdsmiljøanliggender. Det er vigtigt at være opmærksom på, at alle ansatte på arbejdspladsen skal være "dækket" af en arbejdsmiljørepræsentant.

Valg til de to hverv skal foregå som særskilte valg, og alle medarbejdere inden for det område, arbejdsmiljørepræsentanten dækker, skal have mulighed for at deltage i valget (valgret) og er i øvrigt valgbare.

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.

Bemærkning:
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.

De nævnte muligheder for at fravige bestemmelserne kan kun anvendes ved særskilt indgået lokal TR-aftale mellem kommunens ledelse og de enkelte organisationer i henhold til § 17. Det forhandlingsorgan, der indgår eller evt. genforhandler en lokal MED-aftale, har ingen kompetence hertil.

§ 12. Valg af fællestillidsrepræsentanter

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

Bestemmelserne omfatter tillidsrepræsentanter. Indholdet i stk. 1-3 er en uændret videreførelse af bestemmelserne i aftalerne om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Bestemmelserne i stk. 4 og 5 er nye i forhold til disse aftaler.

Stk. 1.
Det kan mellem de lokale afdelinger af personaleorganisationerne/aftales, at der for overenskomstgrupperne vælges en fællestillidsrepræsentant til at varetage og forhandle spørgsmål fælles for de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer. Valg af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de anmeldte tillidsrepræsentanter, som repræsenterer overenskomstgrupperne. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes til kommunen ved en af samtlige berørte tillidsrepræsentanter underskrevet anmeldelse.

Fællestillidsrepræsentant for flere overenskomstgrupper fra flere personaleorganisationer

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.

En eller flere overenskomstgrupper fra samme personaleorganisation

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.

Bemærkning:
Det skal gennem anmeldelsen sikres, at fællestillidsrepræsentanten ikke varetager samme opgaver, som de enkelte tillidsrepræsentanter skal varetage inden for deres respektive område, medmindre ledelsen og de berørte tillidsrepræsentanter indgår aftale om noget andet.

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

Fastlægger selv valgformen

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

Stk. 5.
For de overenskomstgrupper, der har 2 eller flere tillidsrepræsentanter, er der i forbindelse med indgåelsen af den lokale aftale mulighed for at vælge en fællestillidsrepræsentant. Denne skal have ansættelsesmæssig tilknytning til kommunen, men behøver ikke at være tillidsrepræsentant i forvejen.

I forbindelse med indgåelse af den lokale aftale i den enkelte kommune har de overenskomstgrupper, der har 2 eller flere tillidsrepræsentanter, ret til at vælge en fællestillidsrepræsentant. Det indebærer, at hvis der i en overenskomstgruppe er mindst 2 tillidsrepræsentanter senest på det tidspunkt, hvor der indgås en lokal aftale om

medindflydelse og medbestemmelse i den pågældende kommune, 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.

Valget følger funktionen – ikke personen

Retten til valg af fællestillidsrepræsentant i forbindelse med indgåelsen af den lokale aftale skal udnyttes således, at der senest ved underskrivelsen af den lokale aftale foreligger en tilkendegivelse fra de overenskomstgrupper, som ønsker at gøre brug af retten. Det kan anbefales at indføje en liste over de personaleorganisationer/overenskomstgrupper, som har ønsket at gøre brug af denne ret, i den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse.

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.

Stk. 6.
Bestemmelserne i stk. 1, 1. og 2. punktum, stk. 2, 1. - 3. punktum, stk. 3, stk. 4 og stk. 5 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17.

Bestemmelserne i stk. 1, 3. punktum og stk. 2, 4. punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.

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

De nævnte muligheder for at fravige bestemmelserne kan kun anvendes ved særskilt indgået lokal TR-aftale mellem kommunens ledelse og de enkelte organisationer i henhold til § 17. Det forhandlingsorgan, der indgår eller evt. genforhandler en lokal MED-aftale, har ingen kompetence hertil.

§ 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.

Bestemmelserne omfatter tillidsrepræsentanter og andre medarbejderrepræsentanter, dog ikke arbejdsmiljørepræsentanter, da der ikke vælges suppleanter for arbejdsmiljørepræsentanter.

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

Bestemmelserne om valg og valgbarhed, anmeldelse og indsigelse, jf. rammeaftalens § 10, 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 fællestillidsrepræsentant, jf. § 12.

Stk. 2.
Suppleanten er omfattet af bestemmelsen i § 18. Under medarbejderrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i medarbejderrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter nærværende regler.

Når medarbejderrepræsentanten er fraværende uanset årsagen hertil, har suppleanten de opgaver og det ansvar, som medarbejderrepræsentanten ville have haft.

Suppleanten har hermed ved medarbejderrepræsentantens fravær de rettigheder, f.eks. i forhold til vilkår og frihed, og de pligter, som følger af rammeaftalen.

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

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

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

De nævnte muligheder for at fravige bestemmelserne kan kun anvendes ved særskilt indgået lokal TR-aftale mellem kommunens ledelse og de enkelte organisationer i henhold til § 17. Det forhandlingsorgan, der indgår eller evt. genforhandler en lokal MED-aftale, har ingen kompetence hertil.

§ 14. Medarbejderrepræsentanternes vilkår

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

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

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

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

Med denne bestemmelse sidestilles tillidsrepræsentanten med arbejdsmiljørepræsentanten i forhold til de lønmæssige vilkår – og udførelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant ligestilles dermed 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.

Indtægt som ved det almindelige arbejde

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.

Der ydes medarbejderrepræsentanten transportgodtgørelse ved hvervets udførelse, såfremt den pågældende medarbejderrepræsentants område omfatter flere adskilte arbejdssteder. Transportgodtgørelsen ydes efter de regler, der gælder i den pågældende 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 kommunen 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 kørslens 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 pågældendes hverv, når der er tale om aktiviteter, som aktuelt og konkret vedrører de medarbejdere, som medarbejderrepræsentanten er valgt af. Som eksempler på sådanne aktiviteter kan nævnes:

1. Kommunalbestyrelsen træffer beslutning om at afskedige 25 personer inden for administrationen. Tillidsrepræsentanterne anmoder deres respektive ledere om tilladelse til dagen efter at holde et møde med henblik på eventuelt at stille forslag over for kommunalbestyrelsen om ordninger, der vil kunne mildne virkningen af afskedigelsen. Kommunaldirektøren giver tilladelse til, at mødet afholdes, og han stiller et mødelokale på rådhuset til rådighed.

2. En social- og sundhedshjælper afskediges. Da lokale forhandlinger om afskedigelsens berettigelse ikke fører til enighed, anmoder FOA om en forhandling med KL. Ved mødet deltager udover KL og FOA en repræsentant for kommunen, den lokale FOA-afdelingsformand samt tillidsrepræsentanten. Mødet foregår i KL's lokaler i København.

3. De 8 BUPL-tillidsrepræsentanter i en kommune ønsker at afholde et møde med henblik på at koordinere deres stillingtagen til konkrete forslag til en planlagt drøftelse med kommunens ledelse om anvendelse af midler til decentral løndannelse. Tillidsrepræsentanterne anmoder deres respektive ledere om tilladelse til at afholde mødet. Tilladelsen gives, og kommunen er – på grund af manglende mødelokaler i kommunens daginstitutioner – indforstået med, at mødet afholdes i den lokale BUPL-afdeling.

4. På grund af gentagne fejludbetalinger til socialrådgiverne anmoder socialrådgivernes tillidsrepræsentant sin leder om tilladelse til at drøfte problemerne med formanden for den lokale kreds. Til mødet er også inviteret en repræsentant for Dansk Socialrådgiverforening (centralt).

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 aktivitetens afholdelse afklarer, hvorvidt den er omfattet af § 14 eller af § 15.

I Københavns og Frederiksberg kommuner er der aftalt en særlig ordning, hvorefter der til de nævnte formål ydes tjenestefrihed med løn, jf. § 16. Frihed til udførelse af hvervet gives efter anmodning over for den pågældende medarbejderrepræsentants leder.

Nødvendig og tilstrækkelig tid

Der er en række hensyn at tage ved vurderingen af, hvad der er nødvendig og tilstrækkelig tid. De 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 sådan, at 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. Desuden kan det afklares, om der i den forbindelse skal ske en kompensation gennem vikarordninger m.v., således at den forøgede arbejdsmæssige belastning på institutionen afbødes.
- Omfanget af medarbejderrepræsentantens opgaver, f.eks. om tillidsrepræsentanten også varetager funktionen som sikkerhedsrepræsentant, 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.

Spørgsmålet om nødvendig og tilstrækkelig tid kan i langt de fleste tilfælde løses som led i det løbende samarbejde mellem ledelsen og medarbejderrepræsentanten.

Hvis der sker en væsentlig ændring af medarbejderrepræsentantens opgaver, aftales vilkårene i forbindelse med indgåelsen af den lokale aftale.

Vilkårene kan dog også aftales på et senere tidspunkt. Der henvises til vejledningen til protokollatet om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse.

I det omfang, ledelsen og medarbejderrepræsentanter har behov for aftaler om vilkårene, kan følgende modeller for tid m.v. til løbende aktiviteter overvejes:

- Der aftales en ramme på x antal timer, f.eks. pr. måned, til brug for en bestemt medarbejderrepræsentants virksomhed.
- Der aftales en ramme på x antal timer, f.eks. pr. halvår, til brug for eksempelvis en gruppe medarbejderrepræsentanters virksomhed.

Herudover kan det som led i drøftelserne afklares, hvorvidt der i et nærmere angivet omfang kan ansættes vikar, når en medarbejderrepræsentant skal varetage sit hverv.

Der kan desuden være aktiviteter, der ikke eller kun vanskeligt kan forudses, som f.eks. pludseligt opståede personsager. I det omfang, der ikke allerede er taget højde for disse aktiviteter, vil de ikke være omfattet af en aftalt ramme.

Der henvises desuden til protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse (TR-vilkårsprotokollatet), vedlagt som bilag 5.

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

Bemærkning:
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.

For så vidt angår aflønning af tillidsrepræsentanter henvises til bilag 7.

For så vidt angår arbejdsmiljørepræsentanter henvises til bilag 8.

De nævnte muligheder for at fravige bestemmelserne kan kun anvendes ved særskilt indgået lokal TR-aftale mellem kommunens ledelse og de enkelte organisationer i henhold til § 17. Det forhandlingsorgan, der indgår eller evt. genforhandler en lokal MED-aftale, har ingen kompetence hertil.

§ 15. Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v. (gælder ikke i Københavns og Frederiksberg kommune)

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

Bestemmelserne i denne paragraf vedrører alene tillidsrepræsentanter, idet stk. 3 dog også kan omfatte arbejdsmiljørepræsentanter.

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

1. deltagelse i de af personaleorganisationerne arrangerede tillidsrepræsentantkurser,
2. udøvelse af hverv, hvortil tillidsrepræsentanten er valgt inden for sin forhandlingsberettigede personaleorganisation, og
3. deltagelse i møder, som arrangeres af den forhandlingsberettigede personaleorganisation for de tillidsrepræsentanter, der er valgt i kommunerne.

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

Eksempler på møder, der henhører under § 15:

1. 3F indkalder kommunens tillidsrepræsentanter til møde på det lokale afdelingskontor med henblik på at drøfte udtagelse af overenskomstkrav.
2. FOA indkalder de i kommunen valgte tillidsrepræsentanter til møde i den lokale afdeling vedrørende hovedbestyrelsens strategi for anvendelse af decentral løn.

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

Arbejdsskade-forsikring

Der er etableret en arbejdsskadeforsikring for tillidsrepræsentanter, når disse kommer til skade i forbindelse med udførelsen af de aktiviteter, som er omhandlet af § 15.

Forsikringen er subsidiær til arbejdsgiverens arbejdsskadeforsikring og dækker således ikke skader, der er omfattet af Lov om forsikring som følge af arbejdsskader. Hvis tillidsrepræsentantens forbund/organisation har tegnet en frivillig arbejdsskadeforsikring, dækker denne i stedet.

I tilfælde af skade skal skaden under alle omstændigheder anmeldes til arbejdsgiverens eventuelle lovpligtige arbejdsskadeforsikring og Arbejdstilsynet. Afvises den fra Arbejdsskadestyrelsen og/eller forsikringsselskabet under henvisning til, at den ikke er omfattet af arbejdsskadeforsikringslovens område, anmeldes den efterfølgende over for Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO).

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

Bemærkning:
Forudsat at medarbejderrepræsentanten har indleveret dokumentation for afholdelse af tjenestefri med løn skal kommunen fremsende refusionsopgørelse hurtigst muligt og senest 1. april det efterfølgende år.

Regningsmodel

Der ydes tjenestefrihed med løn mod, at personaleorganisationerne refunderer udgiften til løn under tjenestefriheden (regningsmodellen).

Modellen er indarbejdet i de kommunale lønanvisningssystemer. Kommunens refusionsopgørelse skal omfatte nettolønnen, eventuelle tillæg, særlig feriegodtgørelse samt eget pensionsbidrag, såfremt pågældende er omfattet af en pensionsordning. Alle udgifter, der er relateret til aktiviteten, skal medtages i den samme refusionsopgørelse, hvorfor det er vigtigt, at opgørelsen indeholder alle ovennævnte elementer.

Kommunens administrationsgebyr herfor er aftalt til 45 kr. pr. regning, der udskrives. Det forudsættes, at der højest fremsendes en regning for hver tillidsrepræsentant pr. måned.

Stk. 3.
Der udredes af kommunen et beløb pr. ATP-pligtig arbejdstime, der indbetales til "Amtskommunernes og Kommunernes Fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter m.fl.". De beløb, der indbetales til fonden, anvendes til finansiering af personaleorganisationernes udgifter ved uddannelse af kommunalt ansatte tillidsrepræsentanter m.fl. Udgifter til arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i kurserne kan finansieres af fonden. Vedtægter for fonden og bestemmelser om størrelsen af kommunernes indbetalinger fastsættes ved aftale mellem KL og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

KL og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) har aftalt vedtægter for AKUT-fonden. Kommunerne indbetaler pr. 1. januar og 1. juli et aftalt beløb pr. ATP-pligtig arbejdstime til fonden. Omkostningerne ved bidragenes beregning og indbetaling afholdes af kommunerne.

Der henvises desuden til vedtægterne for AKUT-fonden, bilag 13, samt Protokollat om bidrag til AKUT-fonden samt lokal forsøgsordning, bilag 14.

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.

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

De nævnte muligheder for at fravige bestemmelserne kan kun anvendes ved særskilt indgået lokal TR-aftale mellem kommunens ledelse og de enkelte organisationer i henhold til § 17. Det forhandlingsorgan, der indgår eller evt. genforhandler en lokal MED-aftale, har ingen kompetence hertil.

§ 16. Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v. i Københavns og Frederiksberg kommuner

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.

Stk. 1.
Der ydes tjenestefrihed uden løntab til tillidsrepræsentanten

1. ved deltagelse i personaleorganisationernes faglige møder, f.eks. bestyrelsesmøder, hovedbestyrelsesmøder, forretningsudvalgsmøder m.v.,
2. ved deltagelse i tillidsrepræsentantmøder, som personaleorganisationerne - med institutionsledelsens tilslutning - finder det hensigtsmæssigt at afholde,
3. til faglig uddannelse etableret af Københavns Kommune eller dennes institutioner,
4. ved deltagelse i virksomhedskonferencer o.lign. samt
5. i forbindelse med faglig eller social orientering af den gruppe, pågældende er tillidsrepræsentant for.

§ 16 omfatter møder og aktiviteter, der vedrører en medlemsgruppe generelt eller vedrører en organisations interne forhold, jf. pkt. 1, 2 og 5. Herudover omfatter § 16 tillidsrepræsentanters deltagelse i virksomhedskonferencer og for Københavns Kommunes vedkommende til faglig uddannelse etableret af kommunen eller dennes institutioner.

Der er etableret en arbejdsskadeforsikring for tillidsrepræsentanter, når disse kommer til skade i forbindelse med udførelsen af de aktiviteter, der er nævnt i § 16, stk. 1 og 2. Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til § 15, stk. 1.

Stk. 2.
Derudover ydes der i et mellem personaleorganisationerne og kommunen aftalt omfang tjenestefrihed uden løntab til tillidsrepræsentanten ved deltagelse i anden tillidsrepræsentantuddannelse, der arrangeres af organisationerne.

Tilsvarende gælder for suppleanter for tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter samt for Københavns Kommunes vedkommende for medlemmer af personaleorganisationernes hovedbestyrelser, bestyrelser, afdelingsbestyrelser og lign.

Den aftalte tjenestefrihed omfatter samtlige de af organisationerne og underorganisationerne arrangerede informations- og uddannelsesaktiviteter.

Tjenestefriheden omfatter såvel kommunalt ansatte som ansatte ved samtlige selvejende institutioner med driftsoverenskomst.

Den aftalte tjenestefrihed omfatter i både Københavns og Frederiksberg kommuner også suppleanter for tillidsrepræsentanter. Hertil kommer – for Københavns Kommunes vedkommende – også medlemmer af personaleorganisationernes hovedbestyrelser, bestyrelser, afdelingsbestyrelser o. lign.

Der træffes årligt mellem organisationerne aftale om fordelingen af den aftalte sum af arbejdstimer, tjenestefriheden omfatter. Resultatet af fordelingen meddeles kommunen senest den 1. november (i Københavns Kommune til Økonomiforvaltningen og i Frederiksberg Kommune til Økonomidirektoratet). Organisationerne skal påse, at det aftalte omfang af tjenestefriheden ikke overskrides.

Tillidsrepræsentanten ansøger sin organisation om optagelse på det ønskede kursus ved anvendelse af blanket vedrørende „Ansøgning om tjenestefrihed til tillidsrepræsentantuddannelse."

Organisationerne sender snarest og senest 14 dage før kurset blanketten i 3 eksemplarer til pågældende institution.

Stk. 3.
Københavns og Frederiksberg kommuner indbetaler et årligt bidrag til de personaleorganisationer, der har personale i Københavns henholdsvis Frederiksberg Kommune.

Københavns og Frederiksberg kommuner indbetaler hver et årligt bidrag, der anvendes til personaleorganisationernes udgifter ved tillidsrepræsentanternes deltagelse i tillidsrepræsentantuddannelse afholdt i henhold til § 16, stk. 2.

Stk. 4.
Omfanget af den i stk. 2 nævnte tjenestefrihed samt størrelsen og administrationen af de i stk. 3 nævnte bidrag aftales mellem KL og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte. (Bilag 15 og bilag 16).

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

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

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

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

Stk. 2.
Bestemmelserne i nærværende aftales § 10, stk. 5, 2. – 4. punktum, § 11, stk. 1 og 2, § 11, stk. 5, § 12, stk. 1, 3. punktum, § 12, stk. 2, 4. punktum, § 15, stk. 3, § 16 samt §§ 18 – 23 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Stk. 3.
Af en lokal aftale indgået i henhold til 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.

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

Stk. 5.
Nærværende aftale gælder, mens der forhandles om en lokal aftale. Hvis der ikke indgås en lokal aftale, gælder nærværende aftale fortsat.

Stk. 6.
Den lokale aftale kan opsiges med 3 måneders varsel, medmindre de lokale parter har aftalt et længere varsel. I opsigelsesperioden skal forhandlinger om ændring af aftalen indledes, hvis én af de forhandlingsberettigede parter anmoder herom. Ved bortfald af den lokale aftale gælder nærværende aftale.

