

LOKALAFTALE
OM
MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE
I
ALLERØD KOMMUNE

INDHOLDSFORTEGNELSE

INDLEDNING	4
KAPITEL 1	4
§ 1 OMRÅDE.....	4
§ 2 FORMÅL.....	4
KAPITEL 2	6
§ 3 STRUKTUR.....	6
§3A VIRKSOMHEDER DER BESTÅR AF EN ELLER FLERE ENHED/ ER.....	7
KAPITEL 3	7
§ 4 INDHOLD.....	7
§ 5 KOMPETENCE.....	8
§ 6 MEDBESTEMMELSE.....	8
§ 7 INFORMATION.....	10
KAPITEL 4	11
§ 8 HOVEDUDVALGET.....	11
§ 9 MED-UDVALG.....	13
§ 10 MED-UDVALGENES OPGAVER.....	14
KAPITEL 5	15
§ 11 VALG AF TILLIDSREPRÆSENTANT.....	15
§ 12 VALG AF SUPPLEANT (STEDFORTRÆDER).....	17
§ 13 VALG AF ØVRIGE MEDARBEJDERREPRÆSENTANTER.....	17
§ 14 VALG AF FÆLLESTILLIDSREPRÆSENTANT.....	17
§ 15 TILLIDSREPRÆSENTANTENS VIRKSOMHED.....	19
§ 16 MEDARBEJDERREPRÆSENTANTERS VILKÅR.....	20
§ 17 FRIHED TIL DELTAGELSE I KURSER MØDER M.V.....	21
§ 18 AFSKEDIGELSE.....	22
§ 19 VOLDGIFT VEDRØRENDE §§ 11 – 18.....	24
KAPITEL 6	24
§ 20 SIKKERHEDS- OG SUNDHEDSARBEJDET.....	24
KAPITEL 7	25
§ 21 IKRAFTTRÆDEN.....	25
§ 22 EVALUERING.....	26
KAPITEL 8	26
§ 23 OPSIGELSE.....	26
BILAG I	28
HOVEDUDVALG.....	28
MEDUDVALG.....	28
VIRKSOMHEDER I ALLERØD KOMMUNE.....	29
BILAG II	30
UDDANNELSE PÅ MEDINDFLYDELSES- OG MEDBESTEMMELSESONRÅDET (MED).....	30
BILAG III	31
ORGANISATIONER MED FÆLLESTILLIDSREPRÆSENTANT.....	31

BILAG IV	32
PROTOKOLLAT OM MEDARBEJDERNES INDDRAGELSE OG MEDVIRKEN VED OMSTILLING, UDBUD OG UDLICITERING	32
BILAG V	36
AFTALE MELLEMLERØD KOMMUNE OG ORGANISATIONERNE UNDER KTO VEDRØRENDE VILKÅR FOR FÆLLESTILLIDSREPRÆSENTANTER, TILLIDSREPRÆSENTANTER OG SIKKERHEDSREPRÆSENTANTER.....	36

INDLEDNING

Denne lokalaf tale er indgået mellem Allerød Byråd og de forhandlingsberettigede organisationer, repræsenteret i et nedsat forhandlingsorgan.

Lokalaftalen er indgået på grundlag af rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse fra den 25. oktober 1996 mellem KL og KTO (Kommunale Tjenestemænd og overenskomstansatte).

KAPITEL 1

§ 1 OMRÅDE

Lokalaftalen om medindflydelse og medbestemmelse omfatter alle ansatte i Allerød Kommune og ansatte i de selvejende institutioner der er knyttet til Allerød Kommune.

Stk. 2. Aftalen indgår i kommunens forhandlinger om driftsoverenskomst med de selvejende institutioner som ikke er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

§ 2 FORMÅL

Udgangspunktet for lokalaf talem er en enstrengt organisering af medbestemmelse og medindflydelse, herunder sikkerhedsarbejdet. Men der er enighed om at organiseringen på virksomhedsniveau fortsat kan være tostrengt.

En enstrengt organisering betyder at medarbejderrepræsentanten varetager både sikkerheds- og tillidsposten. I den tostrengede organisering er det forskellige medarbejdere der varetager hhv. sikkerheds- og tillidsrepræsentanthvervet.

Det er forudsat, at medarbejdernes medindflydelse og medbestemmelse bør foregå så decentralt som muligt. Samtidig skal systemet sikre medindflydelse og medbestemmelse i et samarbejde med kommunens øverste ledelse.

Det overordnede formål med aftalen er at skabe rammer og grundlag for:

- Fortsat at udvikle og forbedre samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Allerød Kommune

Medarbejderne sikres indflydelse på mål og rammer for deres lokale arbejdsplads f.eks. ved at deltage i drøftelse af driftsaftalen.

- At styrke og effektivisere sikkerheds- og sundhedsarbejdet gennem en organisering, hvor arbejds-, personale, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold koordineres

bl.a. ved

- *at skabe et grundlag for at kommunens virksomheder selv kan varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet gennem uddannelse og vejledning*
- *at styrke og effektivisere sikkerheds- og sundhedsarbejdet i den enkelte virksomhed*
- *at fremme sikkerheds- og sundhedsarbejdet og dermed skabe det arbejdsmiljø der kendetegner en moderne og ansvarlig virksomhed.*

- At fremme et sikkert og sundt arbejdsmiljø som er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet
- At medvirke til at forbedre og fortsætte udviklingen og samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Allerød Kommune

Mål og rammer for personalepolitik drøftes på årlige temadage ud fra tilbagemeldinger fra virksomhederne mht. arbejdsmiljø mv.

- At alle medarbejdere har medindflydelse og medbestemmelse (MED)
- At hvor der er ledelse, er der MED

Der skal skabes klarhed med hensyn til kompetence- og ansvarsforhold og derfor skal den enkelte leders kompetence være klart beskrevet og kendt i organisationen. Der skal være sammenhæng mellem ledelse og dispositionsbeføjelser.

- At gøre MED synlig

F.eks. gennem effektiv information og åben dialog.

- At indholdet af MED er interessant

Derfor skal det være

- *aktuelt*
- *lokalt*
- *konkret*
- *og give mening for deltagerne*

- At udvikle de grundlæggende værdier for MED

Derfor skal MED jævnligt evalueres med idé- og erfaringsudveksling på tværs af de lokale MED-udvalg.

- At der er tæt kontakt til det politiske niveau

Derfor skal Hovedudvalget mødes med byrådet/politiske udvalg til dialogmøder om personalepolitiske forhold.

Dagsordener skal være aftalt forud for møderne.

- At skabe kvalitetsinformation både op og ned i organisationen

Derfor skal relevant uddannelse og træning af både medarbejdere og ledere medvirke til

- at øge åbenheden og fremme refleksion over eget arbejde
 - at udtrykke sig sagligt og veldokumenteret
 - at der bliver meldt ud så tidligt som muligt – så alle er velforberedte og dermed kan løse opgaverne bedst muligt
 - at den fornødne tid er til rådighed.
- At MED-udvalget er en støtte for ledelsen
- Arbejdsglæde øger effektiviteten på arbejdspladsen, og udvalget skal skabe et miljø hvor der er plads til åben dialog. Medindflydelse og medbestemmelse giver motivation, engagement og dermed arbejdsglæde.*
- At MED sker med udgangspunkt i det enkelte ledelsesområde
- Gennem en åben dialog om mål og metoder, skal medarbejderne inddrages i evaluering af ledelsen.*

Alle de elementer der er nævnt ovenfor, sikres gennem de enkelte bestemmelser i aftalen.

KAPITEL 2

§ 3 STRUKTUR

I Allerød Kommune organiseres medindflydelse og medbestemmelse på to niveauer:

- i et Hovedudvalg
- i Med-udvalg eller på personalemøder.

*****Strukturen er beskrevet i **Bilag I** *****

Stk. 2. Udvalgene er som hovedregel sammensat af de valgte tillidsrepræsentanter/ sikkerhedsrepræsentanter. Hvis ikke alle aftalte medarbejderpladser kan besættes med tillids- eller sikkerhedsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejdere. Disse har samme vilkår som tillidsrepræsentanter.

Udvalgene bør sammensættes så repræsentativt som muligt så alle relevante synspunkter kan komme frem. Hvis det er muligt bør alle personaleorganisationer (overenskomstgrupper) være repræsenteret i udvalget. Dernæst kan man inddrage de enkelte personalegruppers størrelse når det skal vurderes hvordan medarbejdersiden skal sammensættes. Hvis ikke alle personaleorganisationer er repræsenteret, anbefales det, at der etableres et kontaktudvalg eller et andet forum, som kan virke vejledende for personalerepræsentanterne i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget. Ledelsen udpeger ledelsesrepræsentanter.

Stk. 3. Der kan nedsættes arbejdsgrupper på begge niveauer af MED-strukturen - både permanente grupper og ad hoc-grupper. Grupperne kan være tværgående. Når man nedsætter sådanne grupper, skal der tages stilling til:

- kommissorium
- hvilket niveau gruppen refererer til
- gruppens sammensætning.

For at sikre størst mulig åbenhed bør der være medarbejderindflydelse så tidligt som muligt, hvis arbejdet har indflydelse på arbejds- og personaleforhold.

Stk. 4. På virksomheder med 9 ansatte eller derunder, skal der være medarbejderindflydelse gennem personalemøder for alle medarbejdere.

Hvis der er valgt tillidsrepræsentanter, skal opgaver løses i samarbejde mellem ledelse og tillidsrepræsentanter, som beskrevet i **Bilag V**.

