

Lokal MED-aftale for Slagelse Kommune

Ikrafttrædelsesdato:
1. maj 2014





Indhold

| | |
|---|-----------|
| Kapitel 1 - Den lokale MED-aftales område, formål mv. | 4 |
| § 1 Område..... | 4 |
| § 2 Formål..... | 4 |
| § 3 Form og struktur..... | 5 |
| § 4 Kompetence..... | 6 |
| Kapitel 2 - Medindflydelse og medbestemmelse | 7 |
| § 5 Medindflydelse og medbestemmelse..... | 7 |
| § 6 Information og drøftelse..... | 7 |
| § 7 Retningslinjer..... | 8 |
| § 8 HovedMED..... | 9 |
| § 9 SektorMED..... | 12 |
| § 10 LokalMED og LokalMED niveau 2..... | 13 |
| § 11 Opgaver for sektorMED, LokalMED og LokalMED niveau 2..... | 14 |
| § 12 Arbejdsmiljøgrupper – struktur og sammensætning..... | 15 |
| § 13 Arbejdsmiljøgruppens opgaver..... | 16 |
| Kapitel 3 - Tillidsrepræsentanter | 17 |
| § 14 Valg af tillidsrepræsentanter..... | 17 |
| § 15 Tillidsrepræsentantens virksomhed..... | 17 |
| § 16 Valg af fællestillidsrepræsentanter..... | 18 |
| § 17 Valg af suppleant (stedfortræder)..... | 19 |
| § 18 Medarbejderrepræsentanternes vilkår..... | 19 |
| § 19 Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v..... | 20 |
| § 20 Fravigelse af TR-bestemmelser ved særskilt indgået lokal TR-aftale..... | 20 |
| § 21 Afskedigelse..... | 21 |
| § 22 Voldgift vedrørende §§ 14-21..... | 22 |
| § 23 Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået i.h.t. § 20..... | 22 |
| § 24 Håndhævelse af forpligtelserne i § 6, stk. 4 – 7..... | 22 |
| Kapitel 4 – De centrale parter | 25 |
| § 25 De centrale parter opgaver og kompetence..... | 25 |
| § 26 Voldgift vedrørende § 25, stk. 2..... | 26 |
| Kapitel 5 - Ikrafttræden | 27 |
| § 27 Ikrafttræden..... | 27 |
| § 28 Opsigelse..... | 27 |
| Oversigt over bilag | 28 |
| Bilag 1: Beskrivelse af MED-organisationen..... | 29 |
| Bilag 2: HovedMEDs sammensætning..... | 30 |
| Bilag 3: Udpegning og valg til MED-organisationen..... | 31 |
| Bilag 4: HovedMEDs obligatoriske opgaver i henhold til generelle rammeaftaler mv..... | 34 |
| Bilag 5: Oversigt over opgaver for øvrige MED-udvalg og over forhandling/aftale om enkeltpersoner/gruppers vilkår i relation til generelle rammeaftaler mv..... | 35 |
| HovedMEDs bilag | 36 |
| Bilag A: Oversigt over MED-organisationen..... | 36 |
| Bilag B: HovedMEDs forretningsorden..... | 39 |
| Bilag C: SektorMEDs opgaver..... | 42 |
| Bilag D: Arbejdsmiljøarbejdet i Slagelse Kommune..... | 43 |
| Bilag E: Beskrivelse af MED- og arbejdsmiljøuddannelser..... | 45 |
| Bilag F: Vejledende forslag til forretningsorden for sektorMED, lokalMED, lokalMED niv. 2..... | 47 |
| Bilag G: Oversigt over strategiske og operationelle arbejdsmiljøopgaver..... | 48 |

Underskriftsbilag

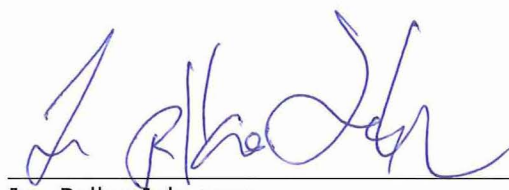
Slagelse Kommunes lokale MED-aftale 2014