De i § 17 nævnte muligheder for at fravige bestemmelserne kan kun anvendes ved særskilt indgået lokal TR-aftale mellem kommunens ledelse og de enkelte organisationer. Det nedsatte forhandlingsorgan, der indgår en lokal MED-aftale, har ingen kompetence hertil.

§ 18. Afskedigelse

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.

Bestemmelserne vedrører alle medarbejderrepræsentanter, jf. bemærkningen til indledningen til kapitel 3.

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

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:

- Tillidsrepræsentanter, herunder (fælles)tillidsrepræsentanter,
- suppleanter for tillidsrepræsentanter,
- medarbejderrepræsentanter,
- suppleanter for medarbejderrepræsentanter og
- arbejdsmiljørepræsentanter.

Hvis en ansat, der er valgt til et af ovenstående hverv, påtænkes afskediget, skal fremgangsmåden, som er beskrevet i § 18, følges. Hvis alle forhandlingsmuligheder har været afprøvet, kan sagen derefter behandles ved en voldgift i henhold til aftalens § 19.

Procedure og varsler

Stk. 2.
Inden en tillidsrepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet mellem kommunen (i Københavns Kommune den ansættende myndighed) og den personaleorganisation, som tillidsrepræsentanten er anmeldt af. Kommunen (i Københavns Kommune den ansættende myndighed) kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter, at organisationen har modtaget meddelelsen om den påtænkte opsigelse.

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

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 (i Københavns Kommune Økonomiforvaltningen) skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst/aftale. Kopi af begæring om forhandling sendes til KL. Forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelse af forhandlingsbegæringen. Forhandlingen har opsættende virkning for den påtænkte opsigelse.

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

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

Bemærkning:
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.

Arbejdsmiljørepræsentanter er omfattet af bestemmelsen vedr. afskedigelse begrundet i arbejdsmangel.

Bortvisning

Stk. 5.
I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrunder bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 2-4. I sådanne tilfælde skal kommunen (i Københavns Kommune den ansættende myndighed) snarest muligt tage skridt til at afholde en forhandling med den personaleorganisation, tillidsrepræsentanten er anmeldt af. Hvis personaleorganisationen skønner, at bortvisningen ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens forhold, skal personaleorganisationen inden en frist på 14 dage efter forhandlingen over for kommunen (i Københavns Kommune Økonomiforvaltningen) skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst.

Voldgift

Stk. 6.
Spørgsmålet om afskedigelsens berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget afskedigelse af en tillidsrepræsentant afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold til § 19. Godtgørelsen ydes efter de regler herom, som måtte være indeholdt i den overenskomst, som vedkommende er omfattet af. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig.

For tjenestemænds vedkommende ydes tilsvarende godtgørelse som i overenskomsten for tilsvarende personalegruppe.

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

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

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

Stk. 7.
Ved afskedigelse af en prøveansat tjenestemand, der er valgt som tillidsrepræsentant, finder stk. 1-6 ikke anvendelse.

For prøveansatte tjenestemænd findes særlige procedureforskrifter i tjenestemandsregulativet og i aftalerne om prøvetidens længde for tjenestemænd.

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

Bemærkning:
§ 19 omhandler de centrale parters uoverensstemmelser om fortolkning af bestemmelserne i §§ 10 - 18.

Aftalen mellem KL og KTO om behandling af retstvister finder ikke anvendelse i forhold til rammeaftalen.

KTO's 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. Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået iht. § 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. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer.

2 af medlemmerne vælges af KL og 2 af KTO.

Stk. 4.
Parterne peger i forening på en opmand og retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

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

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

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

Der henvises desuden til parternes fælles vejledning om lokale TR-aftaler.

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

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.

Stk. 1.
Såfremt en af parterne ikke overholder sin forpligtelse i henhold til § 7, stk. 4 - 6 kan den anden part fremsætte anmodning om, at forpligtelsen overholdes. Anmodningen skal fremsættes skriftligt og så snart den anden part bliver bekendt med, at forpligtelsen ikke er overholdt.

Bemærkning:
Anmodningen fremsættes på det niveau, der bliver berørt af den manglende overholdelse af forpligtelsen.

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

Stk. 2.
Fra det tidspunkt en af parterne har modtaget en anmodning, som nævnt i stk. 1, skal den inden for 1 måned tage skridt til at efterkomme anmodningen.

Bemærkning:
I tilfælde af, at der allerede er truffet beslutning, herunder politisk beslutning, om forhold, hvor den manglende information og drøftelse kunne have haft betydning, kan ledelsen inden for fristen på 1 måned vælge at annullere beslutningen eller at gennemføre beslutningen desuagtet. Vælger ledelsen at gennemføre beslutningen desuagtet finder stk. 3 anvendelse.

Stk. 3.
Såfremt en af parterne ikke inden for fristen på 1 måned tager skridt til at opfylde sine forpligtelser, kan den anden part indsende sagen til de centrale parter med anmodning om, at sagen søges løst ved bistand fra de centrale parter.

Bemærkning:
Såfremt sagen er opstået på lokalt niveau, kan sagen af begge parter eller af den anden part i MED-udvalget indsendes til hovedudvalget, såfremt der ikke er taget skridt til at opfylde forpligtelserne inden for 1 måned. Hovedudvalget skal herefter tage stilling til sagen.

Såfremt sagen ikke kan bilægges i hovedudvalget, kan sagen indsendes til de centrale parter af begge eller af den anden part i hovedudvalget.

De centrale parters bistand kan f.eks. være at oplyse parterne om deres forpligtelser i henhold til denne aftale. Sagen kan på dette stadium løses ved, at begge parter i umiddelbar forlængelse af de centrale parters bistand opfylder deres forpligtelser.

De centrale parters bistand skal ydes inden 6 måneder efter anmodningen.

Hvis medindflydelsen og medbestemmelsen ikke foregår via et MED-udvalg, men f.eks. via et løbende samarbejde mellem lederen og den enkelte medarbejderrepræsentant, vil sagen ligeledes kunne indsendes til hovedudvalget af begge parter eller den anden part.

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

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

Stk. 5.
Såfremt sagen i øvrigt ikke løses i henhold til stk. 3 eller 4 overgår sagen til KL og KTO. Sagen kan herefter afgøres ved en voldgift. Begæring om voldgiftsbehandling skal fremsættes skriftligt senest 3 måneder efter, at det er konstateret, at sagen ikke kan løses ved bistand af de centrale parter. Svarskrift afgives herefter senest 3 måneder fra modtagelsen af klageskriftet.

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

Stk. 6.
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. 7.
Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne og kan således ikke indbringes for den kommunale tjenestemandsret, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse.

Stk. 8.
Voldgiftsretten kan idømme en godtgørelse.

Stk. 9.
Hvis de lokale parter er enige herom, kan en godtgørelse anvendes lokalt til samarbejdsfremmende foranstaltninger. Enighed skal opnås inden for en frist af 4 måneder fra det tidspunkt kendelse om godtgørelse er afsagt, jf. stk. 7. Hvis der ikke inden for den nævnte frist kan opnås enighed lokalt om, at en eventuel godtgørelse anvendes lokalt til samarbejdsfremmende foranstaltninger, tilfalder godtgørelsen den centrale part.

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

Stk. 10.
Bestemmelserne i § 21 finder anvendelse på sager, hvor de lokale parter fra d. 23. marts 2005 eller senere ikke har overholdt sine forpligtelser i henhold til § 7, stk. 4 - 6.

Kapitel 4

De centrale parter

De centrale parter

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

De centrale parters opgaver i relation til rammeaftalen og til de lokale aftaler, der udfylder rammeaftalen, kan opdeles i to 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. De centrale parters opgaver og kompetence

Stk. 1.
KL og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte har i fællesskab til opgave at

1. vejlede om principper og bestemmelser, der er fastlagt i rammeaftalen,
2. forestå information om rammeaftalen,
3. etablere mulighed for uddannelse af såvel ledelses- som medarbejderrepræsentanter i alle spørgsmål inden for rammeaftalens område,
4. at registrere indgåede 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.

De centrale parter skal informere om rammeaftalen, herunder vejlede om fortolkning af de enkelte bestemmelser.

Hvis der opstår uenigheder i forbindelse med de lokale drøftelser om rammeaftalens anvendelse, skal de centrale parter søge at bidrage ved løsningen af uenigheden.

Endvidere skal de centrale parter sørge for, at ledelses- og medarbejderrepræsentanter i et medindflydelses- og medbestemmelsessystem har mulighed for at blive uddannet i de emner, der er omfattet af rammeaftalen, dvs. arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. De centrale parter har i forbindelse med indgåelse af rammeaftalen aftalt et uddannelsesforløb for medlemmerne af et fremtidigt medindflydelses- og medbestemmelsessystem (se bilag 11 og bilag 12).

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.

Hovedudvalget har kompetencen til at forelægge en lokal uenighed om en række spørgsmål, herunder fortolkning af rammeaftalen, for de centrale parter, jf. § 9, stk. 2.

De centrale parter anbefaler, at man i så høj grad som muligt forsøger at blive enige lokalt om ovennævnte spørgsmål, således at man kun forelægger spørgsmål for de centrale parter, såfremt det efter en grundig drøftelse viser sig, at det virkelig er umuligt at opnå enighed.

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.

Såfremt de centrale parter ikke kan blive enige om et af de spørgsmål, der er nævnt i § 22, stk. 2, kan denne uoverensstemmelse indbringes for en voldgiftsret. Denne mulighed er ny i forhold til de hidtidige aftaler om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg, hvor en uenighed parterne imellem ikke kan forelægges for et overordnet organ.

Uenighed mellem de centrale parter om hvorvidt den lokale aftale overholder bestemmelserne vedrørende arbejdsmiljøarbejdets organisering løses ved en voldgift i hht. § 23,

Den kendelse, som voldgiftsretten i givet fald vil afgive, er endelig og bindende for ledelse og medarbejdere. Det betyder, at kendelsen ikke kan indbringes for en højere

instans. Voldgiftsretten kan ikke beslutte, at én af parterne skal idømmes en bod eller en anden sanktion.

Aftalen mellem KL og KTO om behandling af retstvister finder ikke anvendelse i forhold til rammeaftalen.

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.

Kapitel 5

Ikrafttræden

Ikrafttræden

§ 24. Ikrafttræden

Stk. 1.
Denne aftale træder i kraft den 1. april 2011 og kan opsiges skriftligt med 6 måneders varsel til en 1. oktober, dog tidligst til den 1. oktober 2013.

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

Stk. 2.
Rammeaftale af den 23. juni 2008 om medindflydelse og medbestemmelse ophæves og erstattes af nærværende aftale.

København, den 16. november 2011

For KL
Michael Ziegler / Johnny Kristensen

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte
Anders Bondo Christensen / Helle Basse

Bilag

Bilagsoversigt

Bilag 1:
Tjekliste for lokale forhandlinger

For at MED-rammeaftalen kan få virkning i den enkelte kommune, skal der indgås en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse på grundlag af bestemmelserne i MED-rammeaftalen.

Forhandlingsorganet bør inddrage øvrige ledere og medarbejdere i kommunen under forhandlingerne, herunder de personer, som har kendskab til varetagelse af opgaverne vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.
Følgende emner skal eller kan indgå i forhandlingerne om den lokale aftale:

Formål for og indhold i medindflydelsen og medbestemmelsen
Bestemmelserne i MED-rammeaftalens §§ 6 og 7 om bl.a. information og drøftelse er minimumsbestemmelser og kan udbygges med f.eks.

- tidspunkt for information om budgetbehandlingen,
- skriftlig information om økonomiske forhold,
- retningslinjer på flere områder end de, der er fastlagt i § 8, stk. 3 og § 9, stk. 3, jf. bilag 2.

Hvis den lokale aftale også indebærer en ændret organisering af arbejdsmiljøarbejdet, jf. MED-rammeaftalens § 3, stk. 3 og § 11, stk. 5, skal den som minimum

- sikre, at den ændrede organisering af arbejdsmiljøarbejdet styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen,
- beskrive de aktiviteter/metoder, der kan anvendes for at opnå det tilsigtede,
- beskrive en procedure for gennemførelse og opfølgning i kommunen.

Herudover skal den lokale aftale efter bekendtgørelse om virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde

- beskrive hvordan opgaver og funktioner varetages
- indeholde en organisationsplan over den aftalte organisering.

Beskrivelsen bør foretages med udgangspunkt i en oplistning af de opgaver, som hidtil er blevet varetaget i arbejdsmiljøorganisationen, og med angivelse af, hvem der har ansvaret for de enkelte opgaver.

Det kan i den forbindelse også aftales, at der skal løses yderligere opgaver på arbejdsmiljøområdet i medindflydelses- og medbestemmelsesstrukturen.

Strukturen for medindflydelse og medbestemmelse

Strukturen fastlægges på grundlag af principperne i MED-rammeaftalens § 4. Det skal i den forbindelse i den lokale aftale bl.a. fastlægges

- om medindflydelsen og medbestemmelsen på de enkelte niveauer skal ske gennem udvalg, personalemøde, som led i et samarbejde mellem ledelsen og den enkelte medarbejderrepræsentant eller på andre måder og
- sammensætningen og størrelsen af medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg.

Endvidere bør det fastlægges

- på hvilke niveauer der er en ledelseskompetence, som kan medføre, at der skal være en aftalt mulighed for at øve medindflydelse og medbestemmelse og
- om og i givet fald hvordan forretningsordenen for de enkelte medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg fastlægges.

I forhold til organiseringen af arbejdsmiljøindsatsen skal det fastlægges, i hvilket omfang den lokale aftale omfatter organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet.

I den forbindelse aftales bl.a.

- hvordan skal arbejdsmiljøarbejdet organiseres? Skal der på nogen områder i kommunen være en særskilt arbejdsmiljøorganisation?
- skal en integreret organisering af arbejdsmiljøarbejdet både omfatte udvalgsstrukturen og omfatte, at tillidsrepræsentanten også varetager arbejdsmiljørepræsentantens funktioner?

I forhold til hovedudvalget kan det bl.a.

- overvejes, om der er behov for at fravige hovedreglen i § 4, stk. 7, hvorefter hovedudvalget er det øverste udvalg også på arbejdsmiljøområdet,
- aftales, at hovedudvalget skal tillægges yderligere opgaver, som f.eks. sikring af, at repræsentanterne i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet får den fornødne uddannelse,
- aftales, at hovedudvalgets drøftelse med kommunens politiske ledelse skal formaliseres, f.eks. ved at fastlægge tidspunktet for et årligt møde, hvor budgetforslagets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold drøftes, eller ved at fastlægge flere end ét møde om året.

I forhold til retten til valg af fællestillidsrepræsentant skal det registreres, hvilke overenskomstgrupper, der ønsker at gøre brug af retten til at vælge fællestillidsrepræsentant i forbindelse med indgåelsen af den lokale aftale, jf. § 12, stk. 5.

Vilkår for medarbejderrepræsentanterne

Hvis der i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale sker en væsentlig ændring af medarbejderrepræsentanternes opgaver, skal det aftales, hvorledes vilkårene for medarbejderrepræsentanterne skal være.

I vurderingen af ændringer af medarbejderrepræsentanternes opgaver kan bl.a. indgå udvidelse af opgaver, funktioner og geografisk dækningsområde.

I aftaler om medarbejderrepræsentanters vilkår kan bl.a. indgå

- tidsforbrug til udførelse af hvervet, herunder frikøb,
- uddannelsesaktiviteter og
- muligheder for kontakt med de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer, f.eks. i tilfælde af store geografiske afstande eller skiftende arbejdstider.

Som led i drøftelserne kan det afklares, om der skal ske en kompensation gennem vikarordninger, som indebærer, at den pågældende medarbejderrepræsentants institution kompenseres i forhold til den tid, som medarbejderrepræsentanten anvender til sit hverv.

Selv om der i forbindelse med indgåelsen af den lokale aftale ikke sker en væsentlig ændring af medarbejderrepræsentanternes opgaver, kan spørgsmålet om vilkår alligevel inddrages i drøftelserne. Spørgsmålet kan også tages op efter den lokale aftales indgåelse som led i det løbende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere. Der henvises i øvrigt til protokollatet om indgåelse af lokale MED-aftaler, til MED-rammeaftalens § 14 om medarbejderrepræsentanternes vilkår og til TR-vilkårsprotokollatet (se bilag 5).

Desuden gøres opmærksom på, at kommunens ledelse og de enkelte organisationer har mulighed for særskilt at indgå lokale TR-aftaler.

Opsigelse af den lokale aftale

Aftalen skal, jf. § 3, stk. 5, indeholde en beskrivelse af, hvilke konsekvenser en opsigelse vil få for tillidsrepræsentanterne, for samarbejdet og samarbejdsudvalgene samt for arbejdsmiljøorganisationen – altså en positiv tilkendegivelse af, hvilke regler der skal gælde, hvis der ikke kan opnås enighed om en ny lokal aftale. Det kan f.eks. aftales, at Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg anvendes sammen med arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationen, eller det kan aftales, at den lokale aftale løber videre, indtil der opnås enighed om, at den ændres. Der kan også tænkes andre kombinationer.

Bilag 2:
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 arbejdsmængde.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 5
C	Aftale retningslinjer for sygefraværssamtaler	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 7, stk. 4
D	Sikring af, at der i kommunen aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, § 9
E	Sikring af, at der aftales retningslinjer for den samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane på arbejdspladsen (også fra 3. person), dvs. drøfte og fastlægge i hvilket omfang retningslinjer skal fastsættes lokalt af det enkelte MED-udvalg eller centralt af hovedudvalget.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, § 10, og vejledning til trivselsaftalen om indsats mod vold, mobning og chikane
F	Overvågning og revidering af de vedtagne retningslinjer i henhold til opgave E med henblik på at sikre, at retningslinjerne er effektive både i forhold til at forebygge problemer og til at håndtere sagerne, når de opstår.	Protokollat til aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne om indsats mod vold, mobning og chikane på arbejdspladsen
G	Aftale 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 kapitel, § 3

	Beskrivelse af opgaven	Aftalehjemmel
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)

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 enkelt-personers eller grup-pers vilkår**	**Aftalehjemmel**
▪ 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.	▪ Aftale om etablering af oplærings- og integrationsstillinger, herunder den konkrete ansættelse indgås mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.	Aftale om integrations- og oplæringsstilliger
▪ Skal aftale retningslinjer for fremlæggelse af institutionsbaseret sygefraværsstatistik samt opfølgning på sygefravær i institutionen. ▪ Institutionsledelsen skal årligt fremlægge en institutionsbaseret sygefraværsstatistik for det lokale MED-udvalg.		Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne

Tværgående drøftelse/ forhandling i lokale MED-udvalg for alle medarbejdere	Forhandling/aftale om enkelt-personers eller grup-pers vilkår	Aftalehjemmel
▪ Skal aftale retningslinjer for udarbejdelse af handlings-planer, hvis der konstateres problemer i arbejdsplads-vurderingen (APV). Såfremt arbejdsmiljøarbejdet ikke varetages af MED-udvalget drøftes handlingsplaner i arbejdsmiljøudvalget. ▪ Skal, afhængig af beslutning i hovedudvalget, aftale ret-ningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknyt-ning til arbejdsbetinget stress. ▪ Skal, afhængig af beslut-ning i hovedudvalget, aftale retningslinjer for arbejds-pladsens 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.		
	▪ Aftale indgås mellem kom-munen og (lokale) repræ-sentanter for de(n) forhand-lingsberettigede organisa-tion(er).	Rammeaftale om seniorpolitik
▪ Såfremt det på den enkelte arbejdsplads/institu-tion besluttes, at der kan ske ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne og le-dige, er det hensigtsmæs-sigt at ledelse og medarbe-jdere drøfter retningslinjer for beskæftigelse af disse.	▪ Aftale om vilkår i flexjob, aftalebaserede job på særlige vilkår, løntilskuds-job, herunder skånejob, indgås mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberet-tigede organisation(er).	Rammeaftale om socialt kapitel

Tværgående drøftelse/ forhandling i lokale MED-udvalg for alle medarbejdere	Forhandling/aftale om enkelt-personers eller grup-pers vilkår	Aftalehjemmel
	▪ Lokal forhandling om vilkår i forbindelse med brug af løntilskudsjob og virksom-hedspraktik i mere end 13 uger.	
▪ Drøfte de overordnede mål for kompetenceudviklings-indsatsen på arbejdspladsen. ▪ Drøfte sammenhængen mel-lem arbejdspladsens mål/ strategier og kompeten-ceudvikling. ▪ Drøfte hvordan arbejdet med kompetenceudvikling evalu-eres.	▪ På den enkelte arbejdsplads opstilles der udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medar-bejdere.	Aftale om kompe-tenceudvikling
	▪ Lokal aftale mellem kom-munen og (lokale) repræ-sentanter for en eller flere organisationer. På grundlag heraf indgås aftale mel-lem kommunen og de enkelte ansatte.	Rammeaftale om tele- og hjem-mearbejde
	▪ Der skal ske en forhandling om tillidsrepræsentanters vilkår med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældendes overens-komstgruppe(r). Såfremt der i hovedudvalget er vedtaget overordnede principper for TR-vilkår, skal disse principper danne grundlag for forhandlingen.	Protokollat vedr. vilkår for (fælles) tillidsrepræsent-anters tidsanven-delse i forbindelse med hvervets udførelse

Bilag 4:
Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering

1. Rammer

Parterne er enige om særligt at henlede opmærksomheden på, at medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg skal inddrages i forbindelse med større rationaliserings- og omstillingsprojekter, herunder påtænkt udbud/udlicitering/privatisering.