Hvis der ikke er valgt tillidsrepræsentanter eller MED-repræsentanter kan opgaverne udføres af en kontaktperson eller af fællestillidsrepræsentanten.

Udover de opgaver der er nævnt i kapitel 5, skal det på det første personalemøde aftales hvilke dele af medarbejderindflydelsen der skal foregå på personalemøder, og hvilke dele der skal foregå i samarbejdet mellem de valgte tillids- eller MED-repræsentanter og ledelsen.

MED-aftalens standardforretningsorden gælder, hvis ikke andet er aftalt.

På virksomheder med mindre end 5 ansatte skal sikkerhedsforhold drøftes på personalemøder.

Stk. 5. Hvis man i virksomheder med over 9 ansatte ønsker at organisere sig med personalemøder i stedet for MED-udvalg, skal det godkendes i Hovedudvalget.

§3 A VIRKSOMHEDER DER BESTÅR AF EN ELLER FLERE ENHED/ ER

Hvis en virksomhed består af en eller flere enhed(er) / afdeling(er) med flere end 9 medarbejdere, og hvor arbejdsområdet /- opgaverne og medarbejderkategorien er væsentlig forskellig fra virksomhedens hovedopgave, og der er en begrundelse for at afdelingen har en særlig selvstændighed, kan Hovedudvalget efter konkret vurdering tillade, at der kan oprettes et selvstændigt Med-udvalg i denne afdeling.

Medlemmerne af dette udvalg skal vælges / udpeges blandt afdelingens ansatte, men der kan indgå ledelsesrepræsentant fra virksomhedens ledelsesgruppe, hvis denne leder har ledelsesbeføjelser overfor enhedens / afdelingens medarbejdere.

Med-udvalget kan oprettes som 1- eller 2-strengt efter de gældende regler.

KAPITEL 3

§ 4 INDHOLD

Medarbejderindflydelsen- og medbestemmelsen i Allerød Kommune sker gennem:

- gensidig information
- drøftelser

- medbestemmelse
- indgåelse af aftaler

§ 5 KOMPETENCE

Medindflydelse og medbestemmelse udøves på ledelsens kompetenceområder inden for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Hvis der opstår tvivl om rækkevidden af ledelseskompетен- cen, skal ledelsen klart definere grænserne.

Lederen har den fulde ledelseskompeten- ce for virksomheden.

De elementer, der indgår i den konkrete vurdering af ledelseskompeten- cen, er bl.a. om der i ledelses- funktionen er:

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

Lederens kompetence fremgår af drifts-/resultataftalen mellem Allerød Kommune og den enkelte virk- somhed.

Stk. 2. Hovedudvalget fungerer inden for kommunaldirektørens kompetenceområde som omfat- ter den samlede organisation.

Stk. 3. MED-udvalget fungerer inden for virksomhedslederens kompetenceområde der fremgår af driftsaftalen mellem virksomheden og Allerød Kommune.

§ 6 MEDBESTEMMELSE

Medarbejderne har medbestemmelse når der skal udarbejdes retningslinier for:

- arbejdsforhold
- personaleforhold
- samarbejdsforhold
- sikkerheds- og sundhedsforhold
- vilkår for medarbejderrepræsentanter
- uddannelse

De retningslinier, der allerede er fastlagt løber uændret videre når aftalen er indgået.

Opgaverne på arbejdsmiljøområdet er fastlagt i arbejdsmiljøloven og i de tilhørende bekendtgørelser. Der kan i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet fastlægges principper for hvordan opgaver- ne skal løses.

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

- *Planlægning af arbejdsmiljøarbejdet,*
- *kontrol af arbejdsmiljøet*
- *vurdering af arbejdspladsens sikkerheds- og sundhedsforhold.*

Regler om arbejds- personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold som er fastsat eller godkendt af byrådet/politiske udvalg, kan ikke betragtes som retningslinier, og er derfor ikke omfattet af aftalen og de særlige bestemmelser om opsigelse (jf. § 23).

Hvis der er fastlagt retningslinier i et MED-udvalg, vil der fortsat være tale om retningslinier i aftalens forstand. Også selv om retningslinierne f.eks. forelægges for byråd/politiske udvalg til orientering. Hvis byråd/politiske udvalg uden bemærkninger tager orienteringen til efterretning, har de udelukkende noteret sig at der er aftalt retningslinier. Det gælder også selv om det eventuelt er ført til protokol at byråd/politiske udvalg har "godkendt" retningslinierne. Hvis udvalget tager afstand fra retningslinierne, skal den leder der har kompetencen, opsiges de aftalte retningslinier.

Stk. 2. Hvis én af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser for at fastlægge nye retningslinier. Begge parter skal udvise positiv forhandlingsvilje og søge at opnå enighed.

Stk. 3. Der skal opstilles retningslinier for proceduren for drøftelse af:

- budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold
- personalepolitik, herunder ligestilling
- overordnede retningslinier for kurser, efter- og videreuddannelse, herunder uddannelsesplanlægning
- større rationaliseringer og omstillinger
- udbud og udliciteringer (se **Bilag IV**)

Denne type retningslinier drejer sig om fastlæggelse af proceduren for, hvornår og hvordan kommunens personalepolitik mv. drøftes mellem ledelse og medarbejdere.

Stk. 4. Udover de obligatoriske retningslinier, kan der også udarbejdes retningslinier for alle andre forhold, der har betydning for kommunens medarbejdere, f.eks. sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

Retningslinierne kan enten udarbejdes som generelle retningslinier for hele kommunen eller som rammer, der skal udfyldes lokalt.

Der kan f.eks. opstilles retningslinier for:

- placering af arbejdstid
- velfærdsforanstaltninger
- sikkerheds- og sundhedsarbejde
- ordensregler
- arbejdstilrettelæggelse, herunder arbejdspladsvurderinger (APV)
- arbejdsmetoder
- indretning af arbejdssteder
- teknologi
- udfyldelse af generelle rammeaftaler
- løn- og personalepolitik

Stk. 5. Hvis der ikke kan opnås enighed om retningslinier på et område, skal ledelsen på medarbejdernes opfordring redegøre for, hvordan de vil forholde sig på området fremover.

Medarbejderne har ret til at blive orienteret om hvad der gælder på et område som har været drøftet, og hvor man ikke er blevet enige om retningslinier.

Redegørelsen bør normalt fremgå af et mødereferat eller lignende.

Stk. 6. De aftalte retningslinier er bindende for begge parter, og parterne er forpligtet til at forsvare og anvende dem.

Retningslinier er bindende når følgende forudsætninger er opfyldt:

- 1. Retningslinierne skal være aftalt i enighed mellem parterne*
- 2. Indholdet af beslutningen skal høre under den pågældende leders ansvars- og kompetenceområde.*

Stk.7. Alle retningslinier skal udformes skriftligt, og skal være tilgængelige for de ansatte.

Stk. 8. De retningslinier som er aftalt efter stk. 3, gælder indtil der er opnået enighed om ændringer.

Stk. 9. Aftaler om retningslinier kan opsiges med 3 måneders varsel. Inden opsigelsen skal man have forsøgt at ændre retningslinierne ved forhandling mellem parterne.

§ 7 INFORMATION

Parterne er gensidigt forpligtet til så tidligt som muligt at informere om alle forhold der har betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og miljøforhold. Der skal informeres på en sådan måde at der er gode muligheder for en grundig drøftelse så medarbejdernes/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i ledelsens eller byrådets/det politiske udvalgs beslutninger.

For at medarbejdernes synspunkter kan indgå i beslutningsgrundlaget, er ledelsen desuden forpligtiget til at informere de beslutningstagende organer om medarbejdernes synspunkter inden der tages beslutninger.

Ledelsen skal så tidligt som muligt informere om alle væsentlige forslag i byrådet/de politiske udvalg og i de politiske udvalg der har betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og miljøforhold.

Information er grundstenen i ethvert samarbejde. Hvis en leder eller medarbejderrepræsentant ikke er ordentligt informeret, er det umuligt at deltage i en meningsfuld og konstruktiv drøftelse af et emne.

Der skal her skelnes mellem to typer information:

- "den interne information" – den information der foregår gensidigt mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter, f.eks. i et medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg*
- "den eksterne information" – den information som man f.eks. i Hovedudvalget bliver enige om skal gå videre til de øvrige medarbejdere om udvalgets drøftelser og aftaler.*

Hvis der er ønske om det, skal de forhold der er informationspligt om, drøftes.

Der er en gensidig pligt til at give 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 derfor løbende tages op i samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere.

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

Information kan både foregå mundtligt og skriftligt. En kombination vil ofte være hensigtsmæssig da der er fordele og ulemper ved begge former..

Hvis der er tale om en kompliceret problemstilling, f.eks. det kommende budget, eller hvis informationerne skal danne grundlag for en drøftelse i "baglandene" er det en forudsætning at der er skriftligt materiale til at understøtte den mundtlige information.

På det førstkommende møde i Hovedudvalget kan man aftale hvornår og hvordan der skal informeres om beslutninger der er truffet i byrådet/de politiske udvalg.

Den eksterne information:

Ledelsen og medarbejderrepræsentanterne bør på alle niveauer i medindflydelses- og medbestemmelssystemet drøfte og fastlægge procedurer for, hvordan de berørte medarbejdere og ledere skal informeres om udvalgsarbejdet.

Når man vælger kommunikations- og informationsmetoder, bør man overveje:

- Hvem skal informeres?
- Hvad skal der informeres om?
- Hvordan skal informationen gives?
- Hvornår skal informationen gives?
- Hvem får adgang til informationen med den valgte form?