Ikrafttrædelsesdato: 1. maj 2014

Forhandlingsudvalgets underskrifter



Lotte Spohr



Jan Pollas Johansen



Torsten Ross



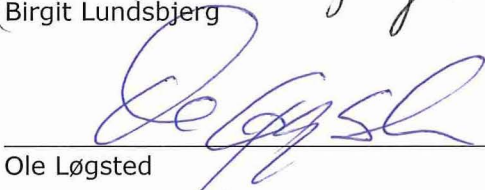
Lene Theill Petersen



Birgit Lundsbjerg



Per Haugaard



Ole Løgsted



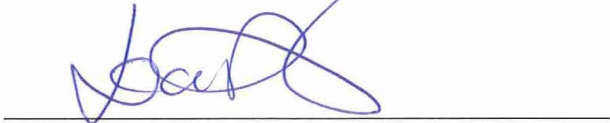
Allan Gildhoff



Linette Sørensen



Maj-Britt Høybye Hansen



Lone Irene Petersen

Kapitel 1

- Den lokale MED-aftales område, formål mv.

§ 1 Område

Stk. 1.

Aftalen gælder for medarbejdere i Slagelse Kommune.

Stk. 2.

Aftalen omfatter også de selvejende dag- og døgninstitutioner, som Slagelse Kommune har indgået driftsoverenskomst med.

Stk. 3.

Andre selvejende eller private institutioner, som har driftsoverenskomst med Slagelse Kommune samt selvstyrehavne, kan efter aftale med bestyrelsen for den pågældende institution blive omfattet af aftalen.

§ 2 Formål

Stk. 1.

Formålet med en lokalaftale er gennem samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne at sikre alle medarbejdere i Slagelse Kommune direkte og reel medindflydelse og/eller medbestemmelse på overordnede mål og rammer, arbejdsmiljø og på den daglige arbejdsituation. Udgangspunktet skal altid være, at den størst mulige kompetence uddeles til den enkelte medarbejder/gruppe af medarbejdere.

Samarbejdet skal sikre:

- at effektiviteten og kvaliteten af Slagelse Kommunes serviceydelser til stadighed styrkes, så kommunen på bedst mulig vis løser sine opgaver over for borgerne
- at arbejdsglæden og den enkelte medarbejders behov for såvel tryghed som personlig og faglig udvikling tilgodeses gennem etablering af gode og udviklende arbejdsforhold,
- at medarbejdernes arbejdsmiljø og sundhed til enhver tid forbedres
- at alle medarbejdere engageres i såvel det daglige arbejde som i udviklingen af den enkelte arbejdsplads og hele kommunen.

Bemærkning:

Ved medindflydelse forstås, at den enkelte medarbejder eller dennes repræsentanter inddrages, inden beslutninger træffes vedrørende pågældendes arbejdsforhold og opgave-tilrettelæggelse. Inddragelse sker i god tid og er et dagligt element mellem medarbejder og leder.

Ved medbestemmelse forstås, at alle medarbejdere i fællesskab med den nærmeste leder træffer beslutninger, der vedrører deres daglige arbejde - på kort og på langt sigt.

Stk. 2.

Medindflydelse og medbestemmelse skal udmøntes gennem gensidig information og drøftelse, fastlæggelse af retningslinjer for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold samt forhandling og indgåelse af aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler/overenskomster i tilfælde, hvor aftaleretten er delegeret til de lokale repræsentanter.

På den enkelte arbejdsplads – virksomhed/center - skal repræsentanter for medarbejdere og ledere beslutte:

- hvor medarbejderne skal have medindflydelse
- hvor de skal have medbestemmelse
- hvordan arbejdsmiljøindsatsen skal styrkes og effektiviseres
- hvordan rammerne udstikkes for det daglige samarbejde om medindflydelse og medbestemmelse, inden for den stedlige leders kompetenceområde

Disse forhold skal drøftes og evalueres en gang om året.