Inddragelsen skal ske i overensstemmelse med:

- Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (i det følgende kaldet MED-rammeaftalen)
- Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg (i det følgende kaldet TR/SU-aftalen)

2. Begreber

Når der i protokollatet står "medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg", menes der både medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg nedsat i henhold til en lokal aftale, som er indgået i henhold til MED-rammeaftalen, eller en anden organisering af samarbejdet, jf. den lokale aftale herom og samarbejdsudvalg nedsat i henhold til TR/SU-aftalen.

Når der i protokollatet står "omstilling", menes større organisatoriske ændringer, der kan få betydning for medarbejdernes arbejds- og personalemæssige forhold, for eksempel i forbindelse med udbud/udlicitering, privatisering samt ved udmøntning af aftale eller lovbestemt opgaveflytning mellem offentlige myndigheder, selskabsdannelse, rationaliseringer, effektivisering, indførelse af nye interne styreformer og/eller intern omorganisering.

Begrebet "kontrolbud" anvendes i protokollatet som betegnelse for flere situationer. Kontrolbud ses anvendt som udtryk for, at kommunen har lavet en intern målestok for, hvad omkostningerne ved opgavevaretagelsen var før udbudsforretningen. Kontrolbud anvendes endvidere som betegnelse for den situation, at den udbydende institution selv afgiver et egentligt tilbud på den udbudte opgave.

3. Formål og procedure

Der skal i alle kommuner, der har indgået en lokal aftale iht. MED-rammeaftalen være aftalt en retningslinje for proceduren for drøftelse af omstilling, herunder udbud, jf. MED-rammeaftalens § 8, stk 3.

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

Medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget skal derfor i god tid inden der træffes beslutning i kommunen informeres om og have mulighed for drøftelse af de arbejds- og personalemæssige konsekvenser, så medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i beslutningsgrundlaget for omstillingsprojekter.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at hensigten med en tidlig inddragelse er at give medarbejderne den fornødne tid til at drøfte de arbejds- og personalemæssige konsekvenser ved udbud, herunder forberede drøftelsen. Dette indebærer, at medarbejderrepræsentanterne får rimelig tid til at drøfte konsekvenser af et påtænkt omstillingsprojekt med de berørte medarbejdere.

Parterne skal henlede opmærksomheden på, at medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget har mulighed for at bede om sagkyndig vejledning/bistand.

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdernes synspunkter og forslag skal indgå i den sagsfremstilling, der danner grundlag for kommunens behandling af omstillingsprojekter i udvalg og i kommunalbestyrelse.

Hvis der, efter en eventuel forudgående foreløbig vurdering, arbejdes videre med omstillingsprojektet med henblik på en beslutning, er det vigtigt, at relevante medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg også 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.

Beslutninger om en omstilling, der kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse træffes af kommunalbestyrelsen efter en forudgående forhandling med

medarbejdernes repræsentanter i MED-udvalget, jf. MED-rammeaftalens § 7, stk. 5 hhv. samarbejdsudvalget, jf. TR/SU-aftalens § 16, stk. 7.

Der er i henhold til MED-rammeaftalens § 7, stk. 6 hhv. TR/SU-aftalens § 16, stk. 8 mulighed for at medarbejdergrupper, der ikke selv er repræsenteret i udvalget kan få mulighed for at deltage i disse forhandlinger.

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.

4. Organisering

Medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget kan nedsætte projektgrupper som led i en løbende intern omstillingsproces i institutionen.

Ved større omstillingsprojekter vil det være naturligt at supplere behandlingen i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget med nedsættelse af en projektgruppe med deltagelse af repræsentanter for ledelse og alle berørte medarbejdere.

Medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget kan aftale retningslinjer for projektgruppens 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 bør inddrages i arbejdet med udarbejdelse af kontrolbud, bortset fra de ovennævnte personer.

5. Projektgruppens arbejde

I de situationer, hvor medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget beslutter ikke at nedsætte en projektgruppe, finder beskrivelsen af projektgruppens arbejde tillige anvendelse på medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget.

Projektgruppens arbejde tilrettelægges på en sådan måde, at både direkte og indirekte berørte medarbejdere inddrages i drøftelserne.

Projektgruppen bør gennemgå alle relevante forhold omkring institutionens egen opgaveløsning som grundlag for beslutning om omstilling.

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

a. Generelt

Det er vigtigt, at samtlige medarbejdere 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. Kommunen vil herved tillige kunne drage nytte af de ansattes viden om opgavernes udførelse.

b. Inden beslutning om omstilling

Følgende forhold bør 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 ekstern bistand.

Drøftelserne kan munde ud i, at medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget 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. Jf. i øvrigt MED-rammeaftalens § 8, stk. 1 hhv. TR/SU-aftalens § 17, stk. 1.

c. Efter beslutning om omstilling

Hvis det politisk besluttes, at der skal finde omstilling af opgaver sted, kan de nedennævnte områder yderligere indgå i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget /projektgruppens videre drøftelser:

- Projektgruppens og medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget 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-rammeaftalens § 8, stk. 1 / TR/SU-aftalens § 17, stk. 1, med hensyn til omplacering, omskoling, efteruddannelse og lignende.
- Evt. rammer for opfølgning.

Hvis der skal finde udbud eller udlicitering sted, kan nedennævnte områder endvidere indgå i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget /projektgruppens videre drøftelser:

- Kravspecifikation i udbudsmaterialet, fx opgavebeskrivelse, kvalitetssikring, -mål samt kontrol og opfølgning.
- Betingelser for og tilrettelæggelse af udarbejdelsen af kontroltilbud.
- 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 udbuddet.

6. Tvister

Tvister vedrørende de regelsæt, der er henvist til i dette protokollat, behandles efter bestemmelserne i MED-rammeaftalen hhv. TR/SU-aftalen.

København, den 16. november 2011

For KL
Michael Ziegler / Johnny Kristensen

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte
Anders Bondo Christensen / Helle Basse

Bilag 5:
Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse

1. Parterne er enige om, at den øgede decentralisering af løndannelsen og udbredelsen af personalepolitiske instrumenter har givet og vil give tillidsrepræsentanterne flere og mere tidskrævende opgaver. Disse øgede opgaver medfører, at vilkårene for tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse løbende overvejes med henblik på at sikre den enkelte tillidsrepræsentant den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelse af hvervet. Som en naturlig del af overvejelserne bør hensynet til tillidsrepræsentantens arbejdsplads – herunder også varetagelsen af tillidsrepræsentantens normale arbejdsopgaver, når denne er fraværende for at udøve sit hverv – inddrages.

2. Der skal ske en forhandling om tillidsrepræsentanters vilkår med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældendes overenskomstgruppe(r)

Bemærkning:
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 medbestemmelsesorgan har aftalt principper for tillidsrepræsentanters vilkår, danner disse grundlag for forhandlingen med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældende overenskomstgrupper(r).

Det skal gennem forhandlingen sikres:

- At der sker den nødvendige arbejdstilrettelæggelse og tages de nødvendige normeringsmæssige hensyn i forbindelse med tillidsrepræsentanternes varetagelse af hvervet.
- At der sker en afklaring af, hvor megen tid (udover akut opståede situationer) der anvendes til tillidsrepræsentanthvervet.
- At tillidsrepræsentanten har mulighed for kontakt med de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer, f.eks. i tilfælde af skiftende arbejdssteder eller store geografiske afstande.

- At tillidsrepræsentanten har mulighed for via tilgængeligt udstyr på arbejdspladsen – f.eks. IT-udstyr og internetopkobling - at kunne varetage sine arbejdspladsrelaterede tillidsrepræsentantopgaver forsvarligt.

Hvis én af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger, kan den anden part anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

3. Spørgsmålet om særlige uddannelsesaktiviteter for tillidsrepræsentanten, herunder faglig efteruddannelse under hvervet og i forbindelse med hvervets ophør drøftes, idet varigheden af hvervet og omfanget af tillidsrepræsentantens opgaver indgår i vurderingen af behovet for og omfanget af eventuel (efter)uddannelse.

   Parterne er enige om at understrege vigtigheden af, at tillidsrepræsentanters kompetenceudvikling sikres.

   Tillidsrepræsentantens kompetenceudvikling og faglige ajourføring kan finde sted ikke blot i form af såvel eksterne som interne kurser, men også i form af sammensætning af opgaver (hvor omfanget er tilpasset tillidsrepræsentanthvervets omfang), som den pågældende skal varetage samtidig med tillidsrepræsentanthvervet.

4. I den udstrækning, tillidsrepræsentanter ud over hvervet som tillidsrepræsentant også varetager bredere opgaver for sine kolleger i (amts)kommunen, kan det yderligere drøftes, om der skal etableres et frikøb fra den faglige organisations side.

København, den 16. november 2011

For KL
Michael Ziegler / Johnny Kristensen

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte
Anders Bondo Christensen / Helle Basse

Bilag 6:
De centrale parters fælles vejledning om indgåelse af lokale TR-aftaler

Nye muligheder
Der er vide rammer for indholdet af de lokale aftaler for tillidsrepræsentanter (TR) og kun ganske få begrænsninger. En række grundlæggende rettigheder for og krav til TR'erne er det dog ikke muligt at fravige.

De nye muligheder indebærer, at der for eksempel kan aftales:

- betingelser for at kunne vælges til TR
- længde af valgperiode
- ny struktur for TR, FTR og suppleanter
- ny arbejdsfordeling mellem TR, FTR og suppleanter
- TR'ernes tidsforbrug
- TR'ernes lønvilkår
- vilkår for TR's deltagelse i kurser, hverv og møder samt omfanget af aktiviteterne

De lokale aftaler kan *ikke* fravige de generelle regler om:

- TR-beskyttelse
- TR's og FTR's grundlæggende arbejdsretlige rettigheder og pligter
- hvordan TR'ere skal anmeldes
- at elever og lærlinge ikke kan være TR
- at kommuner og amter har pligt til at indbetale til AKUT-fonden
- retstvistbestemmelserne

Af § 17 i MED-rammeaftalen fremgår hvilke konkrete bestemmelser, der kan fraviges, og hvilke der ikke kan.

Før forhandlingerne går i gang

Initiativ til forhandlingerne
Først og fremmest skal der være et ønske hos en faglig organisation, en arbejdsgiver eller begge parter om at få en lokal TR-aftale. Det er tilstrækkeligt, at den ene part anmoder om en forhandling – så skal der forhandles.

Der er ingen problemer i, at flere organisationer forhandler samtidigt med en arbejdsgiver. Alle parter skal dog være enige om, at det er en god idé.

Niveau for forhandlinger og aftale
Næste skridt er at blive enige om, på hvilket niveau forhandlingerne skal foregå. Altså om der skal forhandles på det øverste niveau i (amts)kommunen eller længere nede i systemet. Og om aftalerne skal gælde for hele (amts)kommunen, på forvaltningsniveau eller eventuelt kun for enkelte arbejdspladser eller afdelinger.

Det er den øverste ledelse i amtet eller kommunen, der sammen med de(n) forhandlingsberettigede (faglige) organisation(er) aftaler, på hvilket niveau forhandlingerne skal foregå, og på hvilke områder aftalerne senere skal gælde.

Når parterne er enige om niveauet, kan de konkrete forhandlinger gå i gang. Er det ikke muligt at blive enige om niveauet (eller efterfølgende om indholdet i en lokal TR-aftale), er det fortsat de generelle TR-regler der gælder.

Mange muligheder for lokal TR-aftale
Der er flere forskellige måder at forhandle en lokal TR-aftale på.

Først og fremmest afhænger forhandlingerne af, hvad den lokale TR-aftale skal indeholde, og på hvilke punkter den skal fravige de generelle bestemmelser.

De konkrete forhandlinger kan også afhænge af, om der er indgået en MED-aftale eller ej, og om elementerne i det såkaldte TR-vilkårsprotokollat skal anvendes i forhold til den ønskede TR-aftale.

På de følgende sider er kort beskrevet, hvilken procedure der kan anvendes i forskellige situationer.

Lokale TR-aftalers samspil med MED-rammeaftalen og TR-SU-aftalen
De nye muligheder for at indgå lokale TR-aftaler gælder både for MED-(amts)kommuner og for TR-SU-(amts)kommuner.

Lokale TR-aftaler i MED-(amts)kommuner
I (amts)kommuner med en lokal MED-aftale kan de lokale parter i princippet anvende de nye muligheder på to måder:

1. Der forhandles om en lokal TR-aftale uden opsigelse eller ændring af den eksisterende MED-aftale.

   Da det alene er en lokal TR-aftale, der forhandles, berøres den lokale MED-aftale ikke.

2. Den eksisterende MED-aftale opsiges, eller der fremsættes forslag om ændring af aftalen.

Den lokale MED-aftale kan genforhandles således, at den lokale TR-aftale bliver inddraget i forhandlingerne. Det er vigtigt at være opmærksom på, at det som udgangspunkt ikke er de samme lønmodtagerrepræsentanter, der forhandler henholdsvis MED-aftaler og lokale TR-aftaler. Der vil derfor ofte skulle gennemføres to selvstændige typer forhandlinger.

Denne fremgangsmåde bør kun vælges, hvis en eller begge parter vurderer, at den lokale TR-aftale har afgørende betydning for det øvrige indhold i MED-aftalen.

Lokale TR-aftaler i TR-SU-(amts)kommuner

I TR-SU-(amts)kommuner er der også et par overvejelser, som det er værd at gøre sig. Vil parterne blot udnytte de lokale TR-aftalemuligheder – eller vil parterne benytte lejligheden til genoptage forhandlinger om en lokal MED-aftale?

Hvis parterne vil benytte lejligheden til at genoptage forhandlinger om en lokal MED-aftale, eller hvis der stadig forhandles om en lokal MED-aftale, skal parterne være opmærksomme på, at en lokal MED-aftale bliver forhandlet af et særligt forhandlingsorgan. Dette er nærmere beskrevet i "Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse mv." Ved en forhandling om en lokal TR-aftale er (amts)kommunens modpart derimod de (lokale) forhandlingsberettigede organisationer.

Da der i en lokal MED-aftale kan indgå spørgsmål om TR-vilkår mv., kan det være relevant at koordinere de to typer forhandlinger. Det, der i en lokal MED-aftale vedrører TR, vil være gældende, hvis der ikke indgås en lokal TR-aftale, eller hvis denne senere opsiges til bortfald.

De lokale parter bør i denne forbindelse være opmærksomme på, at det ikke er de samme parter der har kompetence til opsige en lokal MED-aftale og en lokal TR-aftale. I de fleste tilfælde vil aftalerne desuden have forskellige opsigelsesfrister, og mens det af den lokale MED-aftale skal fremgå, hvilke regler, der gælder efter opsigelsen, er det altid de generelle TR-regler, der gælder efter bortfald af en lokal TR-aftale.

Lokal TR-aftale i samspil med TR-vilkårsprotokollatet

TR-vilkårsprotokollatet beskriver de vilkår og regler, der gælder for tillidsrepræsentanters tidsforbrug til hvervet.

Forhandlinger om TR-vilkårsprotokollatet foregår således, at det er det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg (hovedudvalget/det centrale samarbejdsudvalg), der aftaler principperne for TR'ernes vilkår. Der skal forhandles og aftales principper.

Disse principper skal danne baggrund for en forhandling mellem (amts)kommunen og de enkelte overenskomstgrupper. Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan ikke gennemføre denne opgave på organisationernes vegne. Ved disse forhandlinger skal der sikres en række forhold vedrørende TR's arbejde og vilkår.

Hvis én af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger, kan den anden part anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse. Hvis der ikke kan opnås enighed mellem parterne, er ledelsen forpligtet til at sikre forholdene.

Der er to måder at udarbejde en lokal TR-aftale i samspil med TR-vilkårsprotokollatet:

- Parterne kan forhandle en lokal TR-aftale, hvor TR-vilkårsprotokollatet bliver indarbejdet som del af den lokale TR-aftale. På den måde bliver der kun én samlet aftale at forholde sig til. Det giver overblik, når aftalen skal anvendes og fortolkes. Hvis der skulle opstå uenighed om fortolkningen af en sådan aftale, skal procedurerne for tvisteløsning for lokale TR-aftaler følges.
- Parterne kan forhandle en lokal TR-aftale for sig og en aftale i henhold til TR-vilkårsprotokollatet for sig. Resultatet er to aftaler, som skal anvendes og fortolkes hver for sig. Hvis der skulle opstå uenighed om fortolkningen af en eller begge aftaler, har de to typer aftaler deres eget tvisteløsningssystem, som skal følges.

Lokale TR-aftaler og løntillæg til tillidsrepræsentanter

Også spørgsmål om funktions- og kvalifikationsløn kan indgå som en del af de nævnte aftaleformer. Funktions- og kvalifikationsløn til tillidsrepræsentanter forhandles i overensstemmelse med bestemmelserne i protokollatet om løn til tillidsrepræsentanter (bilag 7 til MED-rammeaftalen og bilag 8 til TR/SU-aftalen).

Det er i aftalen understreget, at Aftaler om aflønning af tillidsrepræsentanter er omfattet af den enkelte organisations aftaleret.