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

- Referater af møder
- Møder eller via anden mundtlig information med mulighed for dialog
- mails
- Fysisk eller elektronisk opslagstavle.

KAPITEL 4

§ 8 HOVEDUDVALGET

Ledelsesrepræsentanter i Hovedudvalget udpeges af kommunaldirektøren. Medarbejderrepræsentanter i Hovedudvalget udpeges af hovedorganisationerne.

Sekretærbistand for Hovedudvalget dækkes efter kommunaldirektørens anvisning.

Stk. 2. Hovedudvalget forhandler og indgår aftaler om at udfylde de generelle rammeaftaler og overenskomster i de tilfælde, hvor aftaleretten er delegeret til de lokale repræsentanter.

Det er muligt at forhandle og indgå aftaler om at udfylde de generelle rammeaftaler i Hovedudvalget, altså i medindflydelses- og medbestemmelssystemet i kommunen.

Der kan f.eks. forhandles og indgås aftaler om emner:

- hvor det af aftalen fremgår at man forhandler i fællesskab på medarbejder- og organisationsside
- hvor de lokale organisationer bliver enige om at forhandle i fællesskab.

I Hovedudvalget vil det typisk være muligt at forhandle og indgå aftaler om generelle spørgsmål som vedrører flere organisationers medlemmer. Der vil fortsat være en række aftalespørgsmål som skal forhandles mellem den enkelte forhandlingsberettigede organisation og kommunen.

Parterne i Hovedudvalget bør sikre at resten af kommunen inddrages i de drøftelser der foregår i Hovedudvalget. Det gælder både i forhold til forhandlinger om aftaler og i forhold til at fastlægge generelle retningslinier for hele kommunen. Det kan dels sikres ved at Hovedudvalget fastlægger procedurer for inddragelsen, dels ved at både ledelsen og medarbejderrepræsentanterne har tæt kontakt til deres "bagland".

Stk. 3. Derudover har Hovedudvalget på det overordnede niveau til opgave at:

- informere gensidigt
- drøfte og udarbejde retningslinier for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold der har betydning for hele kommunen
- vejlede om hvordan den lokale MED-aftale skal udmøntes, herunder hvordan udvalg nedsættes
- fortolke de aftalte retningslinier
- fortolke den lokale MED-aftale og behandle uoverensstemmelser om aftalen
- indbringe uoverensstemmelser, fortolkningsspørgsmål til rammeaftalen for de centrale forhandlingsparter (jf. Rammeaftalen).

Med de centrale forhandlingsparter menes KL og KTO.

De centrale parters opgave er her at bistå og vejlede ledelse og medarbejdere i forbindelse med uoverensstemmelser om både rammeaftalen og denne aftale. (Opgaverne er beskrevet i Rammeaftalen).

Hovedudvalget har kompetence til at forelægge en lokal uenighed for de centrale parter (jf. Rammeaftalen).

Stk. 4. Mindst en gang om året mødes Hovedudvalget med byrådet/Økonomiudvalget for at drøfte budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen.

For at medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for byrådets/de politiske udvalgs beslutninger, bør de inddrages så tidligt i budgetforhandlingerne som muligt. Også andre temaer kan også inddrages i dialogmøderne med byrådet/økonomiudvalget.

Stk. 5. Hovedudvalget har ansvaret for at etablere en kultur for gensidig information i Allerød Kommune.

Stk. 6. Hovedudvalget skal udarbejde retningslinier for drøftelse af budgettet i organisationen for medarbejderindflydelse.

Stk. 7. Hovedudvalget er kommunens overordnede udvalg for løn- og personalepolitik.

Stk. 8. Hovedudvalget udfylder de generelle rammeaftaler, der skal gælde for alle ansatte i kommunen.

Stk. 9. Udover de obligatoriske retningslinier skal Hovedudvalget udarbejde de overordnede principper for medarbejderrepræsentanternes vilkår, f.eks. om:

- frikøb
- tid til arbejdet
- kompetencefordeling.

Stk. 10. Det er ikke hensigten at indskrænke de forhandlingsberettigede organisationers adgang til at forhandle og indgå aftale i konkrete sager.

§ 9 MED-UDVALG

Antallet af medlemmer kan ikke overstige ni (ledere og medarbejdere).

Allerede nedsatte MEDudvalg hvor medlemstallet overstiger 9 fortsætter indtil førstkommende valg til MEDudvalg. Herefter nedsættes medlemstallet til 9.

Godkendte dispensationer vil stadig være gældende.

Hvis der er etableret et enstrengt system på virksomheder med flere end 175 ansatte, kan antallet af repræsentanter efter godkendelse i Hovedudvalget udvides fra ni til 11.

Blandt medlemmerne skal der vælges personer, der varetager sikkerhedsarbejdet.

Stk. 2. Hvis der er etableret et tostrengt system, skal der holdes fælles møder mellem tillidsrepræsentanter, MED-udvalg og sikkerhedsgruppe for at koordinere arbejdet

I det tostrengede system foregår arbejdet normalt særskilt i tillidsrepræsentants, -samarbejds- og sikkerhedsgruppen.

Stk. 3. De enkelte udvalg inden for medindflydelses- og medbestemmelsesstrukturen bør være så repræsentative som muligt.

Stk. 4. Der kræves ikke nødvendigvis en fuldstændig repræsentativ sammensætning. Antallet af ledelsesrepræsentanter kan dog aldrig overstige antallet af medarbejderrepræsentanter.

Stk. 5. Ledelsesrepræsentanter i MED-udvalg udpeges af virksomhedslederen. Medarbejderrepræsentanterne i MED-udvalgene vælges af og blandt tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter.

Stk. 6. Hvis der ikke er tilstrækkeligt mange tillids- og sikkerhedsrepræsentanter, vælges en person fra medarbejdergruppen, der så får tillidsmandsbeskyttelse.

Stk. 7. Antallet af medarbejderrepræsentanter (herunder tillids-, sikkerheds- og repræsentanter fra medarbejdsgruppen i øvrigt) i de enkelte udvalg, er aftalt i Forhandlingsorganet jf. vedlagte liste.

Hvis der kan opnås enighed mellem medarbejderrepræsentanter og virksomhedsleder kan antal af medarbejderrepræsentanter være mindre end maksimum.

Hvis et MED-udvalg ønsker en udvidelse af antallet af medarbejderrepræsentanter, kan dette kun ske med Hovedudvalgets godkendelse.

Stk. 8. Hvis der er områder der ikke er repræsenteret, kan der oprettes et kontaktudvalg på medarbejdersiden. Her har medlemmerne ikke tillidsrepræsentantbeskyttelse

Hvis ikke samtlige personalegrupper i virksomheden er repræsenteret i MED-udvalget, kan der oprettes et kontaktudvalg som består af MED-repræsentanterne og en repræsentant fra hver af de personalegrupper der ikke er repræsenteret i MED-udvalget.

Kontaktudvalgets opgave er at vejlede og rådgive medarbejderrepræsentanterne i MED-udvalget. Udvalget skal indkaldes før møderne i MED-udvalget.

Møderne bør holdes i arbejdstiden. Medlemmerne skal have tid til møderne, og de skal have den sædvanlige løn.

Stk. 9. Udover de valgte og udpegede repræsentanter kan der indkaldes sagkyndige til møderne.

Både interne og eksterne. F.eks. budgetmedarbejdere, økonomer, jurister, medarbejdere fra BST, repræsentanter fra faglige organisationer og repræsentanter fra faglige organisationer og ledere fra andre faggrupper.

Stk. 10. Virksomheden betaler de fornødne udgifter og stiller eventuelt sekretærbistand til rådighed for MED-udvalgene.

Stk. 11. De enkelte udvalg fastsætter selv deres forretningsorden, dog vil virksomhedens/ den ansvarlige leder altid være formand.

Stk. 12. Medarbejderrepræsentanterne i udvalget vælger næstformanden.

Stk. 13. Medarbejderrepræsentanter vælges efter de regler der gælder for valg af tillidsrepræsentanter. De vælges af og blandt de ansatte i virksomheden. Virksomheder som ikke har en tillidsrepræsentant har mulighed for at vælge kontaktpersoner (jf. § 9 stk. 8).

§ 10 MED-UDVALGENES OPGAVER

Udover de aktiviteter og funktioner som sikkerheds- og samarbejdsudvalgene hidtil har varetaget, skal Med-udvalgene stå i spidsen for:

- at udfylde rammeaftaler og politikker
- at udarbejde egen forretningsorden
- at fastsætte vilkår for medarbejderrepræsentanter
- at planlægge efteruddannelse for medarbejderrepræsentanter
- at udarbejde arbejdspladsvurderinger (APV) ~~evt. i samarbejde med BST~~
- at fremme det tværfaglige samarbejde

Stk. 2. Udvalgene skal stå for de aktiviteter og funktioner der vedrører medarbejderindflydelse og -medbestemmelse, og som hidtil har været varetaget af tillidsrepræsentanterne, sikkerhedsgrupperne og lokalsamarbejdsudvalgene.

Stk. 3. Som udgangspunkt skal udvalgene være grundstenen i medarbejderindflydelsen og medbestemmelsen i Allerød Kommune. Det er vigtigt, at der på det lokale niveau er indflydelse og medbestemmelse enten direkte eller gennem valgte repræsentanter.

Stk. 4. Der skal være medarbejderindflydelse og -medbestemmelse på både overordnede vilkår og konkrete sager. På den måde styrkes forbindelsen mellem de overordnede principper og den konkrete handling i aktuelle sager.

Stk. 5. Derudover kan udvalgene udfylde de rammeaftaler og politikker som konkret vedrører den pågældende virksomhed.