Bemærkning:

I Slagelse Kommune er arbejdsmiljøgrupperne krumtappen i arbejdsmiljøarbejdet.

Arbejdsmiljøarbejdet styrkes og effektiviseres gennem følgende aktiviteter:

- *En personalepolitik, der beskriver opgaver og metoder i arbejdsmiljøarbejdet*
- *Iværksættelse og drøftelse af indsatser på arbejdsmiljøområdet. Dette indarbejdes i HovedMEDs årshjul*
- *Metoder og indsatser evalueres*
- *Oversigt over arbejdsmiljøgrupperne fremgår af Bilag A og opdateres på InSlag*

Arbejdsmiljøgruppernes arbejde understøttes af Slagelse Kommunes chef for HR og Udvikling, og der stilles desuden konsulentbistand til rådighed.

Beskrivelsen af arbejdsmiljøarbejdet er uddybet i Bilag D.

Stk. 3.

For at tilrettelægge og udvikle det daglige samarbejde nedsættes der MED-udvalg bestående af repræsentanter for ledelsen og medarbejderne. Gennem LokalMED inddrager MED-udvalgene samtlige medarbejdere i udvalgets arbejde. Dette skal sikre, at beslutninger kan træffes på en effektiv og hensigtsmæssig måde og synliggøre den demokratiske proces.

§ 3 Form og struktur

Stk. 1.

Med henblik på at tilgodese kommunens behov og styrke medarbejdernes muligheder for indflydelse og medbestemmelse etableres en sammenhængende og enstrengt udvalgsstruktur for medindflydelse og medbestemmelse på alle niveauer. Strukturen omfatter også arbejdsmiljøarbejdet i henhold til arbejdsmiljølovgivningen.

Stk. 2.

MED-organisationen består af:

- HovedMED (se § 8)
- SektorMED (se § 9)
- LokalMED og LokalMED niveau 2 (se § 10)
- Arbejdsmiljøgrupper (se § 12)

Organisationen opbygges således, at den følger den til enhver tid gældende ledelsesstruktur. Det er HovedMED, som har kompetence til at foretage ændringer i MED-organisationen ud fra den gældende ledelsesstruktur. Oprettelse eller nedlæggelse af SektorMED skal godkendes af HovedMED.

Om medarbejdere, som er valgt/udpeget til MED-organisationen, bruges følgende begreber:

- **”Medarbejderrepræsentanter”** – der anvendes som samlet betegnelse for både tillidsrepræsentanter, andre medarbejderrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter
- **”Tillidsrepræsentanter”** – begrebet anvendes også, selv om disse samtidig varetager arbejdsmiljørepræsentantfunktioner
- **”Andre medarbejderrepræsentanter”** – medlemmer af medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, som ikke er tillidsrepræsentanter
- **”Arbejdsmiljørepræsentanter”** – begrebet anvendes som i arbejdsmiljølovgivningen.
- **”Arbejdsmiljøgrupper”** – begrebet benyttes som i arbejdsmiljølovgivningen. En arbejdsmiljøgruppe består af arbejdslederen for en afdeling/arbejdsområde og en valgt arbejdsmiljørepræsentant. En leder kan have flere arbejdsmiljøgrupper

Bemærkning:

Strukturen i MED-organisationen fremgår af Bilag 1 og Bilag A.

Ledelsesstrukturen følger Slagelse Kommunes ledelsessystem, således at der altid er en leder som formand for et udvalg, der har den fornødne kompetence. Ledelsessystemet i Slagelse Kommune kan også betegnes som et fleksibelt ledelsessystem, hvor opgaver/projekter efter behov kan løses på tværs af den formelle organisation.

Alle medarbejdere skal sikres medindflydelse og medbestemmelse i MED-organisationen.