Overvejelser og mulige måder at gribe opgaven an

Det er en god idé at overveje følgende på forhånd:

- Hvis der er indgået en lokal MED-aftale, er der så nogle af de tidligere ufravigelige TR-bestemmelser, som parterne gerne vil fravige ved at indgå en lokal TR-aftale? Og er fravigelserne så væsentlige, at den lokale MED-aftale søges ændret?
- Hvis der ikke er indgået en lokal MED-aftale, vil parterne så blot benytte de nye lokale TR-aftalemuligheder – eller også benytte lejligheden til at genoptage forhandlinger om en lokal MED-aftale?
- Vil parterne forhandle en lokal TR-aftale og samtidig indarbejde elementerne i TR-vilkårsprotokollatet – eller foretrækkes de to ting forhandlet hver for sig?
- Ønsker parterne at inddrage spørgsmål om funktions- og kvalifikationsløn til tillidsrepræsentanter i forhandlingerne om en lokal TR-aftale?
- Er der andre elementer, f.eks. udfyldelse af generelle rammeaftaler, som parterne kunne tænke sig skulle indgå i en lokal "TR-pakke" – eller foretrækker de at adskille de forskellige regelsæt?

Der er ikke kun tale om enten-eller muligheder, men om elementer, der kan anvendes hver for sig eller i kombination med hinanden.

Da der er mange lokale forhandlingsmuligheder, er der også mange måder at gribe processen an på. Hvis parterne på forhånd regner med at ville bruge alle de lokale forhandlingsmuligheder, kan opgaven f.eks. gribes således an:

1. Kontakt mellem forhandlingsparterne med henblik på ønske om forhandling af TR-spørgsmål.
2. Aftale om principper om TR-vilkår i øverste medindflydelses- og medbestemmelsesorgan.
3. Drøftelse af niveau for forhandlinger og aftaleindgåelse mellem forhandlingsparterne.
4. Evt. forhandlinger på aftalte niveau(er).
5. Evt. aftaleindgåelse på aftalte niveau(er).

Hertil kan sideløbende eller efterfølgende evt. komme:

6. Forhandlinger/genforhandlinger om en lokal MED-aftale og evt. aftaleindgåelse.
7. Koordination med aftale i henhold til TR-vilkårsprotokollatet eller forhandlinger om udmøntning af TR-vilkårsprotokollatet.

Parterne kan også vælge andre måder at gribe processen an på. Det afgørende er, at det overvejes, hvad formålet med processen er, og at parterne tilrettelægger processen i overensstemmelse med formålet.

Husk, at det af den lokale TR-aftale klart skal fremgå hvilke af de generelle TR-bestemmelser, der erstattes af aftalen.

Uenighed om fortolkning af lokal TR-aftale

Opstår der uenighed om fortolkningen af en lokal TR-aftale, er det i første omgang de parter, som har indgået aftalen, der skal forsøge at finde en løsning.

Er aftalen indgået på forvaltningsniveau eller institutionsniveau, er det altså her, at fortolkningsproblemerne skal søges løst. Tilsvarende hvis TR-aftalen er blevet indgået på et højere niveau i (amts)kommunen. Så er det her, parterne i første omgang skal forsøge at rede trådene ud.

Er der forsat uenighed om fortolkningen, skal (amts)kommunens øverste ledelse og den forhandlingsberettigede organisation forsøge at blive enige om en fortolkning. Lykkes det heller ikke - eller har de allerede prøvet, fordi det er dem, der har indgået aftalen – sendes sagen videre til de centrale parter. Dvs. henholdsvis den relevante arbejdsgiverorganisation og den relevante forhandlingsberettigede organisations hovedkontor.

De centrale parter vil i første omgang forsøge at mægle. Hvis dette ikke lykkes, overtager de centrale parter sagen og søger at afgøre den. Sidste mulighed er, at sagen bliver afgjort ved en voldgift.

Ændring eller ophør af lokal TR-aftale

Der kan være flere gode grunde til, at den ene eller begge parter ønsker at opsige eller ændre en lokal TR-aftale. Aftalen er måske formuleret for bredt, er blevet forældet eller har vist sig ikke at fungere efter hensigten.

Genforhandling kan ske både gennem en opsigelse og uden, at én eller begge parter opsiger den eksisterende aftale.

Hvis parterne genforhandler en lokal TR-aftale uden at opsige den eksisterende TR-aftale, og parterne ender med ikke at blive enige om en ny TR-aftale, så er det fortsat den gamle lokale TR-aftale, som gælder.

Hvis parterne genforhandler en lokal TR-aftale og opsiger den eksisterende TR-aftale, og parterne ender med ikke at blive enige om en ny TR-aftale, så bortfalder aftalen, og det er så de generelle TR-regler, som gælder.

En lokal TR-aftale kan naturligvis også opsiges uden genforhandling.

Opsigelsesfristen på en lokal TR-aftale er på mindst tre måneder. Parterne kan i den lokale TR-aftale aftale, at opsigelsesfristen skal være længere – men ikke kortere – end 3 måneder.

Det vil være en god idé, at den lokale aftale altid indeholder en opsigelsesbestemmelse.

Bilag 7:
Protokollat om aflønning af tillidsrepræsentanter

§ 1

Til gavn for arbejdspladsen og de ansatte varetager tillidsrepræsentanter en række funktioner og opgaver i det lokale forhandlings- og medbestemmelsessystem, eks. funktion som talsmand, deltagelse i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet og medvirken ved forhandling og aftale af lokale aftaler vedr. eks. løndannelse, seniorordninger og arbejdstid mv.

Under forudsætning af, at den enkelte tillidsrepræsentant efter en konkret vurdering varetager disse opgaver, skal der mellem personaleorganisationen og den enkelte kommune indgås aftale om ydelse af funktionsløn til tillidsrepræsentanten.

§ 2

For tillidsrepræsentanter vil der desuden kunne indgås aftale – herunder forhåndsaftale – om at kompensere tillidsrepræsentanterne for det løntab/den mangel på lønudvikling, der måtte være en følge af, at vedkommende ikke har mulighed for at varetage funktioner eller erhverve kvalifikationer på lige fod med de kolleger, den pågældende er tillidsrepræsentant for.

Lønforhold for den enkelte tillidsrepræsentant kan endvidere aftales ved konkret udfyldelse af en indgået forhåndsaftale for vedkommende personalegruppe og for kvalifikationer, der erhverves ved udførelsen af hvervet som tillidsrepræsentant.

§ 3

Aftaler om aflønning af tillidsrepræsentanter er omfattet af den enkelte organisations aftaleret, herunder tvisteløsningssystemet i lokal løndannelse.

§ 4

Protokollat af 24. maj 2005 om aflønning af tillidsrepræsentanter ophæves.

- - -

Allerede aftalte tillæg for funktionen som tillidsrepræsentant anses for ydet efter dette protokollats § 1.

København, den 21. maj 2008

For KL
Mads Lebech / Johnny Kristensen

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte
Anders B. Christensen / Jørgen Holst

Bilag 8:
Protokollat om forhandling om funktionsløn til arbejdsmiljørepræsentanter

Parterne er enige om, at arbejdsmiljørepræsentanten varetager en række vigtige funktioner i den lokale arbejdsmiljøorganisation, jf. lov om arbejdsmiljø.

> Bemærkning:
> Eksempelvis bidrag til planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet og til udarbejdelse af APV og påvirkning af den enkeltes adfærd til fremme af egen og andres sikkerhed og sundhed.

Parterne skal derfor henlede opmærksomheden på, at varetagelsen af arbejdsmiljø-funktioner og opgaver kan danne grundlag for en forhandling om ydelse af funktions-løn til arbejdsmiljørepræsentanten.

København, den 16. november 2011

For KL
Michael Ziegler / Johnny Kristensen

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte
Anders Bondo Christensen / Helle Basse

Bilag 9:
Organisering af arbejdsmiljøarbejdet i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse

De centrale parters fælles vejledning om organisering af arbejdsmiljøarbejdet i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse. Vejledningen er udarbejdet i september 2011.

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed ("AMO-bekendtgørelsen") giver i §§ 20 – 24 mulighed for at aftale en anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse.

I det følgende gives en gennemgang af AMO-bekendtgørelsens §§ 20 - 24 punkt for punkt.

Tekst, der er omkranset af en ramme, er afskrift fra Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed ("AMO-bekendtgørelsen").

Tekst i [ ] er parternes hjælpetekst til bekendtgørelsen.

De centrale parter ønsker, som indledning til dette bilag, at gøre opmærksom på, at både indgåelse og genforhandling af en lokal MED-aftale *kun* kan foretages af et dertil nedsat forhandlingsorgan. Der er tale om en genforhandling, hvis man ønsker at ændre selve ordlyden i den lokale MED-aftale eller i tilhørende bilag, som er en del af den lokale MED-aftale. Hovedudvalget har kompetence til at fortolke ordlyden af den lokale MED-aftale, men ikke til at ændre denne. Forhandling og genforhandling af lokale MED-aftaler skal således altid ske i henhold til Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse mv.

§ 20, stk. 1
Bestemmelserne i §§ 9-10 og §§ 12-16 finder ikke anvendelse i det omfang, der for at styrke og effektivisere virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed

1) er indgået en aftale mellem en eller flere lønmodtagerorganisationer og den eller de modstående arbejdsgiverorganisationer eller arbejdsgivere eller dem, de bemyndiger hertil *[MED-rammeaftalen]* og
2) på virksomheder, der er omfattet af en aftale indgået efter nr. 1, er indgået en aftale mellem arbejdsgiveren, herunder eventuelle arbejdsledere og de ansatte i virksomheden eller de ansatte i en del af virksomheden *[den lokale MED-aftale]*.

For at bekendtgørelsens regler om organiseringsmåden kan fraviges, skal der indgås aftale herom på to niveauer; dels en aftale på organisationsniveau, dels en aftale på kommunalt niveau.

MED-rammeaftalen udgør aftalen på organisationsniveau. Den lokale MED-aftale udgør aftalen på virksomhedsniveau. Begrebet „virksomhed“ er på det kommunale område identisk med kommunen.

Bekendtgørelsen åbner alene mulighed for at aftale en anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet end den, der er beskrevet i bekendtgørelsens §§ 9 – 10 og §§ 12 – 16.

Bekendtgørelsen giver mulighed for, at aftale en anden organisering alene for en del af virksomheden. Selv om MED-rammeaftalen fastsætter, at en lokal aftale skal omfatte hele kommunen, jf. § 3, stk. 2, kræver MED-rammeaftalen ikke ensartethed i organiseringen.

I overensstemmelse hermed fastsætter MED-rammeaftalen alene, at hovedudvalget tillige er øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet, medmindre andet aftales, jf. § 4, stk. 7.

Herudover kan man på det kommunale område vælge forskellige organisationsmodeller afhængig af niveau og/eller forvaltningsenhed. Den lokale MED-aftale skal dog beskrive organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i hele kommunen.

§ 20, stk. 2
Arbejdsgiveren skal kunne dokumentere over for Arbejdstilsynet, at virksomheden er omfattet af en aftale i henhold til stk. 1. Virksomhedsaftalen efter stk. 1, nr. 2, *[den lokale MED-aftale]* skal være skriftlig, og være tilgængelig for de ansatte på virksomheden.

Når den lokale MED-aftale indebærer en ændret organisering af samarbejdet om arbejdsmiljø, er det et krav, at aftalen er skriftlig og tilgængelig for de ansatte i kommunen. Det kan fx ske ved, at de ansatte har adgang til aftalen via kommunens intranet. Det er derimod ikke et krav, at den skal findes på enhver institution eller arbejdsplads. Kommunen skal over for Arbejdstilsynet kunne dokumentere, at den er omfattet af MED-rammeaftalen og en lokal MED-aftale.

§ 20, stk.3
En aftale om organiseringen af samarbejdet om sikkerhed og sundhed efter stk. 1 berører ikke varetagelsen af de opgaver, funktioner, pligter og rettigheder m.v., der er fastsat i bekendtgørelsen.

Det er altså alene reglerne i bekendtgørelsens §§ 9 – 10 og §§ 12 – 16 om organisering af arbejdsmiljøarbejdet, der kan fraviges ved aftale.

Derimod kan det ikke aftales at fravige arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationens opgaver, funktioner, pligter og rettigheder, se bekendtgørelsens §§ 17 – 18 og § 25. Se også bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse (www.at.dk), der fx fastsætter, at der skal udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering (APV) efter nærmere bestemte retningslinjer. Det vil sige, at det ikke kan aftales, at man fremover undlader at udarbejde APV.

Samtidig indebærer denne bestemmelse, at arbejdsmiljøarbejdet skal foregå på såvel strategisk plan som operationelt plan i kommunen.

§ 20, stk. 4
En virksomhedsaftale [*den lokale MED-aftale]*, der er indgået efter stk. 1, nr. 2, skal sikre, at organiseringen af virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed er i overensstemmelse med virksomhedens struktur, og at den ændrede organisering styrker og effektiviserer samarbejdet.

Formålet med at aftale en anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet skal være, at arbejdet herved styrkes og effektiviseres, jf. også stk. 1. Set i lyset af MED-rammeaftalen er målet med andre ord at sikre en organisationsstruktur, der er tilpasset kommunens lokale forhold og som sikrer en større sammenhæng med de øvrige samarbejdsspørgsmål til gavn for en styrkelse og effektivisering af arbejdsmiljøindsatsen.

En forudsætning herfor er, at den aftalte organisering er i overensstemmelse med kommunens ledelsesstruktur, jf. tillige MED-rammeaftalens § 4, stk. 2.

§ 20, stk. 5
Virksomhedsaftalen *[den lokale MED-aftale]* skal som minimum indeholde følgende elementer:

1) Beskrivelse af de aktiviteter/metoder, der kan anvendes for at sikre, at den ændrede organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen.
2) Beskrivelse af en procedure for gennemførelse og opfølgning af virksomhedsaftalen på virksomheden.
3) Beskrivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder de ansattes og arbejdsledernes deltagelse i sikkerheds- og sundhedsarbejdet.
4) Beskrivelse af, hvordan virksomhedsaftalen kan ændres og opsiges.
5) Oversigt over den aftalte organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed i form af en organisationsplan.

AMO-bekendtgørelsens § 20, stk. 5, opstiller fem minimumskrav til indholdet af lokalaftalen i tilfælde af, at en anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet aftales.

Fælles for minimumskravene er, at de kun er opfyldt i det omfang, de beskrives konkret i lokalaftalen. Det vil sige, at det ikke er tilstrækkeligt at indskrive nogle overordnede hensigtserklæringer i lokalaftalen om, at man agter at opfylde kravene, ligesom det heller ikke er tilstrækkeligt blot at skrive minimumskravene ordret ind i aftalen.

Nedenfor følger en beskrivelse af minimumskravene.

Ad. 1) Beskrivelse af de aktiviteter/metoder, der kan anvendes for at sikre, at den ændrede organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen.

Den lokale MED-aftale skal beskrive, hvilke konkrete aktiviteter og metoder, der vil blive anvendt med henblik på at styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet. Det afgørende er, at lokalaftalen fastlægger, hvorledes arbejdsmiljøindsatsen skal fungere i en ny organisering for at styrke og effektivisere samarbejdet om arbejdsmiljøet, herunder det forebyggende arbejde.

Kommunerne anvender i dag en række aktiviteter og metoder i arbejdsmiljøarbejdet.

Eksempler herpå er:

- Formulering af overordnet arbejdsmiljøstrategi og/eller arbejdsmiljøpolitik
- Udvælgelse af indsatsområder
- Metoder til godt samarbejde om arbejdsmiljø
- Arbejdspladsvurderinger
- Handleplaner
- Fælles mål for trivselsmålinger
- Fokus på overensstemmelse mellem opgaver og resurser
- Effektmåling
- Arbejdsmiljøregnskaber
- Opgørelser over antallet af arbejdsskader, nærved-ulykker, sygedage mv.
- Metoder til erfaringsopsamling, analyse og risikovurdering ved nærved-ulykker og arbejdsskader
- Tryghedsskabende foranstaltninger ift. fx trusler og vold
- Indkøbspolitik, der indeholder arbejdsmiljøvurdering

- Rammer for brug af og samarbejde med eksterne arbejdsmiljørådgivere
- Rammer for arbejdsmiljøuddannelse og supplerende uddannelse (kompetenceudviklingsplanen)
- Temadage o.lign.

Der henvises desuden til eksempler i vejledningsteksten til § 3, stk. 3 i MED-rammeaftalen.

Ad. 2) Beskrivelse af en procedure for gennemførelse og opfølgning af virksomhedsaftalen på virksomheden [den lokale MED-aftale].

Den lokale MED-aftale skal konkret angive en procedure for gennemførelse og opfølgning af aftalen i kommunen. Dette kan fx ske ved at opstille en tidsplan for, hvornår de enkelte aktiviteter skal foreligge, og en løbende evaluering af mål og midler.

Ad. 3) Beskrivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder de ansattes og arbejdsledernes deltagelse i sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

Den lokale MED-aftale skal konkret angive, hvordan og i hvilke fora arbejdsmiljøopgaverne varetages, herunder arbejdsledernes og de øvrige ansattes deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet.

Såfremt lokalaftalen ikke fastlægger, hvorledes arbejdsmiljøarbejdet på den enkelte arbejdsplads skal organiseres, men i stedet overlader til arbejdspladsen selv at afgøre dette, er det vigtigt at være opmærksom på, at de enkelte arbejdspladser skal have truffet en beslutning herom inden lokalaftalen træder i kraft. Det hænger sammen med kravet i AMO-bekendtgørelsens § 20, stk. 5, nr. 5, om udarbejdelse af en oversigt over den aftalte organisering.

Der erindres om, at man ikke kan fravige arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationens opgaver mv., jf. bemærkningerne til AMO-bekendt-gørelsens § 20, stk. 3.

Opgaver, der i henhold til AMO-bekendtgørelsen varetages på det strategiske plan, dvs. hovedudvalg og/eller øvrige udvalgsniveauer:

1) Planlægge, lede og koordinere virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed. Arbejdsmiljøudvalget skal forestå de nødvendige aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.

2) Gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse, jf. § 9 [i AMO-bekendtgørelsen].
3) Kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet og sørge for, at arbejdsmiljøgrupperne orienteres og vejledes herom.
4) Deltage i udarbejdelsen af virksomhedens arbejdspladsvurdering, herunder inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse.
5) Deltage i fastsættelse af arbejdsmiljøorganisationens størrelse, jf. § 16 [i AMO-bekendtgørelsen].
6) Rådgive arbejdsgiveren om løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål og om, hvordan arbejdsmiljø integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift.
7) Sørge for, at årsagerne til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil undersøges, og sørge for at få gennemført foranstaltninger, der hindrer gentagelse. Arbejdsmiljøudvalget skal en gang årligt udarbejde en samlet oversigt over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader i virksomheden.
8) Holde sig orienteret om lovgivning om beskyttelse af de ansatte mod sikkerheds- og sundhedsrisici.
9) Opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion, tilpasset arbejdsforholdene på virksomheden og de ansattes behov, samt sørge for, at der føres stadig kontrol med overholdelse af instruktionerne.
10) Rådgive arbejdsgiveren om virksomhedens kompetenceudviklingsplan, jf. § 39 [i AMO-bekendtgørelsen]
11) Sørge for udarbejdelse af en plan over arbejdsmiljøorganisationens opbygning med oplysning om medlemmer, og sørge for, at de ansatte bliver bekendt med planen.
12) Medvirke aktivt til en samordning af arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdssted.

I forhold til punkt 5) skal det bemærkes, at det følger af MED-rammeaftalen, at arbejdsmiljøorganisationens størrelse fastlægges i den lokale MED-aftale.

I forhold til punkt 11) skal det bemærkes, at det ligeledes følger af MED-rammeaftalen, at der i forbindelse med den lokale MED-aftale udarbejdes en plan over arbejdsmiljøorganisationens opbygning. Hovedudvalget er ansvarlig for, at planen suppleres med oplysning om medlemmer, og sørger for, at de ansatte bliver bekendt med planen.