Stk. 6. I det daglige foregår medarbejderindflydelsen og -medbestemmelsen i et samarbejde mellem de valgte tillids- og sikkerhedsrepræsentanter og virksomhedens ledelse.

Stk. 7. I virksomheder hvor der ikke er valgte medarbejderrepræsentanter, aftales retningslinier for hvordan medarbejderindflydelse og -medbestemmelse organiseres lokalt.

Udvalgene kan fastsætte de overordnede retningslinier for aftalen.

Stk. 8. Der skal som minimum afholdes 4 møder årligt i MED-udvalgene. Der er referatpligt.

KAPITEL 5

§ 11 VALG AF TILLIDSREPRÆSENTANT

På alle virksomheder kan der vælges 1 tillidsrepræsentant for hver overenskomstgruppe hvis gruppen omfatter mindst 5 medarbejdere.

En overenskomstgruppe er personale der er ansat efter samme aftale (f.eks. tjenestemænd) eller overenskomst. Hvis en aftale og overenskomst omfatter det samme personale, er de tilsammen én gruppe. Det gælder både fuldtids- og deltidsansatte. Her betyder ansættelsesgraden intet.

Lærlinge og elever

Hvis der er aftalt aflønning af lærlinge og elever (enten i form af et protokollat eller i selve aftalen) indgår de i overenskomstgruppen og dermed også i grundlaget for valg af tillidsrepræsentant, efter reglen om at tillidsrepræsentanten skal repræsentere mindst 5 medarbejdere. Elever i lønnet praktik indgår også i valggrundlaget.

Særlige job

Også ansatte i særlige job f.eks. skåne, -flexjob og jobtræning indgår i valggrundlaget inden for den enkelte overenskomstgruppe.

Midlertidigt ansatte

Ansatte i midlertidige stillinger har valget fra ansættelsesdatoen, og efter ½ års ansættelse er de valgbare.

Hvis en midlertidigt beskæftiget vælges som tillidsrepræsentant, ændrer det ikke ved at ansættelsen ophører uden varsel på det aftalte tidspunkt. Den særlige forhandlingspligt i § 18 skal heller ikke følges. Personaleorganisationerne har ansvar for at reglerne for valg og anmeldelse af sikkerhedsrepræsentanter og tillidsrepræsentanter overholdes.

Når flere personaleorganisationer har samme aftale eller overenskomst, kan der vælges én tillidsrepræsentant for hver personaleorganisation der repræsenterer mindst 5 medarbejdere. Organisationer

som ikke repræsenterer mindst 5 medarbejdere, kan sammen vælge én tillidsrepræsentant hvis de tilsammen repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

Også ansatte der ikke er medlem af en forhandlingsberettiget organisation, medregnes i grundlaget for om en overenskomstgruppe omfatter mindst 5 medarbejdere.

Det er ikke hensigten med indgåelsen af denne aftale at begrænse det nuværende antal tillidsrepræsentanter i kommunen.

Stk. 2. Hvis der er enighed mellem medarbejderne og virksomhedens ledelse, kan der vælges mere end 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. virksomhed.

Stk. 3. Hvis der er mindre end 5 medarbejdere i en overenskomstgruppe i en virksomhed, kan gruppen enten udgøre et valgfællesskab med en tilsvarende gruppe i en anden virksomhed i kommunen, eller de kan søge bistand hos en tillidsrepræsentant for en anden overenskomstgruppe i virksomheden..

Stk. 4. Flere overenskomstgrupper kan indgå valgforbund og tilsammen vælge en tillidsrepræsentant, som repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

Overenskomstgrupperne behøver ikke at være medlem af den samme personaleorganisation.

Stk. 5. Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst ½ års tilknytning til kommunen. Elever og lærlinge kan ikke vælges. Organisationen skal anmelde valget skriftligt til kommunen. Kommunen har ret til at gøre indsigelse mod valget – det skal ske inden for 3 uger fra modtagelsen af meddelelsen.

I nyoprettede virksomheder skal medarbejderne dog kun have haft tilknytning til kommunen i 3 måneder.

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

Stk. 6. For at styrke tillidsrepræsentantens muligheder for at udføre sit arbejde bedst muligt, bør pågældende vælges for mindst 2 år ad gangen.

Stk. 7. Sikkerhedsrepræsentanter vælges ved et selvstændigt valg på samme vilkår som tillidsrepræsentanter (jf. arbejdsmiljøloven).

Stk. 8. Kommunen skal registrere de valgte tillids- og sikkerhedsrepræsentanter ud fra organisationernes oplysninger.

Også genvalg af sikkerhedsrepræsentanter skal anmeldes.

Stk. 9. Hvis der ikke vælges en tillidsrepræsentant, og overenskomstgruppen ikke søger bistand hos en tillidsrepræsentant fra en anden overenskomstgruppe (jf. stk. 3), fungerer fellestillidsrepræsentanten som tillidsrepræsentant for institutionen.

Formålet er at sikre at alle ansatte i kommunen har mulighed for at få medarbejderindflydelse.

§ 12 VALG AF SUPPLEANT (STEDFORTRÆDER)

Der kan vælges 1 suppleant (stedfortræder) for hver medarbejderrepræsentant, herunder tillidsrepræsentant.

Stk. 2. Suppleanten er omfattet af bestemmelsen i § 17. Under medarbejderrepræsentantens fravær overtager suppleanten medarbejderrepræsentantens rettigheder og pligter.

Når medarbejderrepræsentanten er fraværende - uanset årsagen, har suppleanten de opgaver og det ansvar, som medarbejderrepræsentanten ville have haft. Under medarbejderrepræsentantens fravær har suppleanten derfor også de rettigheder, f.eks. i forhold til vilkår og frihed som følger af aftalen. En suppleant er altid omfattet af beskyttelsen mod afsked, jf. § 17. Dette gælder dog ikke for sikkerhedsrepræsentantens suppleant.

§ 13 VALG AF ØVRIGE MEDARBEJDERREPRÆSENTANTER

Hvis der ikke er et tilstrækkeligt antal tillids- og sikkerhedsrepræsentanter, vælges en person fra medarbejdergruppen, der så får tillidsmandsbeskyttelse.

Øvrige medarbejderrepræsentanter vælges efter reglerne i §11.

§ 14 VALG AF FÆLLESTILLIDSREPRÆSENTANT

De lokale afdelinger af personaleorganisationerne og kommunen kan aftale at der for overenskomstgrupperne vælges en fællestillidsrepræsentant der skal varetage og forhandle spørgsmål som er fælles for medarbejderne.

Fællestillidsrepræsentant bliver valgt af og blandt de tillidsrepræsentanter der er anmeldt som repræsentanter for overenskomstgrupperne.

Valget af fællestillidsrepræsentant skal anmeldes til kommunen – anmeldelsen skal være underskrevet af alle de berørte tillidsrepræsentanter.

Efter aftale kan der stadig vælges en fællestillidsrepræsentant for flere overenskomstgrupper fra forskellige personaleorganisationer.

Stk. 2. Fællestillidsrepræsentanter der er valgt efter stk. 1, har ikke ansvar for de enkelte tillidsrepræsentanters område, medmindre der er enighed mellem ledelsen og de berørte tillidsrepræsentanter.

Stk. 3. Hvis det aftales mellem en personaleorganisations lokale afdeling (sektor, klub), og kommunen kan der vælges en fællestillidsrepræsentant til at repræsentere enten en overenskomstgruppe som har valgt mere end en tillidsrepræsentant, eller flere overenskomstgrupper der er omfattet af overenskomst med samme lønmodtagerpart. I så fald skal det aftales hvilke spørgsmål der skal varetages af fællestillidsrepræsentanten. Fællestillidsrepræsentant vælges af

og blandt de tillidsrepræsentanter han eller hun skal repræsentere. Organisationen skal anmelde valget skriftligt til kommunen.

Det kan stadig aftales at der vælges:

- en fællestillidsrepræsentant for én overenskomstgruppe med flere tillidsrepræsentanter
- en fællestillidsrepræsentant for flere overenskomstgrupper fra samme personaleorganisation.

Stk. 4. Hvis der skal vælges fællestillidsrepræsentanter der ikke i forvejen er tillidsrepræsentanter, skal det aftales lokalt. Det kan f.eks. være et medlem af bestyrelsen for den lokale afdeling af personaleorganisationen.

Det er ikke et krav at en fællestillidsrepræsentant skal vælges af de berørte tillidsrepræsentanter (jf. stk. 4). Personaleorganisationerne må selv fastlægge valgformen.

Det er dog en forudsætning at fællestillidsrepræsentanten har en ansættelsesmæssig tilknytning til kommunen, dvs. har orlov fra sit normale arbejde i kommunen, så længe vedkommende er valgt til hvervet i personaleorganisationen.

Stk. 5. For overenskomstgrupper, der har 2 eller flere tillidsrepræsentanter, er det muligt at vælge en fællestillidsrepræsentant i forbindelse med at den lokale aftale indgås. Repræsentanten skal have ansættelsesmæssig tilknytning til Allerød Kommune, men behøver ikke at være tillidsrepræsentant i forvejen.

Hvis der i en overenskomstgruppe er mindst 2 tillidsrepræsentanter, senest på det tidspunkt hvor aftalen om medindflydelse og medbestemmelse underskrives, 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 have en ansættelsesmæssig tilknytning til kommunen.

Hvis retten til valg af fællestillidsrepræsentant skal udnyttes, skal der senest ved underskrivelsen af denne aftale foreligge en tilkendegivelse fra de overenskomstgrupper som ønsker at gøre brug af retten. Der skal i den lokale aftale indføres en liste over de personaleorganisationer/overenskomstgrupper som har ønsket at gøre brug af retten.