Det skal være kendt for den enkelte medarbejder gennem hvilken del af MED-organisationen den pågældende kan opnå medindflydelse og medbestemmelse.

§ 4 Kompetence

Stk. 1.

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

Bemærkning:

Ledelsens kompetence er udgangspunktet for medindflydelse og medbestemmelse inden for et givet område. Samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere bør finde sted på det niveau, såvel højere som lavere, hvor ledelsen har kompetencen.

Stk. 2.

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

Bemærkning:

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
- Selvstændigt budget- og regnskabsansvar

Kapitel 2

- Medindflydelse og medbestemmelse

§ 5 Medindflydelse og medbestemmelse

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.
3. Mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.

§ 6 Information og drøftelse

Stk. 1.

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

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

Ledere og medarbejdere skal være aktive for at skaffe sig den fornødne information. Der er en pligt for begge parter til at afgive og søge information.

Bemærkning:

Denne information kan ske gennem møder i MED-organisationen, men langt hovedparten af den nødvendige information er et naturligt led i det daglige arbejde ved hjælp af mundtlige, skriftlige eller elektroniske kommunikationsformer.

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

Stk. 2.

Det påhviler ledelsen at orientere MED-organisationen om:

- Forslag til budget for det pågældende ledelsesområde
- Større organisationsændringer, rationaliseringsforanstaltninger, ny teknologi eller arbejdsomlægninger, herunder overvejelser om udbud og udlicitering af kommunale opgaver
- Arbejdsmiljøarbejdet i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningen

Bemærkning:

MED-organisationen kan ud over de anførte tre områder selv fastlægge andre områder, der skal inddrages.

Det kan fx være:

- ved indførelse af ny teknologi
- ved fastlæggelse af mål
- ved udmelding af servicemål til brugerne/borgerne mv.

Stk. 3.

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, de politiske udvalgs og Slagelse Byråds beslutninger.

Stk. 4.

Ledelsen skal regelmæssigt give information om fremkomne forslag og trufne beslutninger i Slagelse Byråd og de politiske udvalg.

Bemærkning:

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

Stk. 5.

I overensstemmelse med reglerne om information og drøftelse påhviler det ledelsen:

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

Stk. 6.

Beslutninger i henhold til stk. 5, litra c, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse, træffes af Slagelse Byråd efter en forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i relevant niveau i MED-organisationen.

Stk. 7.

For det tilfælde, at beslutninger, som nævnt i stk. 6, indebærer betydelige ændringer for en personalegruppes arbejds- og personaleforhold, og denne gruppe ikke er repræsenteret i relevant niveau i MED-organisationen, 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.

Stk. 8.

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

Stk. 9.

MED-organisationen skal drage omsorg for, at alle medarbejdere inden for det relevante område bliver orienteret om drøftelserne og beslutningerne i MED-organisationen.

Bemærkning:

Principperne for informationsgange er disse:

- *Dagsordener og referater fra HovedMED og SektorMED skal fremgå af Slagelse Kommunes Intranet (InSlag) og i forhold til LokalMED samt LokalMED niv. 2 anbefales det. Forpligtelsen til dette påhviler det enkelte udvalg.*
- *I den enkelte virksomhed/center drøftes og aftales informationsgangene lokalt.*
- *Beslutningspunkter sendes til ovenfor liggende MED-niveau, hvis de ønskes behandlet her.*

§ 7 Retningslinjer

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som – efter indstilling fra fx HovedMED – er fastsat eller godkendt af Slagelse Byråd, er ikke at betragte som retningslinjer og er derfor ikke omfattet af aftalen, herunder af de særlige bestemmelser om opsigelse, jf. stk. 7.

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.

Stk. 4.

I henhold til "Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne" skal der i MED-systemet aftales retningslinjer på en række områder – det fremgår af bilag 4 og 5, hvilke opgaver MED-organisationen samt særskilt HovedMED har i den forbindelse, samt i forhold til generelle (ramme)aftaler mv.