Opgaver, der i henhold til AMO-bekendtgørelsen varetages på det operationelle plan, dvs. arbejdsmiljøgruppen eller tilsvarende MED-niveau:

1) Varetage og deltage i aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.
2) Deltage i planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet og deltage i udarbejdelsen af arbejdspladsvurderingen, herunder inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse.
3) Kontrollere, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.
4) Kontrollere, at der gives effektiv oplæring og instruktion tilpasset de ansattes behov.
5) Deltage i undersøgelse af ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil og anmelde dem til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.
6) Påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed.
7) Virke som kontaktled mellem de ansatte og arbejdsmiljøudvalget.
8) Forelægge sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer, som arbejdsmiljøgruppen ikke kan løse, eller som er generelle for virksomheden, for arbejdsmiljøudvalget.

I praksis kan minimumskravet opfyldes ved, at det i den lokale MED-aftale fastlægges, hvem der varetager de operationelle og de strategiske opgaver kombineret med en liste over opgaverne i et bilag til lokalaftalen. En anden mulighed er, at det i selve aftalen fastlægges, hvem der varetager de enkelte opgaver.

Ad. 4) Beskrivelse af, hvordan virksomhedsaftalen [den lokale MED-aftale] kan ændres og opsiges.

Det følger af MED-rammeaftalens § 3, stk. 4 og 5, hvorledes den lokale MED-aftale kan ændres og opsiges.

Opsigelse af den lokale MED-aftale, herunder organisering af arbejdsmiljøarbejdet, skal ske skriftligt med 9 måneders varsel til udgangen af september i ulige år. Ved aftalens opsigelse skal der optages forhandling om indgåelse af en ny aftale, jf. MED-rammeaftalens § 3, stk. 4.

Det skal endvidere aftales, hvilke konsekvenser en opsigelse vil få i forhold til arbejdsmiljøorganisationen, jf. MED-rammeaftalens § 3, stk. 5. Det kan fx aftales, at bekendtgørelsens almindelige regler om arbejdsmiljøorganisationen finder anvendelse. Eller det kan aftales, at den lokale aftale løber videre, indtil der kan opnås enighed om, at den ændres. Andre kombinationer kan også aftales. Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at arbejdsmiljøarbejdet i henhold til arbejdsmiljølovgivningen til enhver tid skal være organiseret.

Ad. 5) Oversigt over den aftalte organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed i form af en organisationsplan.

Endelig skal den lokale MED-aftale indeholde en oversigt over den aftalte organisering af arbejdsmiljøarbejdet i form af en organisationsplan. Organisationsplanen skal give en oversigt over, hvilken struktur der er valgt på samtlige niveauer i kommunen.

Det er hensigtsmæssigt, at hovedudvalget udarbejder og vedligeholder en liste over medlemmer af lokale MED-udvalg og/eller arbejdsmiljøgrupper.

Det er derimod ikke hensigtsmæssigt, at den lokale MED-aftales organisationsplan indeholder oplysninger om, hvem der med navns nævnelse er medlemmer af udvalgene, idet en ændring i personkredsen vil kræve en ændring af lokalaftalen.

§ 24
Spørgsmål om fortolkning af og brud på de indgåede aftaler efter § 20 afgøres efter de sædvanlige fagretlige regler for området. Brud på aftaler indgået efter § 20, stk. 1, nr. 2, kan dog ikke indbringes for Arbejdsretten, men afgøres ved faglig voldgift.

Denne bestemmelse får ingen betydning på det kommunale område, idet MED-rammeaftalens konfliktløsningsmodel finder anvendelse, jf. § 22, stk. 2 og § 23. Herefter skal spørgsmål om fortolkning af eller brud på både rammeaftalen og lokalt aftalte bestemmelser om organisering af arbejdsmiljøarbejdet, i første omgang søges løst i hovedudvalget, jf. § 9, stk. 2, nr. 4.

Såfremt det ikke er muligt at blive enige lokalt, kan sager vedr. brud på den lokale MED-aftale vedr. bestemmelserne om arbejdsmiljøets organisering forelægges for

de centrale parter af både hovedudvalget og af den ene af parterne i hovedudvalget, jf. bemærkningen til MED-rammeaftalens § 22, stk. 2.

Først i tilfælde af at de centrale parter ikke kan blive enige om en løsning, kan sagen indbringes for en voldgiftsret, jf. MED-rammeaftalens § 23.

Voldgiftsrettens kendelser er endelige og bindende og kan ikke indbringes for anden myndighed, herunder Arbejdsretten.

Bestemmelsen berører alene fortolkning af eller brud på MED-rammeaftalen og lokalt aftalte bestemmelser om organisering af arbejdsmiljøarbejdet. Øvrige forhold i AMO-bekendtgørelsen, der ikke er omfattet af den lokale MED-aftale, henhører under Arbejdstilsynets kompetence.

§ 22
Med henblik på at styrke samarbejdet om sikkerhed og sundhed mellem samarbejdsudvalg, de lokale aftaleparter og arbejdsmiljøorganisationen kan opgaverne i forbindelse med sikkerhed og sundhed varetages af et samarbejdsorgan, hvis

1) der er indgået aftale i henhold til § 20, og
2) personer, der er valgt til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet, er repræsenteret i samarbejdsorganet.

AMO-bekendtgørelsens § 22 åbner mulighed for, at arbejdsmiljøarbejdet som led i en anden organisering henlægges til et samarbejdsorgan. Det kan således aftales, at arbejdsmiljøudvalg og/eller arbejdsmiljøgrupper helt eller delvist skal integreres i MED-strukturen.

Ved en sådan sammenlægning opnås dels en mere repræsentativ indflydelse på arbejdsmiljøarbejdet, dels en synergieffekt som følge af øget samspil mellem arbejdsmiljø og arbejds-, personale- og samarbejdsforhold i øvrigt.

Det er en betingelse, at både arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere er repræsenteret i samarbejdsorganet. I tilfælde, hvor der er mere end en arbejdsmiljørepræsentant eller arbejdsleder, er det tilstrækkeligt, at der vælges en fra hver side til samarbejdsorganet.

I rammeaftalens bemærkninger til § 4, stk. 6, er det formuleret således, at det skal sikres, at arbejdsmiljørepræsentanten også har sæde i udvalget.

Såfremt tillidsrepræsentanten også er valgt til at varetage funktionen som arbejdsmiljørepræsentant, jf. AMO-bekendtgørelsens § 23, er det naturligvis tilstrækkeligt, at denne sidder i udvalget.

Det skal understreges, at det skal fremgå af lokalaftalen, at arbejdsmiljørepræsentant og arbejdsleder er sikret plads i samarbejdsorganet. Det er således ikke tilstrækkeligt, at de rent faktisk deltager.

§ 23
Arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentantarbejdet kan varetages af én og samme person, hvis

1) valg til henholdsvis arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant foregår særskilt, og
2) alle ansatte, der ikke er virksomhedsledere eller arbejdsledere i henhold til arbejdsmiljølovens §§ 23 og 24, er sikret valgret og er valgbare til funktionen som arbejdsmiljørepræsentant, jf. § 25, stk. 2, 3 og 7.

Det kan aftales, at tillidsrepræsentanten også skal varetage funktionen som arbejdsmiljørepræsentant. Valg til de to funktioner skal foregå særskilt, og man kan således ikke besætte begge poster ved en enkelt valghandling.

Bortset fra virksomhedsledere og arbejdsledere skal samtlige ansatte have mulighed for at stemme og stille op som kandidat ved valget til arbejdsmiljørepræsentant. Herudover skal reglerne for valg af tillidsrepræsentant for så vidt angår valgbarhed og valgenes gyldighed følges ved valg af arbejdsmiljørepræsentant.

Hvis det er aftalt, at hvervene som arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentant varetages af samme person, vil tillidsrepræsentanten skulle varetage arbejdsmiljørepræsentantens funktioner for den eller de overenskomstgrupper, han eller hun i øvrigt repræsenterer som tillidsrepræsentant. Det følger af vejledningen til MED-rammeaftalens § 11, stk. 5.

I disse situationer vil der kunne være mere end én arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen. Disse arbejdsmiljørepræsentanter indgår i et indbyrdes samarbejde

og samarbejder med ledelsen om arbejdsmiljøanliggender. Det er vigtigt at være opmærksom på, at alle ansatte på arbejdspladsen skal være repræsenteret af en arbejdsmiljørepræsentant.

Valg til de to hverv skal foregå som særskilte valg, og alle medarbejdere inden for det område, arbejdsmiljørepræsentanten dækker, skal have mulighed for at deltage i valget (valgret) og er i øvrigt valgbare.

§ 21, stk. 1

En arbejdsmiljøorganisation kan omfatte

1) flere driftsmæssigt forbundne virksomheder,
2) flere arbejdsgivere på samme arbejdssted, eller
3) kommuner eller regioner og selvejende institutioner, som kommunen eller regionen har indgået driftsoverenskomst med.

§ 21, stk. 2

Organisering efter stk. 1 er betinget af, at

1) der er indgået aftale i henhold til § 20 for hver af de virksomheder, der er omfattet af den fælles arbejdsmiljøorganisation,
2) arbejdsgiveren i hver af de virksomheder, der er omfattet af den fælles arbejdsmiljøorganisation, selv deltager eller udpeger mindst 1 ansat til at repræsentere sig i den fælles arbejdsmiljøorganisation,
3) der derudover deltager mindst 1 valgt arbejdsmiljørepræsentant, jf. § 25, fra hver af de virksomheder, der er omfattet af den fælles arbejdsmiljøorganisation,
4) der er mindst det samme antal arbejdsmiljørepræsentanter som arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen og
5) det samlede antal medlemmer i den fælles arbejdsmiljøorganisation er tilstrækkeligt til, at arbejdsmiljøorganisationen kan varetage de daglige, planlæggende og koordinerende opgaver på tilfredsstillende måde i alle de deltagende virksomheder.

Der henvises til vejledningen i Bilag 10.

* * * * *

I Arbejdstilsynets At-vejledning F.3.3 om Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med mindst 35 ansatte kan der i kapitlerne 5 – 10 hentes yderlige inspiration om:

- oprettelse af arbejdsmiljøorganisationen,
- arbejdsgiverens pligt i forhold til arbejdsmiljøorganisationen,
- arbejdsmiljøorganisationens opgaver og funktion,
- den årlige arbejdsmiljødrøftelse,
- arbejdsmiljøorganisationens størrelse, og
- valg og udpegning af medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen.

Disse dele af At-vejledningen skal dog læses i lyset af de forhold, der kendetegner kommunerne, og hvad der i øvrigt er aftalt i MED-rammeaftalen, jf. vejledningen i denne håndbog. Det gælder særligt i forhold til følgende punkter:

- Når At-vejledningen taler om virksomheden eller arbejdsgiveren, skal dette læses som kommunen.
- Når At-vejledningen taler om arbejdsmiljøgrupper og arbejdsmiljøudvalg, skal dette forstås som det forum eller de fora (udvalg, personalemøde(r) mv.), som i henhold til den lokale MED-aftale varetager henholdsvis de oprationelle og de strategiske opgaver i arbejdsmiljøorganisationen.
- At-vejledningen skriver, at arbejdsgiveren i samarbejde med de ansatte og arbejdslederen fastsætter antallet af arbejdsmiljøgrupper. Når der indgås en lokal MED-aftale, fastsættes antallet af "arbejdsmiljøgrupper" (fora) i denne aftale.
- At-vejledningen taler om oprettelse af en arbejdsmiljøorganisation i to niveauer, men kræver ikke etablering af et hovedudvalg. Hvor mange niveauer, "arbejdsmiljøorganisationen" består af, fastlægges i den lokale MED-aftale. I henhold til MED-rammeaftalen skal der i alle kommuner etableres et hovedudvalg.
- At-vejledningen skriver, at arbejdsmiljøudvalget deltager i fastsættelsen af arbejdsmiljøorganisationens størrelse. Når der indgås en lokal MED-aftale, fastsættes "arbejdsmiljøorganisationens" størrelse i denne aftale.
- At-vejledningen beskriver sammensætningen af arbejdsmiljøudvalget. Når der indgås en lokal MED-aftale, fastsættes sammensætningen af udvalg mv. i denne aftale.
- At-vejledningen skriver, at arbejdsmiljørepræsentanten vælges for to år ad gangen, og at arbejdsgiveren og de ansatte kan aftale en længere valgperiode, dog højst fire år. Når der indgås en lokal MED-aftale, fastsættes valgperiodens længde (dog mindst 2 år) i denne aftale.

I Arbejdstilsynets At-vejledning F.3.7 om Arbejdsmiljøuddannelse for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen kan hentes yderlige information om reglerne om den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse og om supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

At-vejledninger er ikke bindende for kommunen, arbejdsmiljøorganisationen eller andre, men bygger på love og bekendtgørelser som er bindende.

Bilag 10:
Vejledning om fælles arbejdsmiljøorganisation mellem kommunen og selvejende institutioner, som kommunen har driftsoverenskomst med

De centrale parters fælles vejledning om fælles arbejdsmiljøorganisation mellem kommunen og selvejende institutioner, som kommunen har driftsoverenskomst med. Vejledningen er udarbejdet i september 2011.

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed ("AMO-bekendtgørelsen") giver i § 21 mulighed for, at en arbejdsmiljøorganisation kan omfatte en kommune og selvejende institutioner, som kommunen har indgået driftsoverenskomst med.

AMO-bekendtgørelsens grundlæggende vilkår – at der skal være indgået en aftale i to niveauer – er opfyldt ved MED-rammeaftalens områdebestemmelse, § 1. De lokale MED-aftaler omfatter således også ansatte i selvejende dag- og/eller døgninstitutioner, som kommunen har indgået driftsoverenskomst med.

Når der er indgået en lokal MED-aftale, er de pågældende selvejende institutioner automatisk omfattet af den lokale MED-aftale, der er indgået for kommunen. De selvejende institutioner skal således ikke vælge den lokale MED-aftale til eller søge om at blive omfattet af den. De selvejende institutioner kan heller ikke vælge den lokale MED-aftale fra.

Den lokale MED-aftale skal således beskrive, på hvilken måde de selvejende institutioner indgår i den fælles arbejdsmiljøorganisation i MED-organisationen. Den lokale MED-aftale skal også beskrive, hvorledes arbejdsmiljøarbejdet styrkes og effektiviseres, se nærmere herom i bilag 9.

Valg af arbejdsmiljørepræsentant(er) og etablering af arbejdsmiljøgruppe(r) eller tilsvarende MED-niveau(er) for hver af de selvejende institutioner sker efter de principper (antal, valgperiode, dækningsområde mv.), der er aftalt i den lokale MED-aftale.

AMO-bekendtgørelsen forudsætter, at både arbejdsgiveren og valgte arbejdsmiljørepræsentanter for hver af de selvejende institutioner deltager i den fælles arbejds-

miljøorganisation. Hvis den fælles arbejdsmiljøorganisation kun omfatter en enkelt eller nogle få selvejende institutioner, vil der ikke være store praktiske problemer ved, at der deltager en arbejdsgiverrepræsentant og en valgt arbejdsmiljørepræsentant fra hver af de selvejende institutioner i den fælles arbejdsmiljøorganisation.

Har kommunen derimod driftsoverenskomster med flere end ganske få selvejende institutioner, kan den fælles arbejdsmiljøorganisation få en sådan størrelse, at den ikke kan fungere effektivt. I stedet for kan der aftales en organisering, som ud fra proportionalitets hensyn og hensynet til en effektiv organisation sikrer, at både kommunale og selvejende institutioner deltager i arbejdsmiljøorganisationens overliggende niveauer, herunder Hovedudvalget

Som en del af MED-strukturen kan der fx etableres fora, hvor arbejdsgiverrepræsentanter og valgte arbejdsmiljørepræsentanter fra de selvejende institutioner og de tilsvarende kommunale institutioner har mulighed for at udveksle information og koordinere arbejdsmiljøanliggende af fælles betydning på tværs af institutionerne. Repræsentanterne fra henholdsvis de kommunale og de selvejende institutioner vælger hver for sig repræsentanter, der skal deltage i det eller de overliggende niveau(er) i den fælles arbejdsmiljøorganisation.

Hvor mange repræsentanter, de kommunale institutioner og de selvejende institutioner deltager med hver især i det/de overliggende niveau(er) af den fælles arbejdsmiljøorganisation, skal aftales i den lokale MED-aftale. Det skal sikres, at det samlede antal medlemmer i den fælles arbejdsmiljøorganisation er tilstrækkeligt til, at den kan varetage sine opgaver på en tilfredsstillende måde – både i forhold til kommunen og i forhold til de selvejende institutioner. Antallet af valgte arbejdsmiljørepræsentanter skal være mindst det samme som antallet af arbejdsgiverrepræsentanter.

Den lokale MED-aftale skal også beskrive, hvorledes det sikres, at arbejdsmiljøarbejdet koordineres dels mellem kommunen og de selvejende institutioner, dels mellem de selvejende institutioner indbyrdes. Det skal beskrives, hvorledes beslutninger mv. kommunikeres til selvejende institutioner, der ikke direkte er repræsenteret i overliggende MED-niveauer (fx forvaltningsudvalg og/eller Hoved MED).

Oversigten over den aftalte organisering af samarbejdet om arbejdsmiljøet (sikkerhed og sundhed), jf. bilag 9, skal også beskrive, hvorledes de selvejende institutioner indgår i den fælles arbejdsmiljøorganisation.

Kommunen og den selvejende institution er forskellige, selvstændige juridiske enheder. Arbejdsgiverens pligter og ansvar i forhold til arbejdsmiljøloven påhviler den juridiske enhed. Pligter og ansvar i forhold til arbejdsmiljøloven kan ikke overdrages til en anden arbejdsgiver eller til nogen anden person. Kommunen kan således ikke påtage sig – og heller ikke blive pålagt – ansvaret for, at den selvejende institution overholder arbejdsmiljøloven. Det ansvar ligger hos den selvejende institution som juridisk enhed.

Hvis Arbejdstilsynet under tilsyn på en selvejende institution bliver opmærksom på forhold, som ikke er i orden i forhold til arbejdsmiljøloven, stiles et eventuelt påbud til den selvejende institution, ikke til kommunen. Det er den selvejende institution, der har ansvaret for at efterkomme påbuddet.

Det er således også den selvejende institution, der har ansvaret for, at den lovpligtige APV (arbejdspladsvurdering) udarbejdes for institutionen, og at kravene til lovpligtig arbejdsmiljøuddannelse af medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen overholdes. Den lokale MED-aftale kan indeholde principper for gennemførelse af APV og lovpligtig arbejdsmiljøuddannelse, som de selvejende institutioner i den fælles arbejdsmiljøorganisation er forpligtet til at følge.

De selvejende institutioner er omfattet af og forpligtet til at følge retningslinjer, der fastlægges af kommunens MED-organisation (den fælles arbejdsmiljøorganisation), herunder retningslinjer i forhold til opgaver og samarbejde på arbejdsmiljøområdet, fx pligt til at følge kommunens overordnede arbejdsmiljøstrategi eller -politik eller pligt til at koordinere kursus- og uddannelsesvirksomhed, herunder den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse, med kommunen.