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

Valg af fællestillidsrepræsentant går på funktionen og ikke på den pågældende person. Der kan derfor vælges ny fællestillidsrepræsentant for den overenskomstgruppe hvis fællestillidsrepræsentanten fra-træder.

Stk. 6. Hvis der vælges en fællestillidsrepræsentant efter § 17, afsættes tiden efter forhandling med den relevante organisation.

*De aktuelle behov for fællestillidsrepræsentant er beskrevet i **Bilag III**.*

Tidsforbruget indgår i aftalen med de berørte virksomheder.

Fordelingsnøgle aftales med de involverede parter.

§ 15 TILLIDSREPRÆSENTANTENS VIRKSOMHED

Det er tillidsrepræsentantens pligt – både over for sin organisation og over for kommunen - at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Den samme pligt har kommunens ledelse og ledelsens repræsentanter.

Løsning af tillidsrepræsentantopgaver er en naturlig del af arbejdet i kommunen, og med aftalen understreges det at tillidsrepræsentanten er den centrale medarbejderrepræsentant.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medarbejdere som han eller hun er valgt iblandt. Repræsentanten kan fremlægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere for ledelsen og også forhandle om lokale spørgsmål.

Tillidsrepræsentanten har dels de samme opgaver som hidtil i forhold til de medarbejdere som han eller hun repræsenterer, dels nye opgaver vedrørende medindflydelse og medbestemmelse inden for den struktur der er aftalt lokalt.

I forhold til rammeaftalen skal tillidsrepræsentanten bl.a.:

- Modtage og videregive information til og fra ledelsen
- modtage og videregive information til og fra medarbejderne
- modtage og videregive informationer til og fra personaleorganisationen, herunder deltage i organisationens møder for tillidsrepræsentanter
- forhandle om lokale spørgsmål for medarbejderne
- forhandle og aftale vilkår for medarbejderne i det omfang han eller hun har kompetence til det
- koordinere med andre tillidsrepræsentanter
- udveksle information med en eventuel fellestillidsrepræsentant
- forberede, deltage i og følge op på møder med medarbejderne
- være medlem af f.eks. medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg
- forberede og følge op på møder i f.eks. medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg
- fungere som sikkerhedsrepræsentant, hvis gruppen har valgt det enstrengede system
- deltage i den fælles uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet.

Fornøden tid:

Lokalt kan benyttes følgende retningslinier vedr. TR-arbejde:

0 - 10	medarbejdere: fornøden tid	årligt
11 - 25	medarbejdere: 87,50 timer	årligt
26	medarbejdere: 3,5 time pr. medlem	årligt

Herudover skal der gives den nødvendige tid i forbindelse med pludseligt opståede situationer, der kræver en tillidsrepræsentants tilstedeværelse f.eks. i forbindelse med tjenstlige samtaler, lønforhandlinger, afskedssager, budgetforhandlinger mv.

Arbejdet som sikkerhedsrepræsentant adskiller sig på nogle områder fra tillidsrepræsentantens. Sikkerhedsgruppen eller det udvalg der har denne funktion, er f.eks. bemyndiget til ved overhængende fare at stoppe arbejdet (jr. § 32, stk. 2 i bekendtgørelsen om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde). Sikkerhedsrepræsentanten kan gøre dette alene hvis lederen ikke er til stede.

Efter bekendtgørelsen skal sikkerhedsrepræsentanten desuden:

- kontrollere om forholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige
- kontrollere om sikkerhedsinstruktioner er effektive
- holde sikkerhedsudvalget underrettet om arbejdsmiljømæssige problemer

- påvirke den enkeltes adfærd.

Stk. 3. I forbindelse med ansættelser og afskedigelser skal tillidsrepræsentanten holdes bedst muligt orienteret inden for det område han eller hun repræsenterer.

For at holde tillidsrepræsentanten "bedst muligt orienteret" skal han eller hun have relevante oplysninger uopfordret.

Tillidsrepræsentanten skal dog ikke nødvendigvis være medlem af et ansættelsesudvalg. Ansættelsesudvalgene nedlægges efter den personalepolitik om "Ansættelse" der gælder for Allerød Kommune.

Stk. 4. Hvis sikkerheds- og tillidsrepræsentanten er den samme person, har tillidsrepræsentanten samme beføjelser som sikkerhedsrepræsentanten (jr. arbejdsmiljølovgivningen m.v.).

Det kan aftales at arbejdet med arbejdsmiljøet varetages af en tillidsrepræsentant, der også er sikkerhedsrepræsentant. Det betyder at tillidsrepræsentanten også skal varetage sikkerhedsrepræsentantens funktioner for medarbejdergruppen. Det vil i mange tilfælde medføre at der er mere end én sikkerhedsrepræsentant på arbejdspladsen. Sikkerhedsrepræsentanterne skal så samarbejde indbyrdes og med ledelsen om arbejdsmiljøspørgsmål. Hvis arbejdsmiljøarbejdet varetages af en tillidsrepræsentant, tager arbejdet udgangspunkt i de enkelte overenskomstgrupper- (medarbejdergrupper) og ikke som hidtil arbejdspladserne i virksomhederne i kommunen.

§ 16 MEDARBEJDERREPRÆSENTANTERS VILKÅR

Det må ikke indebære indtægtstab at varetage hvervet som medarbejderrepræsentant.

- Disse bestemmelser omfatter alle medarbejderrepræsentanter dvs. tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter og andre medarbejderrepræsentanter
- Bestemmelsen vedrører både varetagelsen af hvervet indenfor og udenfor institutionen.

Hvervet som medarbejderrepræsentant ligestilles med det almindelige arbejde.

Medarbejderrepræsentanten skal have den indtægt som han eller hun ville have haft ved almindeligt arbejde.

Hvis medarbejderrepræsentanten skal varetage sit hverv uden for normal arbejdstid, skal det honoreres med sædvanlig løn - inkl. særydelser, tidskompensation m.v. på samme måde som hvis der havde været tale om almindeligt arbejde uden for normal arbejdstid.

Medarbejderrepræsentanten får transportgodtgørelse ved hvervets udførelse hvis hans eller hendes område omfatter flere arbejdssteder. Godtgørelsen gives efter de regler der gælder i kommunen.

Derudover ydes der godtgørelse af transport mellem hjem og arbejde hvis medarbejderrepræsentanten tilkaldes uden for sin normale arbejdstid. Også her ydes godtgørelsen efter de regler der gælder i kommunen.

For at få udbetalt transportgodtgørelse skal medarbejderrepræsentanten over for sin chef aflægge kørselsregnskab. Kørselsregnskabet skal angive kørselstidspunkt, antal kørte km. og formålet med kørslen.

Stk. 2. Medarbejderrepræsentanter skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til at varetage deres hverv.

Stk. 3. Som hovedprincip aflønnes medarbejderrepræsentanten under udførelsen af det pågældende hverv, når der er tale om aktiviteter, som aktuelt og konkret vedrører de medarbejdere, som medarbejderrepræsentanten er valgt af.

Den enkelte medarbejderrepræsentant og dennes leder bør afklare om en aktivitet er omfattet af § 16 og § 17 inden aktiviteten finder sted.

Frihed til at udføre hvervet aftaler den enkelte medarbejderrepræsentant med sin leder.

Der er en række hensyn at tage når det skal vurderes hvad der er nødvendig og tilstrækkelig tid.

De er bl.a.:

- *Arbejdspladsens størrelse, herunder hvor mange personer, den pågældende repræsenterer, hvor stort det geografiske område er, og om den pågældende repræsenterer medarbejdere, der arbejder på forskudt tid.*
- *At hvervet forstyrrer medarbejderrepræsentantens almindelige arbejde og virksomhedens arbejdstilrettelæggelse mindst muligt. Der kan være behov for at afklare hvilke opgaver medarbejderrepræsentanten kan udføre pga. sit hverv, og hvilke konsekvenser det eventuelt får for kollegerne. Desuden kan det afklares om der skal kompenseres f.eks. gennem vikarordninger for at arbejdspladsen belastes mindst muligt.*
- *Omfanget af medarbejderrepræsentantens opgaver f.eks. om medarbejderrepræsentanten også varetager funktionen som sikkerhedsrepræsentant, eller om medarbejderrepræsentanten deltager på flere niveauer i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet.*
- *Medarbejderrepræsentantens hverv bør respekteres så det kan lade sig gøre at udføre hvervet i normal arbejdstid.*

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

Hvis medarbejderrepræsentantens opgaver ændres væsentligt, aftales der vilkår for disse ændringer. Vilkårene kan dog også aftales på et senere tidspunkt jf. vejledningen til protokollatet om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse.

Som led i drøftelserne kan det også afklares om der kan ansættes vikar når en medarbejderrepræsentant skal varetage sit hverv. Der kan desuden være aktiviteter der ikke eller kun vanskeligt kan forudses, f.eks. pludseligt opståede personsager. Hvis der ikke allerede er taget højde for disse aktiviteter, vil de ikke være omfattet af en aftalt ramme.

§ 17 FRIHED TIL DELTAGELSE I KURSER MØDER M.V.

Tjenestefrihed gives som tjenestefrihed med løn mod at personaleorganisationen refunderer kommunen udgiften til løn.

Tjenestefrihed med løn mod refusion fra personaleorganisationerne kaldes regningsmodellen. Regningsmodellen er indarbejdet i de kommunale lønanvisningssystemer.