Stk. 5.

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.

Bemærkning:

Redegørelsen bør normalt fremgå af et mødereferat eller lignende.

Stk. 6.

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

Stk. 7.

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

Bemærkning:

Formand og næstformand har ansvar for at sikre, at alle retningslinjer, herunder procedure-retningslinjerne, jf. § 7, stk. 3, kommunikeres til berørte medarbejdere.

Stk. 8.

Retningslinjer, som er aftalt i henhold til stk. 3, gælder, indtil der er opnået enighed om ændringer.

§ 8 HovedMED

Stk. 1.

Der nedsættes et HovedMED for hele kommunen. HovedMED er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i Slagelse Kommune og for varetagelse af arbejdsmiljøarbejdet i henhold til Arbejdsmiljølovgivningen.

HovedMED har ligeledes ansvaret for Slagelse Kommunes personalepolitik.

Bemærkning:

Sammensætning af HovedMED fremgår af Bilag 2.

HovedMED kan, når der er enighed om det, nedsætte underudvalg, herunder også ikke permanente udvalg til behandling af bestemte opgaver.

Ved behandling af specielle spørgsmål kan underudvalget, lige som HovedMED, tilkalde særlige sagkyndige.

Underudvalgene skal holde HovedMED løbende orienteret om deres arbejde.

Stk. 2.

HovedMED kan forhandle og indgå aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler og generelle overenskomster i tilfælde, hvor de faglige organisationer har uddelegeret aftaleretten til lokale repræsentanter.

Bemærkning:

Det er muligt at forhandle og indgå aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i HovedMED - altså i Slagelse Kommunes MED-organisation.

Stk. 3.

HovedMED har på det overordnede niveau endvidere til opgave:

1. Gensidigt at informere, drøfte, evaluere og udarbejde retningslinjer, politikker og fælles værdier vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen.
2. At drøfte og medvirke i forbindelse med større forandringsprojekter, herunder større rationaliserings- og omstillingsprojekter samt planer om udbud og udlicitering.
3. At vejlede om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse, herunder om nedsættelse af udvalg mv.
4. At fortolke aftalte retningslinjer.
5. At fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom.
6. At indbringe uoverensstemmelser, fortolknings spørgsmål vedrørende rammeaftalen mv. for de centrale forhandlingsparter jf. § 22 i Rammeaftalen.

Bemærkning:

HovedMED skal også sikre, at der for Slagelse Kommune udarbejdes en overordnet personalepolitik som indeholder relevante områder, fx arbejdsmiljø.

HovedMED er ansvarlig for at følge op på initiativerne i personalepolitikken, retningslinjer og procedurer.

HovedMED skal sikre tydelige og synlige informationsveje blandt andet via Inslag.

I Slagelse Kommune ønsker vi at opbygge en evalueringskultur, der sikrer, at erfaringer samles op og bruges fremadrettet.

Stk. 4.

HovedMED har desuden en række obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler.

Bemærkning:

De centrale overenskomstparter har i de senere år indgået en række rammeaftaler, som skal udfyldes lokalt i den enkelte kommune. Det fremgår af Bilag 4.

Stk. 5.

HovedMED fastlægger og sikrer gennemførelsen af uddannelsen på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet samt arbejdsmiljøområdet.

Bemærkning:

Uddannelserne i Slagelse Kommune er nærmere beskrevet af HovedMED i Bilag E.

Stk. 6.

HovedMED mødes mindst én gang i kvartalet. Endvidere én gang om året med Økonomiudvalget med henblik på en drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i Slagelse Kommune. Derudover kan der aftales ekstra møder om særlige temaer eller ved større og mere vidtgående ændringer i kommunen.

Stk. 7.

HovedMED skal hvert år som led i den strategiske planlægning af MED-arbejdet gennemføre en strategisk drøftelse af, hvilke indsatsområder og opgaver, som HovedMED er enige om, er særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med i perioden.