Kommunen kan fastlægge, i hvilket omfang de selvejende institutioner kan eller skal trække på den service på arbejdsmiljøområdet, som kommunen stiller til rådighed for egne arbejdspladser og institutioner, fx gennem arbejdsmiljøafdeling, arbejdsmiljøkoordinator, HR-afdeling eller aftaler med eksterne konsulenter. Det kan fx ske i driftsoverenskomsten med de selvejende institutioner.

Bilag 11:
Protokollat om fremtidig uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet

Indledning

Ved overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 1995 var der enighed om, at der søges indgået en rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, senest når anbefalingerne indeholdt i „Perspektivrapport om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde“ er implementeret i lovgivningen.

Parterne var endvidere enige om „at udvikle en uddannelse, der kvalificerer ledelse og medarbejdere til at indgå i et samarbejde om de samlede opgaver i et nyt medindflydelses- og medbestemmelsessystem“, jf. protokollat[1] om medindflydelse og medbestemmelse, punkt 7.

Til brug for de (amts)kommuner, der indgår en lokal aftale i henhold til rammeaftalen, skal parterne udvikle en uddannelse, der består af

- et grundmodul,
- en samarbejdsuddannelse af to dages varighed,
- et medindflydelses- og medbestemmelsesmodul (et MIB-modul),
- et antal opfølgningsuddannelser (klippekort).

Ledere og medarbejdere i et nyt medindflydelses- og medbestemmelsessystem skal have tilbudt ovennævnte uddannelser excl. opfølgningsuddannelserne så betids, at de så vidt muligt kan gennemføres inden for det første funktionsår. Hvis der er enighed i hovedudvalget herom kan en (amts)kommune udvikle og tilbyde en tilsvarende uddannelse.

Herudover indgår i formålsbeskrivelserne hensynet til sammentænkningen med den lovpligtige grunduddannelse på sikkerhedsområdet samt de branchespecifikke overbygningsuddannelser.

1) Protokollat til KTO-aftalen pr. 1. april 1995 om medindflydelse og medbestemmelse, punkt 7 i bilag 9.1.

Med hensyn til den lovpligtige uddannelse af medlemmer af sikkerhedsgrupper m.fl. samt af sikkerhedsudvalg henvises til referat[2] fra den 18. marts 1996[3].

A. FORMÅL FOR UDDANNELSEN

1. Uddannelsens overordnede formål

Det overordnede formål for uddannelsen inden for det (amts)kommunale medindflydelses- og medbestemmelsessystem er

- at kvalificere ledelses- og medarbejderrepræsentanter til at indgå i et samarbejde om de samlede opgaver i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet, dvs. opgaver vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold på arbejdspladsen, i institutionen og i (amts)kommunen generelt,
- at medvirke til, at disse forhold løses i et helhedsperspektiv,
- at skabe en erkendelse hos deltagerne af, at samarbejde er af væsenlig betydning for såvel udvikling af kvalitet og service i (amts)kommunen som for personelepolitikken og for medarbejdernes udviklingsmuligheder og trivsel og
- at medvirke til, at samarbejdet kan udføres i praksis under hensyntagen til de særlige politiske vilkår, som kendetegner arbejdet i det (amts)kommunale system, herunder at give deltagerne kendskab til det formelle grundlag for samarbejdet.

---

2) På et møde den 18.3.1996 blev der opnået enighed mellem Kommunernes Landsforening, Amtsrådsforeningen, hovedorganisationerne (LO, FTF og AC) og KTO om indhold og omfang af en revideret uddannelse for medlemmer af sikkerhedsorganisationen. Modellen, som parterne forpligtede sig til at arbejde for, går ud på følgende: De medlemmer af sikkerhedsgrupper, der pt. er omfattet af selvstudieordningen og af 16-timers uddannelsen, skal fremover gennemgå en uddannelse på tre dage. De medlemmer af sikkerhedsgrupper, der pt. skal gennemgå en 32-timers uddannelse, skal fremover gennemgå en uddannelse på fire dage. Alle uddannelser består af et grundmodul på to dage, hvoraf den ene er rettet mod særlige (amts)kommunale problemstillinger, f.eks. problemstillinger, der er affødt af, at der er tale om politisk styrede arbejdspladser, samt af et obligatorisk branchevist overbygningsmodul på hhv. en eller to dage. For medlemmer af sikkerhedsudvalg vil der herudover blive etableret et grundmodul af én dags varighed. Udgangspunktet for formål og indhold i denne uddannelsesmodel vil være formål, indhold, pædagogiske principper samt erfaringer fra den nuværende 32-timers uddannelse.

3) De centrale parter drøftede i 1998, hvilke konsekvenser det havde for protokollatet, at Folketinget i maj 1997 vedtog en række ændringer i Arbejdsmiljøloven, og at Arbejdsministeren tilkendegav, at ministeren administrativt agtede at gennemføre en udvidelse af den lovpligtige uddannelse af medlemmer af sikkerhedsorganisationen. På baggrund af drøftelsen konstaterede parterne enighed om bl.a. følgende: Såfremt det ikke kunne lade sig gøre at etablere et fælles grundmodul, som også skulle svare til indholdet af den 1. dag i sikkerhedsuddannelsen, var parterne enige om, at det aftalte grundmodul tilbydes de ledere og medarbejdere, som skal have tilbudt SU-uddannelsen, men ikke de ledere og medarbejdere som har eller skal gennemgå den lovpligtige sikkerhedsuddannelse. Grundmodulet vil altså i den situation ikke udgøre en fælles "indgang" til uddannelserne. Der er nærmere redegjort for parternes drøftelser i Kommentarer til protokollatet om fremtidig uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet af 4. marts 1998. Efterfølgende udstedte Arbejdsministeren bekendtgørelse nr. 457 af 14. juni 1999 om sikkerhedsgruppens arbejdsmiljøuddannelse.

2. Formål for grundmodul

Grundmodulet skal med udgangspunkt i (amts)kommunale problemstillinger, der bl.a. er affødt af, at der er tale om politisk styrede arbejdspladser

- bibringe deltagerne en helhedsforståelse af medindflydelses- og medbestemmelsessystemets funktioner og opgaver,
- introducere deltagerne til samarbejdets vilkår og muligheder bl.a. ved praktiske eksempler,
- styrke deres muligheder for at arbejde systematisk med henholdsvis samarbejds- og arbejdsmiljøforhold og
- danne grundlag for den videre uddannelse inden for medindflydelses- og medbestemmelsessystemet.

Formålene for den lovpligtige uddannelse af sikkerhedsgrupper m.fl., jf. referat[4] af mødet den 18. marts 1996, vil i øvrigt blive fastlagt i regi af Arbejdsmiljørådet/Arbejdstilsynet.

3. Formål for samarbejdsuddannelsen

Samarbejdsuddannelsen har til formål at

- kvalificere deltagerne til i et samarbejde at skabe gode arbejds-, personale- og samarbejdsforhold, herunder at styrke samarbejdet og opgavevaretagelsen i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet,
- uddanne deltagerne til i praksis at kunne håndtere problemstillinger, der især er knyttet til effektivisering, udvikling og interessevaretagelse,
- kvalificere deltagerne til at kunne analysere arbejds-, personale- og samarbejdsforhold samt kunne udarbejde forslag til forbedring af disse og
- gennem kendskab til informationsværktøjer fremme deltagernes muligheder for i et samarbejde at kvalificere, effektivisere og udvikle medindflydelsen og medbestemmelsen i (amts)kommunen.

4. Formål for „MIB-modulet“

Modulet har til formål at sikre, at de medlemmer, der indgår i et samarbejde om de samlede opgaver i et nyt medindflydelses- og medbestemmelsessystem bl.a. får

- viden om og træning i at kommunikere med (amts)kommunens øvrige medarbejdere/kolleger med henblik på, at alle ansatte kan medvirke til at kvali-

4) Se fodnote 2

ficere, effektivisere og udvikle medindflydelsen og medbestemmelsen i (amts)kommunen og
- indsigt i løsning af tværgående problemstillinger, som f.eks. kortlægning af psykosociale risikofaktorer.

5. Formål for klippekort-modulerne

Modulerne har til formål at samarbejds- og arbejdsmiljøorganisationernes medlemmer bl.a. får
- opdateret deres viden om den (amts)kommunale sektors aktuelle og fremtidige vilkår og muligheder for at udøve sin virksomhed i praksis,
- viden om konkrete arbejdsmiljøaktiviteter og -forhold,
- metoder til aktiviteter, der kan fremme samarbejds- og arbejdsmiljøorganisationernes funktioner i (amts)kommunen og
- inspiration til gennemførelse og opfølgning af medindflydelses- og medbestemmelsessystemets konstruktive udvikling.

B. UDDANNELSESMODELLEN

1. Uddannelsens opbygning og varighed

Uddannelsen er opbygget, således at der tilbydes:

a. Et grundmodul (én dag)

Ledere og medarbejdere, der indgår i et medindflydelses- og medbestemmelsessystem, gennemgår et grundmodul af 1 dags varighed. For ledere og medarbejdere, der indgår i et samarbejde om de samlede opgaver i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet, og som har gennemgået den lovpligtige § 9-uddannelse, jf. referat[5] af 18. marts 1996, erstatter 1. dag i sikkerhedsuddannelsen dette grundmodul.

b. § 9-uddannelsen

Jf. referat[6] af 18. marts 1996, anbefales af parterne til, udover det under a. nævnte grundmodul, til at bestå af følgende:

Et **arbejdsmiljøgrundmodul** 2 (én dag),
et **obligatorisk branchevist overbygningsmodul** på henholdsvis
- én dag (for deltagere, der tidligere var henvist til selvstudium eller 16-timers uddannelse) eller
- to dage (for deltagere, der tidligere var henvist til 32-timers uddannelsen).

---

5) Se fodnote 2
6) Se fodnote 2 og 3

c. En samarbejdsuddannelse (2 dage)
Samarbejdsuddannelsen tilbydes såvel medarbejderrepræsentanter som ledere, der er valgt/udpeget til at indgå i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet. For ledere og medarbejdere, der varetager de samlede opgaver i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet forudsættes det, at den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse er gennemgået (normalt inden for det første halve år). De går derfor direkte til samarbejdsuddannelsen, idet grundmodulet tilstræbes indholdsmæssigt at svare til indholdet i 1. dag i § 9-uddannelsen.

d. Et MIB-modul (2 dage)
De ledere og medarbejdere, der indgår i et samarbejde om de samlede opgaver i et nyt medindflydelses- og medbestemmelsessystem (såvel arbejdsmiljø- som samarbejdsfunktionen), tilbydes et MIB-modul.

e. Et antal opfølgningskurser (klippekort-moduler)
(1 dag pr. funktionsår for ledere og medarbejdere der varetager enten arbejdsmiljøfunktionen eller samarbejdsfunktionen. For ledere og medarbejdere, der varetager såvel arbejdsmiljø- som samarbejdsfunktionen, 2 dage pr. år i 2. 3. og 4. funktionsår. Herefter 1 dag pr. år i 5. og følgende funktionsår).

Alle ledere og medarbejdere, som indgår i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet, har derudover ret til supplerende uddannelse (klippekort).

Den enkelte repræsentant kan opspare disse supplerende uddannelsesdage i funktionstiden. Retten til de supplerende uddannelsesdage kan anvendes (første klip udløses), når de øvrige relevante uddannelser omtalt ovenfor er gennemgået, dog tidligst 1 år efter valget/udpegningen.

Klippekortet skal kunne anvendes til f.eks. temadage, enkeltstående kursusdage og længerevarende kursusaktiviteter enten for hele eller udvalgte dele af udvalget eller for enkeltpersoner. Klippekortmodulerne kan bl.a. udvikles af parterne i fællesskab. Klippekortet kan enten anvendes til uddannelser, som udbydes af de centrale parter eller til andre uddannelser efter eget valg.

Principper for anvendelse af klippekort fastlægges i hovedudvalget i den enkelte (amts)kommune.

Emner til brug af klippekort kunne være:
- Tunge løft
- Indeklima

- Arbejdsmiljøplaner
- Psykisk arbejdsmiljø
- Arbejdspladsvurdering
- Budget og regnskab
- Personalepolitik
- Ligestilling
- Samarbejdstræning
- Den lærende organisation
- Kommunikation
- Møde- og forhandlingsteknik

Med etableringen af klippekortordningen er det ikke tilsigtet at begrænse mulighederne for uddannelse i forhold til nu. Det er ligeledes ikke tilsigtet, at klippekortordningen skal føre til yderligere krav på uddannelse, hvor det i forvejen er aftalt, at repræsentanter i medbestemmelsesudvalg m.v. har ret til minimum et tilsvarende antal dages uddannelse efter eget valg pr. år.

Klippekortet har ingen indvirkning på uddannelse af tillidsrepræsentanter, herunder frihed til denne uddannelse.

2. Overgangsperiode

I (amts)kommuner, hvor der indgås en lokal aftale, inden den nye § 9-uddannelse er udviklet[7], tilbydes følgende uddannelse til nyvalgte sikkerhedsrepræsentanter og ledere:

a. Nuværende selvstudiepakke og 16 timers uddannelse: 16 timers uddannelsen + grundmodulet jf. punkt B. 1. a.
b. Nuværende 32 timer: 32 timer.

Til brug for (amts)kommuner, hvor der indgås en lokal aftale, udvikles og udbydes et „overgangsmodul“, der tilbydes ledere og medarbejdere, som har gennemgået den hidtidige SU-uddannelse.

Overgangsmodulet har en varighed af 1 dag.

Formålet for overgangsmodulet fastlægges med udgangspunkt i ovenstående formål for samarbejdsuddannelsen.

---

7) Se fodnote 3

C. ORGANISERING

1. Udvikling og udbud af uddannelserne

De centrale parter har ansvaret for og forestår udviklingen af uddannelserne, idet de lovpligtige uddannelser på arbejdsmiljøområdet forudsættes udviklet i regi af Arbejdsmiljørådet/Arbejdstilsynet.

Med hensyn til samarbejdsuddannelsen udvikles et pilotkursus, der skal danne grundlag for den nærmere fastlæggelse af indhold mv. i uddannelsen, jf. bilag 9-4 til KTO-forliget 1995. Pilotkurset afprøves i et antal (amts)kommuner.
Udviklingen af de enkelte uddannelser/moduler foretages af eksterne konsulenter/uddannelsesfolk.

Den person/de personer, der får til opgave at udvikle uddannelsen, forudsættes at være de(n) samme, som udvikler pilotkurset. Der inddrages erfaringer fra underviserne, herunder fra de nuværende SU-instruktører, i udvikling af uddannelsen.

De centrale parter sikrer, at der hele tiden er et antal kurser, der kan anvendes som klippekort-moduler.

De centrale parter undersøger mulighederne for at inddrage Den Kommunale Højskole i forbindelse med udvikling og udbud af de af parterne aftalte uddannelser.

Parterne vil overfor (amts)kommunerne anbefale uddannelserne.

Hvis der er enighed i hovedudvalget, kan en (amts)kommune

- selv udvikle en tilsvarende uddannelse,
- lokalt træffe beslutning om anvendelse af egne undervisere til sådanne kurser og
- anvende undervisere fra egen (amts)kommune til at foretage undervisningen på den uddannelse, som parterne har udviklet.

2. Evaluering og kvalitetssikring

De centrale parter foretager løbende evaluering og kvalitetssikring af uddannelserne, herunder af kursusmaterialet.

D. UNDERVISERE

1. Kvalifikationskrav

Der fastlægges følgende minimumskrav („tærskelkrav") til underviserne på de uddannelser, som parterne udvikler:

Faglige kvalifikationer:

- Erfaring med projektarbejde og procesforløb,
- bredt kendskab til (amts)kommunale forhold,
- erfaring med samarbejde mellem forskellige fagområder i en (amts)kommunal forvaltning (f.eks. gennem arbejdet som tillidsrepræsentant, SU-medlem eller som leder) og
- erfaring i skriftlig og mundtlig formidling.

Pædagogiske kvalifikationer:

- Erfaring i at undervise og
- have gennemgået et voksenpædagogisk grundkursus eller forpligte sig til at gennemgå et sådant kursus inden for de første seks måneder efter udpegningen som underviser.

2. Udpegning

Parterne godkender i fællesskab undervisere på grundlag af ovennævnte krav. Der udarbejdes et ansøgningsskema. Underviserne godkendes for fem år, hvorefter de skal søge igen.

Københavns Kommune kan vælge, at undervisningen skal varetages af personer tilknyttet Københavns Kommunes Kursuscenter. I så fald udpeges underviserne af kursuscentret[8].

Med udgangspunkt i kvalifikationskravene tilstræbes en rimelig geografisk fordeling og en ligelig fordeling af underviserne mellem ledelses- og medarbejderrepræsentanter.

Der vil være nogle vilkår tilknyttet funktionen som underviser, bl.a.:

- Gennemførelse af den særlige underviseruddannelse,
- der forudsættes normalt gennemført mindst ti kursusdage årligt,

8) Københavns Kommunes Kursuscenter blev nedlagt pr. 1. januar 2007.

- deltagelse i de fællesaktiviteter, der gennemføres af parterne for underviserne og
- gennemførelse af evaluering af egen præstation som en rutine.

3. Uddannelse af undervisere

De undervisere, der udvælges, gennemgår underviseruddannelsen og er herefter automatisk godkendt til at være undervisere. Parterne skal ikke derudover „godkende" eller „certificere" de enkelte undervisere.

De nuværende instruktører skal søge og vægtes efter de ovenfor skitserede kvalifikationskrav. Hvis de ikke opfylder kravene, kan de ikke udpeges til at undervise på den nye uddannelse.

Såfremt undervisningen i Københavns Kommune varetages af Københavns Kommunes Kursuscenter, forpligter kommunen sig til, at underviserne har en underviseruddannelse på samme niveau som på det øvrige kommunale område.

Udgangspunktet for det nye underviserkorps er det nuværende SU-instruktørkorps, dvs. at der i første omgang søges efter undervisere til den nye uddannelse inden for det nuværende korps. Hvis der herudover er behov for undervisere søges „eksternt". De instruktører fra det gamle korps, der udpeges på ny, skal ikke nødvendigvis gennemgå en ny underviseruddannelse, men kan i stedet tilbydes et opfølgningskursus.

Antallet af undervisere i det nye underviserkorps fastlægges på grundlag af antallet af lokale aftaler og den geografiske fordeling heraf.

4. Vilkår

Undervisernes vilkår fastlægges ved aftale mellem de centrale parter. Såfremt undervisningen i Københavns Kommune varetages af Københavns Kommunes Kursuscenter, fastsættes undervisernes vilkår ved aftale mellem Københavns Kommune og den forhandlingsberettigede organisation[9].

Det er et princip, at det er den rekvirerende (amts)kommune, der dels dækker underviserens honorar, dels dækker den lønudgift, underviserens (amts)kommune måtte have.

---

9) Københavns Kommunes Kursuscenter blev nedlagt pr. 1. januar 2007.

E. FINANSIERING

1. Af udvikling m.v.

Det forudsættes, at finansieringen af udviklingen af de uddannelser, som parterne udvikler, samt uddannelse af undervisere m.v. fortsat sker gennem Den Kommunale Højskole/Den kommunale Momsfond.

2. Af gennemførelsen af uddannelserne

Uddannelsen finansieres af (amts)kommunerne, som afholder alle udgifter til uddannelserne, herunder løn/honorar til underviserne samt kursusdeltagernes løn m.v. i kursustiden.

F. OVERORDNEDE (PÆDAGOGISKE) PRINCIPPER

Den fremtidige uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet bygger på processer og problemløsning. Det er væsentligt, at deltagerne i uddannelsen øves i at tænke i måder at problemløse på, frem for i regler for løsning af problemer. Uddannelsen forudsættes afviklet i rimelig tidsmæssig sammenhæng, med mulighed for løsning af relevante praktiske opgaver.