Refusionsopgørelsen skal omfatte nettolønnen, eventuelle tillæg, særlig feriegodtgørelse og eget pensionsbidrag, hvis medarbejderrepræsentanten er omfattet af en pensionsordning. Arbejdsgiverens del af pensionsbidraget er beskrevet i § 3 i den kommunale aftale om lønberegning/lønfradrag for må-

nedslønnet personale. Heraf fremgår det at kommunen skal betale pensionsbidrag og pensionstilskud i forhold til den løn som lønmodtageren ville have fået hvis der ikke havde været lønfradrag. Alle udgifter, der er relateret til aktiviteten, skal medtages i den samme refusionsopgørelse og derfor er det vigtigt at opgørelsen indeholder alle de elementer der er nævnt ovenfor. Regningsmodellen har den fordel at tillidsrepræsentanten undgår løntræk da mellemværendet ordnes direkte mellem kommunen og personaleorganisationen. Kommunen kan kræve et administrationsgebyr på 25 kr. pr. regning der udskrives.

Stk. 2. Tjenestefrihed efter stk. 1 skal medregnes når tillidsrepræsentantens lønanciennitet opgøres.

Stk. 3. Kommunen betaler et beløb pr. præsteret arbejdstime, og beløbet indbetales til "Amtskommunernes og Kommunernes Fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter m.fl.". De beløb der indbetales til fonden, bruges bl.a. til at finansiere personaleorganisationernes udgifter i forbindelse med uddannelsen af kommunalt ansatte tillidsrepræsentanter m.fl.

Fondens vedtægter og størrelsen af kommunernes indbetalinger aftales mellem Kommunernes Landsforening, Amtsrådsforeningen og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

Tillidsrepræsentanten har ret til at deltage i den tillidsrepræsentantuddannelse, som personaleorganisationen udbyder. Tillidsrepræsentanten bør gennemføre grunduddannelsen inden for det første år.

Stk. 4. Uddannelse indenfor MED-aftalen er beskrevet i **Bilag II**.

§ 18 AFSKEDIGELSE

Hvis en tillidsrepræsentant skal afskediges, skal det begrundes med tvingende årsager.

Bestemmelserne vedrører alle medarbejderrepræsentanter.

Det er overladt til retspraksis at fastlægge indholdet i begrebet tvingende årsager. Arbejdsgiveren skal bevise at der er tale om tvingende årsager, og det er en almindelig opfattelse at der "skal meget til" før der er tale om tvingende årsager.

Også i forbindelse med arbejdsmangel, er det kommunen der skal dokumentere at man ikke lige så godt kunne have afskediget en anden medarbejder, som ikke er omfattet af den særlige tillidsrepræsentantbeskyttelse (jf. stk. 4).

Den særlig tillidsrepræsentantbeskyttelse omfatter:

- Medarbejderrepræsentanter, herunder (fælles) tillidsrepræsentanter
- Suppleanter for medarbejderrepræsentanter og
- sikkerhedsrepræsentanter.

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

Stk. 2. Inden en tillidsrepræsentant kan afskediges, skal sagen være forhandlet mellem kommunen og tillidsrepræsentantens personaleorganisation. Kommunen kan kræve at forhandlingen

skal afholdes inden 3 uger efter at organisationen har modtaget meddelelsen om den påtænkte opsigelse.

Hvis en tillidsrepræsentant opsiges uden at organisationen har haft mulighed for at forhandle afskedigelsen, skal afskedigelsesproceduren gå om.

Stk. 3. Hvis personaleorganisationen skønner at den påtænkte afskedigelse ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens eller kommunens forhold, kan personaleorganisationen over for kommunen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem overenskomstens/aftalens parter. Det skal ske inden for 14 dage efter den forhandling der er nævnt i stk. 2.

Kopi af begæring om forhandling skal sendes til det relevante kommunale forhandlingsorgan. Forhandlingen kan kræves holdt senest 3 uger efter at begæringen om forhandling er modtaget. Forhandlingen har opsættende virkning for den påtænkte opsigelse.

Når der begæres forhandling i forbindelse med en afskedigelse af en tillidsrepræsentant, har det opsættende virkning. Det vil sige at opsigelsen først kan afgives efter at forhandlingen har fundet sted.

Stk. 4. Afskedigelse af en tillidsrepræsentant skal varsles efter den overenskomst eller aftale som tillidsrepræsentanten er omfattet af, dog med mindst 5 måneders varsel til udgangen af en måned. Hvis tillidsrepræsentanten har fungeret som tillidsrepræsentant i en sammenhængende periode på mindst 5 år, skal varslet dog være mindst 6 måneder til udgangen af en måned.

Hvis afskedigelsen er begrundet i arbejdsmangel, skal afskedigelsen følge den overenskomst eller aftale som tillidsrepræsentanten er omfattet af, dog ikke med under 35 dages varsel til udgangen af en måned.

Stk. 5. I tilfælde hvor tillidsrepræsentanten bortvises på grund af adfærd, kan afskedigelse ske uden varsel og uden hensyn til bestemmelserne i stk. 2 - 4. I sådanne tilfælde skal kommunen hurtigst muligt forhandle med tillidsrepræsentantens personaleorganisation. Hvis personaleorganisationen skønner at bortvisningen ikke er rimeligt begrundet, skal personaleorganisationen over for kommunen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem overenskomstens parter, inden en frist på 14 dage efter forhandlingen.

Der kan kun begæres voldgiftsbehandling hvis alle forhandlingsmuligheder har været afprøvet, (jf. stk. 2, 3 og 5). 3-måneders fristen for begæring af voldgiftsbehandling regnes fra det tidspunkt hvor der er forhandlet mellem overenskomstens parter.

Stk. 6. Hvis der er uenighed om afskedigelsens berettigelse og om en eventuel godtgørelse for uberettiget afskedigelse af en tillidsrepræsentant, afgør en voldgiftsret sagen. Voldgiftsretten nedsættes efter § 19.

Godtgørelsen ydes efter reglerne i den overenskomst som medarbejderrepræsentanten er omfattet af. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig.

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

For prøveansatte tjenestemænd er der særlige procedureforskrifter. De står i tjenestemandregulativene og i aftalerne om prøvetidens længde for tjenestemænd.

Stk. 8. Stk. 1 - 7 gælder også for andre medarbejderrepræsentanter, der er valgt efter denne aftale.

§ 19 VOLDGIFT VEDRØRENDE §§ 11 – 18

Hvis der er uoverensstemmelser om fortolkning af §§ 11 - 18 afgøres uenigheden ved en voldgift. Voldgiften består af 5 medlemmer: 2 af medlemmerne vælges af de kommunale arbejds-giverparter, og 2 af Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

Stk. 2. Parterne vælger i forening en formand for voldgiftsretten. Hvis parterne ikke kan blive enige udpeger Arbejdsretten voldgiftsrettens formand.

Stk. 3. Parterne forpligter sig til at følge voldgiftsrettens kendelse og til at betale eventuelle omkostninger.

KAPITEL 6

§ 20 SIKKERHEDS- OG SUNDHEDSARBEJDET

Medindflydelse og medbestemmelse i de enkelte virksomheder kan organiseres som et en- eller to-strengt system afhængig af de lokale forhold og de ansattes ønsker.

I det enkelte MED-udvalg kan det aftales at arbejdsmiljøarbejdet varetages af en tillidsrepræsentant der samtidig er sikkerhedsrepræsentant.

I det en strengede system kan det lokalt aftales at mere end én tillidsrepræsentant varetager sikkerhedsrepræsentantens funktioner, se også §15 stk. 4.

I det tostrengede system er sikkerheds- og samarbejds-/tillidsfunktionen organiseret med en selvstændig sikkerhedsgruppe og en selvstændig samarbejds-/ tillidsrepræsentantsfunktion.

I det to-strengede system skal arbejdet koordineres efter § 9, stk. 2.

Hovedudvalget etableres som et enstrengt system for at koordinere tillidsrepræsentanternes og sikkerhedsrepræsentanternes arbejde.

Stk. 2. I virksomheder, hvor der etableres et enstrengt system, vil samtlige valgte have ansvar for sikkerheds- og sundhedsarbejdet. Der skal dog vælges en person til at varetage rollen som koordinator.

Stk. 3. Med denne aftale er de selvejende institutioner ikke fritaget for det selvstændige arbejds-giveransvar de har efter arbejdsmiljøloven.

Stk. 4. Opgaver der efter arbejdsmiljøloven og bekendtgørelser varetages af hovedsikkerhedsudvalget, varetages af Hovedudvalget.

Hovedudvalget skal som minimum sikre

- en oversigt over arbejdsskader (enten pr. kvartal, ½-årligt eller årligt).
- retningslinier for opfølgning på arbejdsskader, herunder arbejdspladsvurderinger (APV), og at der udarbejdes en handlingsplan for en fremadrettet, forebyggende indsats
- retningslinier for uddannelse udover den obligatoriske, f.eks. i form af temadage m.m.

Stk. 5. Opgaver, der efter arbejdsmiljøloven og bekendtgørelser varetages af sikkerhedsudvalgene, varetages af MED-udvalgene.

Derudover har MED-udvalgene som minimum, ansvaret for uddannelse - både den obligatoriske uddannelse og efteruddannelserne - f.eks. i form af temadage.

Stk. 6. Det daglige sikkerheds- og sundhedsarbejde varetages af virksomhedslederen som har pligt til at sørge for:

- at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige
- at foranstaltninger mod ulykkes- og sundhedsfare virker efter hensigten
- at rette fejl og mangler som kan medføre fare
- straks at indberette uafhjælpelige fejl til arbejdsgiveren.