Bemærkning:

I den strategiske drøftelse indgår den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Stk. 8.

HovedMED fastlægger på baggrund af den strategiske drøftelse i hht. stk. 7 en strategiplan.

Bemærkning:

Formålet med en periodevis fastlæggelse af strategiplan er, at dagsordnen i HovedMED til enhver tid afspejler de aktuelle arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som er særligt væsentlige i Slagelse Kommune.

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

HovedMED kan vælge at lade én eller flere af de opgaver, som følger af stk. 1- 4 indgå i strategiplanen. HovedMED 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 skal HovedMED fastlægge en tidsplan (årshjul) for arbejdet med indsatsområderne og opgaverne, nedsætte arbejdsgrupper og/eller beskrive den videre kommunikation i forhold til MED-udvalgene.

Stk. 9.

Den strategiske drøftelse og fastlæggelse af strategiplan ændrer ikke ved de grundlæggende bestemmelser vedrørende medindflydelse og medbestemmelse.

Stk. 10.

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.

Stk. 11.

HovedMED lægger, så vidt muligt inden årets begyndelse, en mødeplan, indeholdende de ordinære møder samt mindst et dialogmøde med Økonomiudvalget vedrørende budget/-regnskab. Herudover skal planlægges årligt strategimøde(r) med Økonomiudvalget, hvor temaer inden for personalepolitik og arbejdsmiljø drøftes. HovedMED udarbejder også en kort årsberetning om udvalgets virke.

Bemærkning:

Slagelse Kommunes MED-årshjul beskriver årets gang i MED-organisationens arbejde.

Stk. 12.

HovedMED skal planlægge, lede og koordinere arbejdsmiljøarbejdet jf. Arbejdstilsynets Bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed.

HovedMED skal sikre, at arbejdet med arbejdsmiljø styrkes og effektiviseres, således at der skabes et sundere arbejdsmiljø. Dette bl.a. ved at udarbejde og iværksætte en personalepolitik, som omfatter arbejdsmiljøet, der sammen med procedurer og vejledninger beskriver opgaver og metoder i arbejdsmiljøarbejdet.

HovedMED sikrer, at der løbende iværksættes og drøftes indsatser på arbejdsmiljøområdet bl.a. på baggrund af den årlige strategiske drøftelse og herunder arbejdsmiljødrøftelse. Dette indarbejdes i HovedMEDs årshjul.

Metoder og indsatser evalueres.

Bemærkning:

Arbejdsmiljøindsatsen i Slagelse Kommune er nærmere beskrevet i Bilag D.

Stk. 13.

Udpegning/valg af medarbejderrepræsentanter til HovedMED foretages samtidig for hele kommunen. Funktionsperioden er to år.

Bemærkning:

Udpegninger/valg er nærmere beskrevet i Bilag 3.

Stk. 14.

I forbindelse med medarbejderrepræsentanternes forberedelse til møder i HovedMED kan der holdes forberedelsesmøder og eventuelt møder med personalet.

Stk. 15.

HovedMED fastsætter selv sin forretningsorden.

Bemærkning:

HovedMEDs forretningsorden er godkendt af HovedMED og fremgår af Bilag B.

§ 9 SektorMED

Stk. 1

Der nedsættes SektorMED på centerniveau.

Bemærkning:

Sammensætning af SektorMED fremgår af Bilag 3.

Dispensation fra antallet af udvalgsmedlemmer i udvalgene skal forelægges HovedMED til godkendelse.

SektorMED kan, når der er enighed om det, nedsætte underudvalg, herunder også ikke-permanente udvalg til behandling af bestemte opgaver.

Underudvalgene sammensættes af medlemmer af SektorMED, men kan suppleres med andre medarbejdere i virksomheden/centret.

Ved behandling af specielle spørgsmål kan underudvalget, lige som SektorMED, tilkalde særlige sagkyndige.