Der skal være mulighed for inddragelse af en lokal ressourceperson i undervisningen med henblik på formidling af særlige lokale (amts)kommunale forhold, ligesom der i tilrettelæggelsen af uddannelsen skal tages højde for, at der kan blive tale om to undervisere, eventuelt på dele af uddannelsen, hvis holdets størrelse eller indhold begrunder det.

Der skal i tilrettelæggelsen af uddannelsen endvidere tages højde for følgende principper:

- Uddannelsen forudsættes at bygge på så stor aktiv inddragelse af deltagerne som muligt,
- kursusdeltagerne skal kunne samarbejde om og arbejde selvstændigt med opgaverne,
- der skal i undervisningen etableres erfaringsudveksling mellem kursusdeltagerne,
- indlæringen af lovstof og aftaler mv., skal inddrages som et led i opgavebehandlingen,
- der foretages løbende en kobling til kursusdeltagernes egen arbejdsplads og
- deltagerne skal sættes i stand til at kunne analysere arbejds-, personale- og samarbejdsforhold.

København, den 15. november 1996

For Kommunernes Landsforening
Søren Andersen / Herluf Ibsen

For Amtsrådsforeningen
Benny C. Hansen / Annelise Korreborg

For Københavns Kommune p.o.v.
Jan Tønners / J. Tejlgaard Pedersen

For Frederiksberg Kommune
Lars Due Østerbye / Per Søgaard

For Kommunale Tjenestemænd og overenskomstansatte
Poul Winckler / Jens Kragh

Bilag 12: Indholdet i MED-uddannelsen

Hvad er MED?

MED står for medindflydelse og medbestemmelse. KL, Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune samt Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte indgik i 1996 en rammeaftale om at fremme medindflydelse og medbestemmelse i det (amts)kommunale system, som efter aftale- og overenskomstforhandlingerne pr. 1. april 2008 er blevet adskilt i to parallelle MED-rammeaftaler på henholdsvis KL's og Danske Regioners område.

Nogle af de væsentligste formål med MED-aftalen er,

- at hver kommune indgår sin aftale
- at aftalen skal forbedre og udvikle samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere
- at alle medarbejdere i lokalaftalen sikres ret til medindflydelse og medbestemmelse og at der sker en større integration mellem samarbejds- og arbejdsmiljøsystemet.

Formålet med MED-uddannelsen

MED-uddannelsen er udviklet til at understøtte rammeaftalens formål. Nedennævnte formål gælder alle modulerne i MED-uddannelsen.

Udannelsen har til formål

- at kvalificere ledelses- og medarbejderrepræsentanter til at indgå i et samarbejde om de samlede opgaver i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet, dvs. opgaver vedrørende arbejds-, personale, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold på arbejdspladsen, i institutionen og i kommunen generelt,
- at medvirke til, at disse forhold løses i et helhedsperspektiv,
- at skabe en erkendelse hos deltagerne af, at samarbejde er af væsentlig betydning for såvel udvikling af kvalitet og service i kommunen som for personalepolitikken og for medarbejdernes udviklingsmuligheder og trivsel, og
- at medvirke til, at samarbejdet kan udføres i praksis under hensynstagen til de særlige politiske vilkår, som kendetegner arbejdet i det kommunale system, herunder at give deltagerne kendskab til det formelle grundlag for samarbejdet.

MED-uddannelsens pædagogiske principper

Uddannelsen

- bygger på processer og problemløsning
- indeholder mulighed for løsning af relevante praktiske opgaver
- bygger på så stor aktiv inddragelse af deltagerne som muligt
- etablerer erfaringsudveksling mellem deltagerne
- indlærer lovstof og aftaler mv. som et led i opgavebehandlingen
- foretager løbende en kobling til deltagernes egen arbejdsplads

Deltagerne skal

- øves i at tænke i måder at problemløse på frem for i regler for løsning af problemer
- kunne samarbejde om og arbejde selvstændigt med opgaverne
- sættes i stand til at kunne analysere arbejds-, personale og samarbejdsforhold.

Undervisningen

MED-uddannelsen bygger på,

- at al information er åben
- at deltagerne skal finde og vælge den information, der er relevant for dem
- at viden om metoder er mere vigtig end viden om enkeltdata
- at den opnåede indsigt skal kunne anvendes
- at materialerne er handlingsorienterede
- at undervisningen bliver givet i overensstemmelse med deltagernes aktuelle uddannelsesbehov samt
- at den fortrinsvis er orienteret mod de processer, der kan fremme medindflydelse og medbestemmelse.

GRUNDMODUL - 1 dag

Formålet med Grundmodulet

Grundmodulet skal med udgangspunkt i kommunale problemstillinger, der bl.a. er affødt af, at der er tale om politisk styrede arbejdspladser

- bibringe deltagerne en helhedsforståelse af medindflydelses- og medbestemmelsessystemets funktioner og opgaver,
- introducere deltagerne til samarbejdets vilkår og muligheder bl.a. ved praktiske eksempler,
- styrke deres muligheder for at arbejde systematisk med henholdsvis samarbejds- og arbejdsmiljøforhold og

- danne grundlag for den videre uddannelse inden for medindflydelses- og medbestemmelsessystemet.

Forventede resultater af deltagelse på Grundmodulet

Det er hensigten, at deltageren i Grundmodulet i sin dagligdag som medlem af et MED-udvalg kan

- se arbejdet i MED-udvalget i en helhed, både vedrørende
- opgaverne
- funktionen og
- idéen med MED
- påvirke andre til medindflydelse og medbestemmelse
- integrere samarbejds- og arbejdsmiljøsystemet
- fremme sine handlemuligheder
- øge sin personlige kompetence.

Indholdet på Grundmodulet

Indledning

- MED-idéen i kommunen
- Oplæg om bl.a. MED-udviklingsforløbet samt ideerne og visionerne i den centrale og den lokale MED-aftale.

Den lokale MED-aftale

- Hovedafsnittene i den lokale MED-aftale
- Formålet med den MED-udvikling, der ønskes gennemført i kommunen, og MED-aftalens muligheder for at blive gennemført i praksis.
- Medlem af et MED-udvalg
- Opgaver, roller og ressourcer.
- MED-opgaven
- Samarbejdsopgaver

Arbejdsmiljøopgaver

- MED-opgaver
- Arbejdsmetoder i MED-udvalgene.
- Udvikling af MED
- Hvad kan deltagerne undersøge inden næste modul
- Oplæg til den fortsatte deltagelse i MED-udvikling.

SAMARBEJDSMODUL - 2 dage
Formålet med samarbejdsmodulet

Samarbejdsmodulet har til formål

- at kvalificere deltagerne til i et samarbejde at skabe gode arbejds-, personale- og samarbejdsforhold, herunder styrke samarbejdet og opgavevaretagelse i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet,
- at uddanne deltagerne til i praksis at kunne håndtere problemstillinger, der især er knyttet til effektivisering, udvikling og interessevaretagelse,
- at kvalificere deltagerne til at kunne analysere arbejds-, personale- og samarbejdsforhold samt kunne udarbejde forslag til forbedring af disse, og
- gennem kendskab til informationsværktøjer at fremme deltagernes muligheder for i et samarbejde at kvalificere, effektivisere og udvikle medindflydelsen og medbestemmelsen i kommunen.

Forventede resultater af deltagelse på Samarbejdsmodulet

Det er hensigten, at deltageren i Samarbejdsmodulet i praksis kan

- arbejde med lokale politikker og bestemmelser i relation til medindflydelse og medbestemmelse
- analysere konkrete problemstillinger og finde veje til løsning af dem
- inspirere andre til at fremme medindflydelse og medbestemmelse på egen arbejdsplads
- påvirke samarbejdsprocessen konstruktivt
- opnå en øget bevidsthed om sin funktion som aktiv udøvende og handlende medlem af et MED-udvalg.

Indholdet på Samarbejdsmodulet
Indledning

- Hvor er vi nu?

Personale- og lønforhold

- personalepolitik
- lønpolitik
- uddannelse
- ligestilling
- budgettering og resurseanvendelse i tilknytning hertil
- MED-repræsentanternes arbejde med personale- og lønpolitik.

Arbejdsforhold og arbejdsmiljø

- arbejdsforhold
- arbejdsmiljø
- teknologi
- kvalitetsudvikling
- budgettering og resurseanvendelse i tilknytning hertil
- MED-repræsentanternes arbejde med arbejdsforhold og arbejdsmiljø.

MED-udvikling

- organisationsudvikling
- ledelse og medarbejdere i samarbejde om udvikling af medindflydelse og medbestemmelse
- information
- budgettering og resurseanvendelse i tilknytning hertil
- MED-repræsentanternes arbejde med udvikling af MED.

Markedsplads for udvikling

- Inspiration til MED-udvikling på egen arbejdsplads.

UDVIKLINGSMODUL (MIB–MODUL) - 2 dage

Formålet med udviklingsmodulet (MIB)

Modulet har til formål at sikre, at de medlemmer, der indgår i et samarbejde om de samlede opgaver i et medindflydelses- og medbestemmelsessystem, bl.a. får

- viden om og træning i at kommunikere med kommunens øvrige medarbejdere/kolleger med henblik på, at alle ansatte kan medvirke til at kvalificere, effektivisere og udvikle medindflydelsen og medbestemmelsen i kommunen, og
- indsigt i løsning af tværgående problemstillinger, som f.eks. kortlægning af psykosociale risikofaktorer.

Forventede resultater af deltagelse på udviklingsmodulet (MIB)

Det er hensigten, at deltagerne på udviklingsmodulet kan

- medvirke til udviklingen af arbejds-, personale- og arbejdsmiljøforholdene, herunder finde fælles værktøjer til et samarbejde om den langsigtede udvikling af medindflydelse og medbestemmelse for alle i den givne afdeling, institution eller kommune
- anvende procesværktøjer og kommunikation til at understøtte udviklingen
- inspirere andre til aktivt at fremme perspektivet i MED

- opnå en større personlig indsigt i og respekt for både ledere og medarbejderes vilkår og muligheder
- opleve en personlig udviklingsproces i varetagelse af MED-funktionerne
- opnå et helhedssyn på udøvelse af kommunens funktioner til fremme af formålet med kommunens virksomhed.

Indholdet på udviklingsmodulet (MIB)

Introduktion til udviklingsmodulet (MIB)

- Hvordan ser „MED-regnskabet" ud?
- Status på udvikling

MED-spil

- "MED-spil" om et konkret emne
- Interessentanalyse
- Påvirkning til udvikling af medindflydelse og medbestemmelse
- Reaktioner på udvikling af medindflydelse og medbestemmelse
- Analyser af beslutninger og processer
- Inspiration og "værktøjer" til udvikling.

Hvad vil vi med MED?

- Hensigter bag udvikling af medindflydelse og medbestemmelse.

Ledelsesfunktionen i MED

- Matchning af ledelsen
- Nyttiggørelse af ressourcer
- Medvirken til udvikling.

MED-udvikling

- Udvikling af arbejds-, personale- og samarbejds- og arbejdsmiljøforhold i de enkelte MED-udvalg.
- Strategi for en MED-udvikling
- MED-udvikling er en fortsat udviklingsproces
- Mål og visioner i eget MED-udvalg.

OVERGANGSMODUL - 1 dag

Overgangsmodulet er et tilbud til de medlemmer af MED-udvalg, der tidligere har deltaget i SU-kurser.

Formålet med Overgangsmodulet

Formålet for Overgangsmodulet er fastlagt med udgangspunkt i samarbejdsuddannelserne.

Det er hensigten, at deltageren

- introduceres til MED-systemets idegrundlag,
- med udgangspunkt i den lokale MED-aftale får et helhedsbillede af de hensigter, opgaver og arbejdsformer, som det kræver at gennemføre medindflydelse og medbestemmelse i praksis,
- kan medvirke til en integration af samarbejds- og arbejdsmiljøsystemet.

Tilrettelæggelse af modulet

Overgangsmodulet tilrettelægges i samarbejde med MED-underviseren, idet der kan være særlige lokale forhold og hensigter med deltagelse i Overgangsmodulet. De hidtidige erfaringer med udviklingen af MED-uddannelsen er, at Grundmodulet, der giver grundlaget for de nye tanker om udviklingen af medindflydelse og medbestemmelse, og Samarbejdsmodulets afsnit om „Arbejdsforhold og arbejdsmiljø“, dækker det uddannelsesbehov, der er hos tidligere SU-deltagere.

Foruden den større vægt, der lægges på integreringen af samarbejdssystemet og arbejdsmiljøsystemet, lægges der vægt på de afgørende forskelle i hensigter og adfærd mellem det tidligere SU-system og det nye i MED-systemet.

Hvem skal have hvilken uddannelse

HAR DU I FORVEJEN EN SU-UDDANNELSE?

NEJ

Sidder du i et udvalg, der enten fungerer som sikkerhedsudvalg eller som beskæftiger sig med arbejdsmiljøforhold?

JA

SÅ SKAL DU HAVE
- Grundmodul (1 dag)
- Samarbejdsmodul (2 dage)
- MIB-modul (2 dage)
- Klippekort (1 dag)*

NEJ

Vi beskæftiger os alene med arbejds-, samarbejds-, og personaleforhold

SÅ SKAL DU HAVE
- Grundmodul (1 dag)
- Samarbejdsmodul (2 dage)
- Klippekort (1 dag)*

JA

Sidder du i et udvalg, der enten fungerer som sikkerhedsudvalg eller som beskæftiger sig med arbejdsmiljøforhold?

JA

SÅ SKAL DU HAVE
- Overgangsmodul (1 dag)
- MIB-modul (2 dage)
- Klippekort (1 dag)*

NEJ

Vi beskæftiger os alene med arbejds-, samarbejds-, og personaleforhold

SÅ SKAL DU HAVE
- Overgangsmodul (1 dag)
- Klippekort (1 dag)*

* For ledere og medarbejdere, der varetager såvel arbejdsmiljø- som samarbejdsfunktionen gælder dog, at de skal have to dages klippekort i 2. og 4. funktionsår (dvs. tillidsrepræsentanter, der samtidig er sikkerhedsrepræsentanter og lederrepræsentanter, der samtidig er arbejdslederrepræsentanter i sikkerhedsgruppen)

PERSONALEMØDER
Her gælder, at de repræsentanter, som har en aftalt funktion i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet – og hvis funktion fremgår af den lokale aftale – skal have tilbudt uddannelse i overensstemmelse med deres funktion på samme måde, som hvis de pågældende sad i et MED-udvalg med de tilsvarende opgaver

Praktiske oplysninger

Parterne bag uddannelsen
MED-uddannelsen er udviklet af de centrale parter bag rammeaftalerne om medindflydelse og medbestemmelse. De centrale parter er KL, Danske Regioner som sekretariat for RLTN samt Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO).

Bestilling af uddannelser
PUF er parternes uddannelsesfællesskab. Kommunerne kan bestille uddannelserne hos PUF's administration, som også gerne informerer om uddannelsernes opbygning, tilrettelæggelse og pris samt om underviserne.

PUF's administration deltager meget gerne i et møde hos den enkelte kommune med henblik på drøftelse af lokale behov og ønsker.

Kontakt PUF's administration for nærmere information eller aftale om et møde:
Direktør Ulla Bertelsen, tlf. 2916 2090, ub@puf.dk
Klik ind på www.puf.dk eller www.personaleweb.dk/PUF for at læse mere om PUF og PUF-uddannelserne.

Undervisningen
Alle PUF's uddannelser er skræddersyede til kommunerne. Det gælder både fagligt indhold og pædagogisk tilrettelæggelse. Undervisningen varetages af PUF undervisere, som har deres baggrund i en kommune eller region og deltager i løbende faglig og pædagogisk opkvalificering i PUF Akademiet.

MED-uddannelsen har som ledende princip, at undervisningen skal tage afsæt i den lokale MED-aftale, personalepolitik, værdier og indsatsområder m.v. Der vil altid være en drøftelse af lokale behov og ønsker mellem underviser og kommune inden starten af uddannelsesforløbet. Det sker for at sikre, at uddannelsen bliver tilpasset den enkelte organisation og den lokale MED-aftale, så den bliver konkret, nærværende og lærerig.

PUF Akademi
Kommunen eller regionen kan vælge at uddanne egne lokale MED-undervisere til varetagelse af undervisningsopgaven. Det forudsætter, at de pågældende er udpeget af kommunens eller regionens hovedudvalg. De lokale MED-undervisere får

deres grundlæggende MED-underviseruddannelse, certificering og løbende opkvalificering i PUF Akademiet. Læs mere herom på www.puf.dk

Materialer

PUF udvikler og ajourfører særlige deltagermaterialer, som indgår i MED-uddannelserne. Materialerne er udformet, så den enkelte deltager også efter afsluttet uddannelse vil have glæde af dem i det daglige arbejde i MED-udvalget.

Bilag 13:
Vedtægter for AKUT-fonden

I medfør af § 9, stk. 3 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og § 15, stk. 4 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse har Amtsrådsforeningen, Kommunernes Landsforening og KTO aftalt følgende vedtægter for Amtskommunernes og Kommunernes fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter m.fl. (AKUT).

§ 1. Fondens beliggenhed
Uddannelsesfonden er etableret som en selvstændig funktion i Kommunernes Landsforenings lokaler. Brevveksling fra fonden sker i dennes navn.

§ 2. Fondens indtægter og udgifter
Stk. 1
(Amts)kommuner indbetaler til uddannelsesfonden et bidrag pr. præsteret arbejdstime, jf. protokollat til Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse. Fondens midler anvendes til finansiering af personaleorganisationernes udgifter ved tillidsrepræsentantens deltagelse i aktiviteter efter § 9 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og § 15 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Stk. 2
De bidrag, der fremgår af det til enhver tid gældende protokollat til Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse indbetales fra (amts)kommunerne til AKUT-fonden henholdsvis 1. januar og 1. juli i hvert overenskomstår (1. april - 31. marts).

Indbetalingen sker på baggrund af en løbende optælling af de ATP-pligtige timer i de seneste 6 måneder umiddelbart forud for indbetalingstidspunktet, dvs. 1. juli til 31. december og 1. januar til 30. juni.

Omkostningerne ved bidragenes beregning og indbetaling afholdes af de berørte (amts)kommuner.

Stk. 3
De til enhver tid tilstedeværende likvide midler anbringes på giro- og/eller bankkonto i fondens navn. Udgifterne til fondens administration, herunder udgifterne til

revisionen af fondens regnskab, afholdes af de indbetalte bidrag med påløbne renter, inden udlodning finder sted til de forhandlingsberettigede personaleorganisationer. Disposition over fondens giro- og bankkonti kræver underskrift af to personer, som er bemyndiget hertil, jf. § 4, stk. 2, nr. 3.

Stk. 4
De til fonden indbetalte midler – med tillæg af renter og med fradrag af administrationsbidrag (jf. stk. 3) – anvises til den enkelte personaleorganisation senest én måned efter indbetalingerne. Efter aftale med den berørte personaleorganisation kan indbetaling dog ske til vedkommende hovedorganisation.

§ 3. Fondens regnskab og revision
Stk. 1
Fondens regnskabsår er kalenderåret.