De ansatte har pligt til at:

- medvirke til at nuværende og fremtidige arbejdsforhold er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige, og at sikkerhedsforanstaltningerne virker efter hensigten
- melde fejl og mangler som de ikke selv kan rette - enten til sikkerhedsrepræsentanten, virksomhedslederen eller arbejdsgiveren
- sørge for at sikkerhedsforanstaltninger som bliver fjernet, f.eks. ved reparation, sættes på plads igen.

Stk. 7. Sikkerhedsrepræsentanten vælges selvstændigt. Det skal dog tilstræbes at valget sker i forbindelse med valg af tillidsrepræsentant.

Der vælges ikke suppleanter for sikkerhedsrepræsentanten. Hvis der ikke kan udpeges sikkerhedsrepræsentant ved valg, udpeger lederen en sikkerhedsrepræsentant. Tillidsrepræsentant og sikkerhedsrepræsentant kan være samme person.

KAPITEL 7

§ 21 IKRAFTTRÆDEN

Denne aftale træder i kraft fra den 1. januar 2002.

Hovedudvalgets ændringer blev godkendt i møde den 16. november 2004.

Hovedudvalgets ændringer blev godkendt i møde den 18. september 2007.

§ 22 EVALUERING

Aftalen evalueres løbende af Hovedudvalget.

Normalt skal evaluering ske hvert andet år, næste gang i 2009.

KAPITEL 8

§ 23 OPSIGELSE

Hvis aftalen skal opsiges, skal det ske skriftligt med 9 måneders varsel til udgangen af en september måned i ulige år.

Stk. 2. Opsigelse eller forslag til ændring af aftalen skal fremsættes i Hovedudvalget. Parterne tager hver især stilling til hvem der skal repræsentere dem i de efterfølgende lokale forhandlinger.

Stk. 3. Hvis aftalen bliver opsagt, skal der optages forhandling om indgåelse af en ny aftale. Indgåede aftaler, er fortsat omfattet af voldgift.

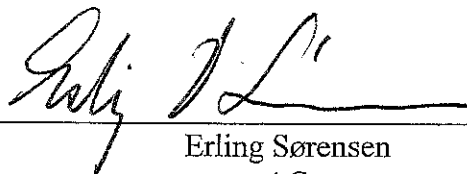
Stk. 4. Indtil der er indgået en ny aftale, videreføres denne aftale. Hvis der ikke senest 6 måneder efter at aftalen er opsagt er enighed om en ny aftale træder aftalen om Tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i (amt)kommuner tilsluttet Amtsrådsforeningen og Kommunernes Landsforening automatisk i kraft. Derudover gælder Arbejds miljølovens bestemmelser om sikkerhedsorganisationer.

Stk. 5. Hvis der ikke kan opnås enighed om en ny aftale, og aftalen om Tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i (amts) kommuner derfor træder i kraft, skal det afklares hvordan de selvejende daginstitutioner indgår i samarbejdsudvalgsorganisationen.

Stk. 6 Ifølge rammeaftalen skal alle parter udvise positiv forhandlingsvilje. I modsat fald kan den anden part indbringe det for de centrale parter.

Denne aftale er vedtaget af Forhandlingsorganet den 3. april 2001.

FOR ALLERØD KOMMUNE FOR DE FORHANDLINGSBERETTIGEDE
ORGANISATIONER



Erling Sørensen
AC



Inge Lise Dahl Hansen
PMF



Tom Michaelsen
AC



Lise Ipsen
Teknisk Landsforbund



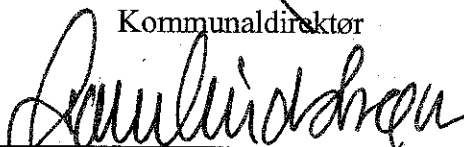
Hanne Nielsen
Allerød Lærerforening



Peter Funder
Kommunaldirektør



Flemming Birk Lykke
BUPL



Hanne Lindstrøm
Driftsdirektør



Kirsten Nordenbæk
DSR



Finn Nøhr
Personalechef



Steen Andersen
FOA



Jens Ove Nielsen
Teknisk chef



Käte Gielsager
HK



Arne Thøgersen
Chefkonsulent - skoleområdet



Susan Andersen
Virksomhedsleder



HOVEDUDVALG

<p><u>Hovedudvalg</u> 5 medlemmer inden for LO-området 5 medlemmer inden for FTF-området 1 medlem inden for AC-området Kommunaldirektør Personalechef Et antal ledelsesrepræsentanter udpeget af kommunaldirektøren Daglig sikkerhedsleder (Mindst 1 af de udpegede medlemmer fra LO skal være sikkerhedsrepræsentant)</p>

MEDUDVALG

<p><u>Med-udvalg</u></p>		
<p>Til og med 9 ansatte: Personalemøder</p>		
<p>Over 9 ansatte:</p>		
Daginstitutioner	1-strengt/2-strengt	maks. 3 medarbejderrepræsentanter
Skoler	1-strengt	maks. 6 medarbejderrepræsentanter
Skoler	2-strengt	maks. 5 medarbejderrepræsentanter
Drift/Materielgård mv.	1-strengt	maks. 6 medarbejderrepræsentanter
Drift/Materielgård mv.	2-strengt	maks. 5 medarbejderrepræsentanter
Hjemmeplejen	1-strengt	maks. 6 medarbejderrepræsentanter
Hjemmeplejen	2-strengt	maks. 5 medarbejderrepræsentanter
Virksomheder, Rådhus	1-strengt	3-6 medarbejderrepræsentanter
Virksomheder, Rådhus	2-strengt	3-5 medarbejderrepræsentanter
<p>Hertil kommer lederrepræsentanterne.</p>		
<p>(Mindst 1 af de udpegede medlemmer i det 1-strengede system skal være sikkerhedsrepræsentant)</p>		
<p>Se også MED-udvalg i virksomhederne (selvstændigt dokument)</p>		

VIRKSOMHEDER I ALLERØD KOMMUNE

Vuggestuer:

Gravensten
Kirsebærgården
Kærnehuset
Lyng
Rønneholtparken
Søparken
Ørnevang

Børnehaver:

Gravensten
Kirkebærgården
Kokkedal
Lynghøj
Overdrevet
Skovsnuppen
Skovvang
Spiren
Takshaven
Troldebo
Æblehaven

Børnehuse:

Brumbassen
Engblommen
Gravensten
Lyng
Kastanien
Mariehønen
Myretuen
Rønnehuset
Sct. Georgsgården
Solsikken
Søageren
Tusindfryd
Vestvej
Viktoria
Ørnevang

Fritidshjem/

Børnehaver:

Hobbitten
Otto
Sct. Georgsgården
Violen
Ørnevang
Baunehøj

Skoler:

Blovstrød Skole
Engholmskolen
Lillerød Skole
Lyng Skole
Kongevejsskolen
Ravnsholtskolen
Skovvangskolen
Tøkkekebøskolen

Fritids- og Ungdomsklubber:

Borupgård
Klub Vest
Rønnen
Sct. Georgsgården

Idræts- og Fritidsrådgivningen:

Blovstrødhallen
Blovstrød Svømmehal
Engholmhallerne
Lillerødhallerne
Lyngehallen
Skovvang Stadion
Blovstrød Stadion

Musikskolen

Øvrige

virksomheder:

AOC Engholm
Børne- og Ungerådgivningen
Dagplejen
Hjemmeplejen
Kultur, Bibliotek, Kirkehavegård og Centerhal
Legeteket
Park & Vej
Sundhedsplejen
Tandplejen
Vestrehus

Forvaltningen

UDDANNELSE PÅ MEDINDFLYDELSES- OG MEDBESTEMMELSESOMRÅDET (MED)

Uddannelse til medindflydelse- og medbestemmelse kan opdeles i 2 dele:

1. Samarbejdsmodul (MED)
2. Medindflydelses- og medbestemmelsesmodul (MIB)

ad 1 2 dage

Samarbejdsmodulet har til formål at

- indføre deltagerne i Allerød Kommunes MED-aftale - herunder orientering om hvilke værdier og idéer der er indeholdt i den nye aftale
- styrke deltagerens muligheder for at arbejde systematisk med henholdsvis samarbejds- og arbejdsmiljøforhold
- kvalificere deltagerne til i et samarbejde at skabe gode arbejds-, personale- og samarbejdsforhold, herunder styrke samarbejdet og opgavevaretagelse i MED-systemet
- 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
- gennem kendskab til informationsværktøjer at fremme deltagerens muligheder for i et samarbejde at kvalificere, effektivisere og udvikle medindflydelsen og medbestemmelsen i Allerød Kommune.

ad 2 2 dage

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
- indsigt i løsning af tværgående problemstillinger, som f.eks. kortlægning af psykosociale risikofaktorer.

Den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse af 37 timers varighed gives til alle SIR (sikkerhedsrepræsentanter/ arbejdslederrepræsentanter) og medlemmer af Hovedudvalget.

Opfølgingsuddannelse (klippekortmodellen):

Alle repræsentanter i MED-udvalg der varetager enten arbejdsmiljøfunktionen eller samarbejdsfunktionen, har ret til 1 dags uddannelse pr. år i funktionstiden fra 2. funktionsår. TR og ledere som samtidig varetager sikkerhedsarbejdet, har yderligere ret til 1 dag i 2., 3. og 4. funktionsår.