Stk. 2
Senest den 1. juli hvert år sender de personaleorganisationer, henholdsvis hovedorganisationer, som har modtaget midler (jf. § 2, stk. 4), til fonden et regnskab over anvendelsen af de i det foregående regnskabsår modtagne midler, jf. § 2, stk. 1. Den sekretariatsmæssige koordineringsgruppe, jf. § 4, stk. 1, kan stille krav til regnskabsaflæggelsens form og indhold. Regnskaberne skal være revideret af en statsautoriseret eller registreret revisor, medmindre det beløb, der af fonden er udbetalt i det foregående regnskabsår, er under kr. 30.000.

Stk. 3
1) Revisionen af fondens regnskab varetages af Kommunernes Revisionsafdeling.
2) Det reviderede regnskab sendes til den sekretariatsmæssige koordineringsgruppe (jf. § 4, stk. 2) senest den 1. maj hvert år.

§ 4. Tilsyn med Fonden
Stk. 1
I medfør af KTO-forliget pr. 1. april 1995 er der nedsat en sekretariatsmæssig koordineringsgruppe med deltagelse fra KTO, Amtsrådsforeningen og Kommunernes Landsforening.

Stk. 2
I relation til denne aftale er det koordineringsgruppens opgave
1) at føre tilsyn med fondens virksomhed,

2) at godkende et årligt budget for fondens administration, herunder at fastsætte et á conto administrationsbidrag, jf. § 2, stk. 3,
3) at give underskriftsbemyndigelse til disposition over fondens giro- og bankkonti, jf. § 2, stk. 3,
4) at have indseende med anvendelse af fondens midler, jf. § 2, stk. 1,
5) at godkende det i § 3, stk. 3, nævnte regnskab.

Stk. 3
Selskabsretligt tegnes fonden af formanden for den fælleskommunale forhandlingsorganisation og formanden for Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte i fællesskab.

§ 5. Ikrafttræden og opsigelse af vedtægterne
Stk. 1
Vedtægterne træder i kraft den 1. april 2005.

Stk. 2
Vedtægterne af 1. januar 1999 for AKUT ophæves.

Stk. 3
Hvis både Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse opsiges af en eller flere af dennes parter, jf. § 30 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og § 24 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, betragtes vedtægterne i relation til den (de) opsigende part(er) automatisk som opsagt til udløb pr. samme dato som Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

København, den 24. maj 2005

For KL
Kjeld Hansen / Johnny Kristensen

For Amtsrådsforeningen[10]
Signe Friberg Nielsen / Per Korshøj

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte
Dennis Kristensen / Jørgen Holst

10) RLTN indtræder i stedet for Amtsrådsforeningen i denne aftale

Bilag 14:
Protokollat om bidrag til AKUT-fonden samt lokal forsøgsordning

1. Indbetaling til AKUT-fonden

Ved forlig af 19. februar 2011 mellem Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) og KL er der opnået enighed om, at det beløb kommuner indbetaler til Amtskommunernes og Kommunernes Fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter mfl. (AKUT)

- pr. 1. april 2011 forhøjes fra 33,9 øre til 34,6 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime
- pr. 1. april 2012 forhøjes fra 34,6 øre til 34,9 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime

Beregning og indbetaling af det halvårlige beløb sker i overensstemmelse med følgende.

Optælling af timer til beregning af AKUT foretages løbende i de forskellige lønsystemer på grundlag af de ATP-pligtige timer i perioden.

Indbetaling til AKUT-fonden skal foretages pr. halve år, dvs. pr. den 1. januar og 1. juli. Optællingsperioden er de seneste 6 måneder umiddelbart forud for indbetalingstidspunktet dvs. 1. juli til 31. december og 1. januar til 30. juni.

Ved indbetalingen pr. 1. januar og 1. juli anvendes for alle ATP-pligtige timer i optællingsperioden den pr. 1. april gældende bidragssats i det pågældende overenskomstår.

Ved indbetalingen pr. 1. juli 2011 vil optællingsperioden til beregningen være 1. januar 2011 - 30. juni 2011 og bidragssatsen 34,6 øre for alle de optalte timer.

2. Forsøgsordning vedr. afsættelse af AKUT-midler til lokale formål

1. Udover ovennævnte bidrag til AKUT-fonden forøges AKUT-bidraget i hvert af overenskomstårene 2011 og 2012 med 1 øre pr. ATP-pligtig time til lokale formål. Disse midler forbliver i kommunen i en lokal pulje. Optællingsperioden er1. januar – 30. juni i det pågældende år. Idet der herved kun optælles ATP-pligtige timer for et halvt år fordobles dette antal.

Indbetalingen til den lokale pulje sker pr. 1. juli i det pågældende år.

Omkostningerne ved beregning af puljen samt oprettelsen og drift af puljen afholdes af den enkelte kommune.

2. Anvendelse af den lokale pulje sker efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i det øverste SU-MED-organ.

3. Den lokale pulje anvendes til lokale aktiviteter for tillidsrepræsentanter, der lokalt er enighed om:

a. opdatering af tillidsrepræsentanter i lokale forhold
b. introduktion af nye tillidsrepræsentanter i fx kommunens værdigrundlag, budgetprocedurer, styringsprincipper mv.
c. fælles udviklingsaktiviteter, seminarer, konferencer m.v. for tillidsrepræsentanter
d. øvrige aktiviteter for tillidsrepræsentanter

4. Midler fra ordningen kan ikke bruges til intern lønrefusion.

5. Senest den 1. maj 2013 skal de lokale parter i hver kommune indsende et regnskab til de centrale parter over anvendelsen af de i den foregående overenskomstperiode modtagne midler, jf. punkt 1. I regnskabet skal der redegøres for følgende:

   - Lokale AKUT-midler afsat i kommunen i perioden 1. april 2011 - 31. marts 2013
   - Forbrug af AKUT-midler
   - Uforbrugte AKUT-midler pr. 31. marts 2013

6. Regnskabet, jf. punkt 5, underskrives af formanden og næstformanden i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg.

7. Eventuelle uforbrugte midler pr. 31. marts 2013, jf. det lokale regnskab i hht. punkt 5, indbetales til AKUT-fonden pr. 1. maj 2013.

8. Parterne er enige om at evaluere forsøgsordningen.

Dette protokollat gælder ikke for Københavns og Frederiksberg kommuner.

København, den 16. november 2011

For KL
Michael Ziegler / Johnny Kristensen

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte
Anders Bondo Christensen / Helle Basse

Bilag 15:
Protokollat for Københavns Kommune om tjenestefrihed til TR-uddannelse, bidrag til organisationernes omkostninger og lokal forsøgsordning

Protokollat for Københavns Kommune vedrørende tjenestefrihed til tillidsrepræsentantuddannelse, der arrangeres af organisationerne, jf. § 9A, stk. 2 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg, jf. ligeledes § 16, stk. 2 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, bidrag til organisationernes omkostninger ved afholdelse af tillidsrepræsentantuddannelse, jf. § 9A, stk. 3 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg, jf. ligeledes § 16, stk. 3 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, samt bidrag til kurser og andre aktiviteter for tillidsrepræsentanter i Københavns Kommune.

I. Tjenestefrihed til tillidsrepræsentantuddannelse

1. Tjenestefriheden kan højst udgøre 70.000 timer pr. år.

2. Nævnte timetal omfatter samtlige de af organisationerne og underorganisationerne arrangerede informations- og uddannelsesaktiviteter, hvortil kommunen yder tjenestefrihed uden løntab.

3. Timetallet omfatter såvel kommunalt ansatte som ansatte ved samtlige selvejende institutioner, hvormed Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst. Endvidere omfattes personale ved selvejende døgninstitutioner, ansat i henhold til overenskomster, aftaler m.v. med SL.

4. Der træffes årligt mellem organisationerne aftale om fordelingen af de 70.000 timer. Resultatet af fordelingen meddeles senest den 1. november Økonomiforvaltningen.

5. Det påhviler organisationerne at påse, at de 70.000 timer ikke overskrides.

6. Tillidsrepræsentanten ansøger sin organisation om optagelse på det ønskede kursus ved anvendelse af blanket vedrørende "Ansøgning om tjenestefrihed til tillidsrepræsentantuddannelse."

7. Organisationerne fremsender snarest muligt, og senest 14 dage før kursets påbegyndelse blanketten i 3 eksemplarer til pågældende institution.

II. Bidrag til organisationernes omkostninger vedr. tillidsrepræsentantuddannelse

1. Københavns Kommune indbetaler et bidrag, der anvendes til personaleorganisationernes udgifter ved tillidsrepræsentanternes deltagelse i tillidsrepræsentantuddannelse i henhold til § 9 A, stk. 2 og 3 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og § 16, stk. 2 - 4 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

2. Af bidraget udredes endvidere udgifter ved tegning af ulykkesforsikring, der dækker personskader, der opstår i forbindelse med tillidsrepræsentanters og suppleanters deltagelse i aktiviteter, der er omfattet af Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg §§ 8 og 9A eller Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 16, stk. 1 og 2.

3. Indbetalingen af bidraget, der dækker et kalenderår, foretages halvårsvis pr. 1. april og 1. oktober.

4. Pr. 31. marts 2011 udgør bidraget på helårsbasis kr. 12.241.887.

5. Bidraget reguleres i aftale-/overenskomstperioden 2011-2013 således:
   - Pr. 1. april 2011 udgør bidraget på helårsbasis kr. 12.494.669
   - Pr. 1. april 2012 udgør bidraget på helårsbasis kr. 12.603.005

6. Den enkelte organisations andel af det årlige bidrag beregnes på grundlag af den af FLD udarbejdede oversigt over antal fuldtidsansatte fordelt på organisationer. Organisationerne forestår selv fordelingen af bidraget til den enkelte organisation.

7. Ved organisationernes redegørelse for anvendelsen af de tildelte bidrag anvendes en godkendt formular, der attesteres af en revisor og fremsendes til det under pkt. 8 anførte udvalg.

8. Administrationen varetages af et udvalg bestående af 2 repræsentanter for Københavns kommune og 1 repræsentant for de københavnske lønmodtagerorganisationer.

Udvalget afholder hvert år 1 ordinært møde, hvor man bl.a. godkender årsregnskabet, herunder organisationernes redegørelser for anvendelse af bidrag.

III. Forsøgsordning vedr. afsættelse af bidrag til lokale formål

1. I hvert af årene 2011 og 2012 yder Københavns Kommune et bidrag på 1 øre pr. ATP-pligtig time til lokale formål. Disse midler forbliver i kommunen som en lokal pulje.

   Optællingsperioden er 1. januar - 30. juni i det pågældende år. Idet der herved kun optælles ATP-pligtige timer for et halvt år fordobles dette antal.

   Indbetalingen til den lokale pulje sker pr. 1. juli i det pågældende år.

   Omkostningerne ved beregning af puljen samt oprettelsen og drift af puljen afholdes af Københavns Kommune.

2. Anvendelse af den lokale pulje sker efter aftale mellem Økonomiforvaltningen og Københavns og Frederiksbergs Fællesrepræsentation (KFF).

3. Den lokale pulje anvendes til lokale aktiviteter for tillidsrepræsentanter, der lokalt er enighed om:

   a. opdatering af tillidsrepræsentanter i lokale forhold
   b. introduktion af nye tillidsrepræsentanter i fx kommunens værdigrundlag, budgetprocedurer, styringsprincipper mv.
   c. fælles udviklingsaktiviteter, seminarer, konferencer m.v. for tillidsrepræsentanter
   d. øvrige aktiviteter for tillidsrepræsentanter

4. Midler fra ordningen kan ikke bruges til intern lønrefusion.

5. Senest den 1. maj 2013 skal de lokale parter indsende et regnskab til de centrale parter over anvendelsen af de i den foregående overenskomstperiode modtagne midler, jf. punkt 1. I regnskabet skal der redegøres for følgende:

   - Lokale midler afsat i kommunen i perioden 1. april 2011 - 31. marts 2013
   - Forbrug af lokale midler
   - Uforbrugte lokale midler pr. 31. marts 2013

6. Regnskabet, jf. punkt 5 underskrives af Økonomiforvaltningen og Københavns og Frederiksbergs Fællesrepræsentation (KFF).

7. Eventuelle uforbrugte midler pr. 31. marts 2013, jf. det lokale regnskab i hht. punkt 5, indbetales til organisationspuljen, jf. afsnit II pr. 1. maj 2013.

8. Parterne er enige om at evaluere forsøgsordningen.

København, den 16. november 2011

For KL
Michael Ziegler / Johnny Kristensen

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte
Anders Bondo Christensen / Helle Basse

Bilag 16:
Protokollat for Frederiksberg Kommune om tjenestefrihed til TR-uddannelse, bidrag til organisationernes omkostninger og lokal forsøgsordning

Protokollat for Frederiksberg Kommune vedrørende tjenestefrihed til tillidsrepræsentantuddannelse m.v., der arrangeres af organisationerne, jf. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 16, stk. 2 og 4, bidrag til organisationernes omkostninger ved afholdelse af tillidsrepræsentantuddannelse, jf. § 16, stk. 3 og 4 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, samt bidrag til forsøgsordning vedr. kurser og andre aktiviteter for tillidsrepræsentanter i Frederiksberg Kommune

I. Tjenestefrihed til tillidsrepræsentantuddannelse

1. Tjenestefriheden kan højst udgøre 13.100 timer pr. år.
2. Nævnte timetal omfatter samtlige de af organisationerne og underorganisationerne arrangerede informations- og uddannelsesaktiviteter, hvortil kommunen yder tjenestefrihed uden løntab.
3. Timetallet omfatter såvel kommunalt ansatte som ansatte ved samtlige selvejende dag- og døgninstitutioner, hvormed Frederiksberg Kommune har indgået driftsoverenskomst.
4. Der træffes årligt mellem organisationerne aftale om fordelingen af de 13.100 timer. Resultatet af fordelingen for det kommende kalenderår meddeles senest den 1. november løn- og personalesekretariatet.
5. Det påhviler organisationerne at påse, at de 13.100 timer ikke overskrides.
6. Tillidsrepræsentanten ansøger sin organisation om optagelse på det ønskede kursus ved anvendelse af blanket vedrørende "Ansøgning om tjenestefrihed til tillidsrepræsentantuddannelse m.v.".
7. Organisationerne fremsender snarest muligt, og senest 14 dage før kursets påbegyndelse blanketten i 3 eksemplarer til pågældende institution

II. Bidrag til organisationernes omkostninger vedr. tillidsrepræsentantuddannelse

1. Frederiksberg Kommune indbetaler et årligt bidrag, der anvendes til personaleorganisationernes udgifter ved tillidsrepræsentanternes deltagelse i tillidsrepræ-

sentantuddannelse i henhold til § 16, stk. 2-4 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

2. Af bidraget udredes endvidere udgifter ved tegning af ulykkesforsikring, der dækker personskader, der opstår i forbindelse med tillidsrepræsentanters og suppleanters deltagelse i aktiviteter, der er omfattet af ovennævnte rammeaftales § 16, stk. 1 og 2.

3. Pr. 31. marts 2011 udgør bidraget på helårsbasis kr. 1.622.186.

Bidraget reguleres i aftale-/overenskomstperioden 2011 – 2013 således:

- Pr. 1. april 2011 udgør bidraget på helårsbasis kr. 1.655.682
- Pr. 1. april 2012 udgør bidraget på helårsbasis kr. 1.670.038

4. Bidraget dækker et kalenderår og indbetalingen forestages helårsvis pr. 1. april

5. Den enkelte organisations andel af det årlige bidrag beregnes på grundlag af den af FLD senest udarbejdede oversigt over organisationernes medlemstal. Organisationerne forestår selv fordelingen af bidraget til den enkelte organisation i overensstemmelse med ovenstående.

6. Ved organisationernes redegørelse for anvendelsen af de tildelte bidrag anvendes en godkendt formular, der attesteres af en revisor og fremsendes til det under pkt. 7 anførte udvalg.

7. Administrationen varetages af et udvalg bestående af 2 repræsentanter for Frederiksberg Kommune og 3 repræsentanter for lønmodtagerorganisationerne.

8. Udvalget afholder mindst 1 årligt møde, hvor man bl.a. fastsætter det samlede årlige bidrag, bidragets fordeling til organisationerne samt godkender organisationernes redegørelser for anvendelse af bidrag.

III. Forsøgsordning vedr. afsættelse af bidrag til lokale formål

1. I hvert af årene 2011 og 2012 yder Frederiksberg Kommune et bidrag på 1 øre pr. ATP-pligtig time til lokale formål. Disse midler forbliver i kommunen i en lokal pulje.

   Optællingsperioden er 1. januar – 30. juni i det pågældende år. Idet der herved kun optælles ATP-pligtige timer for et halvt år fordobles dette antal.

Indbetalingen til den lokale pulje sker pr. 1. juli i det pågældende år.

Omkostningerne ved beregning af puljen samt oprettelsen og drift af puljen afholdes af Frederiksberg Kommune.

2. Anvendelse af den lokale pulje sker efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i hovedudvalget.

3. Den lokale pulje anvendes til lokale aktiviteter for tillidsrepræsentanter, der lokalt er enighed om:

   a. opdatering af tillidsrepræsentanter i lokale forhold
   b. introduktion af nye tillidsrepræsentanter i fx kommunens værdigrundlag, budgetprocedurer, styringsprincipper mv.
   c. fælles udviklingsaktiviteter, seminarer, konferencer m.v. for tillidsrepræsentanter
   d. øvrige aktiviteter for tillidsrepræsentanter

4. Midler fra ordningen kan ikke bruges til intern lønrefusion.

5. Senest den 1. maj 2013 skal de lokale parter indsende et regnskab til de centrale parter over anvendelsen af de i den foregående overenskomstperiode modtagne midler, jf. punkt 1. I regnskabet skal der redegøres for følgende:
   - Lokale midler afsat i kommunen i perioden 1. april 2011 - 31. marts 2013
   - Forbrug af lokale midler
   - Uforbrugte lokale midler pr. 31. marts 2013

6. Regnskabet, jf. punkt 5 underskrives af formanden og næstformanden i hovedudvalget.

7. Eventuelle uforbrugte midler pr. 31. marts 2013, jf. det lokale regnskab i hht. punkt 5, indbetales til organisationspuljen, jf. afsnit II, pr. 1. maj 2013.

8. Parterne er enige om at evaluere forsøgsordningen.

København, den 16. november 2011

For KL
Michael Ziegler / Johnny Kristensen

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte
Anders Bondo Christensen / Helle Basse

Bilag 17: Anmeldelse af tillidsrepræsentanter i Københavns Kommune

Valget anmeldes af pågældendes organisation over for forvaltningen. Denne bekræfter anmeldelsen over for organisationen inden 14 dage og underretter den lokale ledelse om det anmeldte tillidsrepræsentantvalg, idet der dog under særlige forhold kan optages drøftelse af valget mellem forvaltningen og organisationen.

Bilag 18:
Protokollat om oprettelse af centralt samarbejdsorgan i Københavns Kommune

Protokollat til hhv. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse og Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg

KL og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte er enige om, at der i Københavns Kommune etableres et centralt samarbejdsorgan, der dækker hele kommunen jf. den lokale Aftale om oprettelse af centralt samarbejdsorgan i Københavns Kommune af 7. december 2010. Det centrale samarbejdsorgan er det øverste udvalg for samarbejde og udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i kommunen.

København, den 20. april 2011

For KL
Michael Ziegler / Johnny Kristensen

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte
Anders Bondo Christensen / Helle Basse

KTO
Løngangstræde 25, 1.
1468 København K
Tlf.: 3311 9700
www.kto.dk
e-mail: kto@kto.dk

KL
Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S
Tlf.: 33 70 33 70
www.kl.dk
e-mail: kl@kl.dk