ORGANISATIONER MED FÆLLESTILLIDSREPRÆSENTANT

PMF
BUPL
DLF
SID
HK

PROTOKOLLAT OM MEDARBEJDERNES INDDRAGELSE OG MEDVIRKEN VED OMSTILLING, UDBUD OG UDLICITERING

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:

- Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg, §§ 15-17, særligt § 16, stk. 4 og 5, punkt 1, og § 17, stk. 1, 2 og 3, samt § 23, stk. 1, og tilsvarende bestemmelser i aftalen i Københavns Kommune (i det følgende kaldt de sammenskrevne aftaler) og
- Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (i det følgende kaldt MED-rammeaftalen), §§ 4 og 6-8.

1. Begreber

Når der i protokollatet står ”**medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg**”, menes der både samarbejdsudvalg nedsat i henhold til de sammenskrevne aftaler, og 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.

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 (amts)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.

2. Formål og procedure

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

Medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget skal derfor i god tid inden der træffes beslutning i (amts)kommunen informeres om og have mulighed for drøftelse af de arbejds- og personale-

mæssige 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 bør indgå i den sagsfremstilling, der danner grundlag for (amts)kommunens behandling af omstillingsprojekter i udvalg og i kommunalbestyrelse/amtsråd.

Inddragelse af medarbejderne i omstillingsprocesser sker bl.a. ved forelæggelse for og drøftelser i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget.

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

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

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

I (amts)kommuner, hvor MED-rammeaftalen anvendes, skal der aftales retningslinier bl.a. for proceduren for drøftelse af større rationaliserings- og omstillingsprojekter.

3. Organisering

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

Ved større omstillingsprojekter vil det være naturligt at nedsætte 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.

4. 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.

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

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

Det bemærkes, at det af visse organisationsaftaler fremgår, at der skal optages drøftelser mellem de berørte parter, inden der træffes endelig beslutning om større rationaliseringsforanstaltninger eller arbejdsomlægninger.

Nedenfor er anført en række forhold, der bør indgå i projektgruppens drøftelser om omstillingsprojekter. Oplistingen 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. (Amts)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.
- Arbejds miljøforhold.
- 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 retningslinier for hvilke personalepolitiske konsekvenser, der skal følge af de igangsatte initiativer. Dette kan eventuelt ske i form af en til25

pasning eller revision af allerede eksisterende retningslinier om personalemæssige konsekvenser af større ændringer i organisationen.

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 retningslinier efter de sammenskrevne aftalers § 17/MED-rammeaftalens § 8, 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 (amts)kommunens eget regi, f.eks. hvis (amts)kommunen vinder udbuddet.

5. Tvister

Tvister vedrørende de regelsæt, der er henvist til i dette protokollat, behandles efter bestemmelserne i de sammenskrevne aftaler eller i MED-rammeaftalen.

AFTALE MELLEM ALLERØD KOMMUNE OG ORGANISATIONERNE UNDER KTO VEDRØRENDE VILKÅR FOR FÆLLESTILLIDSREPRÆSENTANTER, TILLIDSREPRÆSENTANTER OG SIKKERHEDSREPRÆSENTANTER

Fællestillidsrepræsentanter og tillidsrepræsentanter

Som følge af det mellem KL og KTO indgåede protokollat vedrørende vilkår for tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse mv., er der mellem Allerød Kommune og de lokale repræsentanter for organisationerne under KTO indgået denne rammeaftale.

Aftalen tager udgangspunkt i en fælles forståelse af, at kompetence og opgaveløsning rejser øgede krav til og medfører nye opgaver for tillidsrepræsentanterne.

Aftalen opstiller således rammerne for, hvorledes vilkårene for tillidsrepræsentanterne i Allerød Kommune kan fastsættes under hensyntagen til, at det øgede fokus på medindflydelse og medbestemmelse stiller krav til tillidsrepræsentanterne om at kunne varetage både det enkelte medlems interesser, samt at tillidsrepræsentanten skal være i stand til at indgå i et konstruktivt samspil med alle samarbejdspartnere.

Aftalen gælder såvel fællestillidsrepræsentanter som tillidsrepræsentanter, i det følgende betegnet "tillidsrepræsentanter".

Tid til at varetage tillidshvervet som *tillidsrepræsentant*

Grundlaget for fastlæggelse af den tid, som tillidsrepræsentanten kan anvende til hvervets varetagelse, er tillidsrepræsentantreglernes bestemmelse om, at tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til en forsvarlig udførelse heraf.

Det forudsættes, at spørgsmålet om tidsanvendelse gøres til genstand for en forhandling på virksomhedsniveau, hvor der indgås skriftlig aftale om rammerne for tidsanvendelsen.

Ved disse *forhandlinger* tages der hensyn til arbejdspladsens størrelse, antal af medarbejdere den enkelte tillidsrepræsentant repræsenterer, geografisk spredning, varierende arbejdstider, mødeaktivitet mv.

Begge parter forpligtiger sig ved forhandlingerne til at medvirke til en sikring af rimelige og realistiske vilkår for varetagelsen af tillidsrepræsentanthvervet.

Spørgsmålet om normeringsmæssig kompensation til de virksomheder der afsætter tid til tillidsrepræsentanthvervets udførelse, herunder tid til fællestillidsrepræsentanter – kan inddrages i forhandlingerne, dog således, at en evt. kompensation skal findes inden for den enkelte virksomheds egen ramme.

Parterne forudsætter endvidere, at det lokalt på virksomhedsniveau mellem lederen og tillidsrepræsentanten drøftes

- hvilke opgaver og funktioner tillidsrepræsentanten har
- hvilke krav og forventninger ledelsen har til tillidsrepræsentanten, idet parterne er enige om, at det er væsentligt, at der opnås enighed mellem tillidsrepræsentanten og lederen om funktioner og opgaver
- uddannelse og udvikling for tillidsrepræsentanten, herunder hvordan tillidsrepræsentantens erhvervede kompetencer bruges også til gavn for arbejdspladsen.
- eventuel omlægning af arbejdsopgaver
- tid til tillidsrepræsentantarbejdet, herunder hvordan og hvornår tillidsrepræsentantarbejdet bedst udføres under hensyntagen til tillidsrepræsentantreglernes bestemmelse om, at tillidsrepræsentantarbejdet skal tilrettelægges således at det er til mindst mulig forstyrrelse for det normale arbejde.
- *tillidsrepræsentantens mulighed for på tjenestestedet at benytte tilgængeligt udstyr, herunder IT-udstyr og internetopkobling med henblik på at kunne varetage sine arbejdspladsrelaterede tillidsrepræsentantopgaver forsvarligt.*

Konstateres der uenighed ved de lokale forhandlinger, forelægges sådanne spørgsmål for denne aftales parter til drøftelse med henblik på opnåelse af enighed.

Lønmæssig status for tillidsrepræsentanten

Tillidsrepræsentanten bevarer den løn, inkl. faste tillæg, pågældende har på det tidspunkt, hvervet træder i kraft, med de centralt fastsatte reguleringer som gennemføres under hvervets udførelse.

Der ydes kompensation for manglende indtjening af arbejdstidsbestemte tillæg mv. hvis tjenestetid og / eller arbejdsopgaver grundet hvervets varetagelse omlægges. Sådant kompensation kan ydes for en periode svarende til varslet for omlægning af arbejdstidsplaner eller, hvor den enkelte i henhold til ansættelsesbrev er ansat i fast aften-/nattjeneste eller lignende, med det individuelle opsigelsesvarsel.

Parterne er enige om at medvirke til sikring af, at tillidsrepræsentanter ikke på grund af tillidsrepræsentanthvervet stilles lønmæssigt ringere end de medarbejdere, de repræsenterer. Parterne forudsætter, at der indgås individuel aftale for tillidsrepræsentanter, der i det væsentligste er beskæftiget med tillidsrepræsentantarbejde.

I øvrigt kan der for tillidsrepræsentanter forhandles funktions- og/eller kvalifikationslønsom for øvrige medarbejdere, herunder for opgaver som tillidsrepræsentanten i sin egenskab af tillidsrepræsentant pålægges at udføre / medvirke i, eksempelvis særlige udviklings- eller projektopgaver.

Efteruddannelse af tillidsrepræsentanten

Tillidsrepræsentanter deltager på lige fod med øvrige medarbejdere i *uddannelsesaktiviteter*.

Der kan endvidere i konkrete tilfælde, hvor der konstateres et behov herfor, ved hvervets ophør lokalt indgås aftale om, at tillidsrepræsentanten tilbydes uddannelse med henblik på at blive ajourført fagligt.

Øvrige forhold for tillidsrepræsentanten

Tillidsrepræsentanternes rettigheder og pligter fastsættes i øvrigt i henhold til den til enhver tid gældende Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg indgået mellem KL og KTO.

Forhold for medarbejderrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter

Medarbejderrepræsentanter

Hovedreglen i MED-aftalen er, at medarbejderrepræsentationen varetages af tillidsrepræsentanten for hvem, ovennævnte forhold er gældende.

Hvis medarbejderrepræsentationen undtagelsesvis varetages af en ikke-tillidsrepræsentant er MED-aftalens bestemmelser vedr. medarbejderrepræsentanternes vilkår, gældende.

Sikkerhedsrepræsentanter

Sikkerhedsrepræsentantens virke er reguleret af Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse om virksomheders sikkerheds- og sundhedsarbejde.

Som følge af MED-rammeaftalen er der lagt op til en tæt sammenhæng mellem bl.a. tillidsrepræsentantens og sikkerhedsrepræsentantens virke.

Opsigelse

Denne aftale træder i kraft den 1. oktober 2004, og kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 1. april.

Allerød, den 1. oktober 2004

For **Allerød Kommune**

Peter Funder Ole Andreasen
Formand Næstformand

For **LO**

For **FTF**

For **AC**

Tom Michaelsen