Underudvalgene skal holde SektorMED løbende orienteret om deres arbejde.

Stk. 2.

Udpegning/valg af medarbejderrepræsentanter til SektorMED foretages samtidig i hele kommunen. Funktionsperioden er to år.

Bemærkning:

Udpegninger/valg er nærmere beskrevet i Bilag 3.

Stk. 3.

I forbindelse med medarbejderrepræsentanternes forberedelse til udvalgsmøder kan der holdes forberedelsesmøder og eventuelt møder med personalet.

Stk. 4.

Udvalgene fastsætter selv deres forretningsorden.

Bemærkning:

Vejledende forslag til forretningsorden fremgår af Bilag F.

Stk. 5

Der oprettes fora for de selvejende institutioner under SektorMED, som omfatter mere end én

selvejende institution, som kommunen har indgået driftsoverenskomst med, og de tilsvarende kommunale virksomheder, hvor der udveksles information og koordineres arbejdsmiljøanliggender af fælles betydning på tværs af virksomhederne.

I hvert forum indgår arbejdsgiverrepræsentanter og valgte arbejdsmiljørepræsentanter for de selvejende institutioner og de tilsvarende kommunale virksomheder.

I hvert forum vælger arbejdsgiverrepræsentanter og valgte arbejdsmiljørepræsentanter fra de selvejende institutioner hver for sig én repræsentant til SektorMED for området.

Desuden kommunikeres arbejdsmiljøanliggender løbende til de selvejende institutioner.

§ 10 LokalMED og LokalMED niveau 2

Stk. 1.

Omdrejningspunktet for MED-samarbejdet i Slagelse Kommune er LokalMED/LokalMED niveau 2 på den enkelte arbejdsplads.

Igennem møder i disse fora skal den enkelte medarbejders medindflydelse og medbestemmelse tilgodeses.

Den/det enkelte område/virksomhed/center vurderer, om det er mest hensigtsmæssigt at gennemføre personalemøder med MED-status eller at etablere lokaludvalg med MED-status. Dette kan afhænge af enhedens størrelse og organisering.

Nærmeste ovenstående MED-niveau orienteres om, hvilken organisering den enkelte virksomhed har valgt, og hvordan lokalMED/LokalMED niveau 2 er sammensat.

Bemærkning:

LokalMED/LokalMED niveau 2 er det primære MED-indflydelses- og MED-bestemmelsesorgan i Slagelse Kommune.

Lokal MED/ Lokal MED niveau 2 kan organiseres som Lokaludvalg eller Personalemøde med MED-Status.

Personalemøde med MED-status adskiller sig fra den øvrige del af MED-organisationen ved at være en form for "direkte demokrati", hvor alle medarbejdere og ledere deltager.

Lokaludvalg giver den enkelte medarbejder mulighed for indflydelse gennem "repræsentativt demokrati".

Lokaludvalg består af lederen af virksomheden/centret, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter, evt. andre medarbejderrepræsentanter og evt. andre ledere. Antal af medarbejderrepræsentanter og ledelsesrepræsentanter aftales lokalt. Det skal tilstræbes, at alle afdelinger repræsenteres.

På store virksomheder/områder kan det være relevant at oprette LokalMED niveau 2. I disse tilfælde kan det være ledere på underliggende niveau, som indgår som ledelsesrepræsentant.

I Bilag 1 gives eksempler på MED-organisering på store virksomheder.

LokalMED og LokalMED niveau 2 er tillagt samme kompetence som HovedMED og SektorMED med hensyn til:

- *At informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.*
- *At fastlægge retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde.*
- *At drøfte og planlægge arbejdsmiljøarbejdet.*
- *Mulighed for at forhandle og indgå aftaler.*

Stk. 2.

Mødeindkaldelse, dagsorden, referat/referent og mødeledelse aftales mellem lederen og næstformanden fra virksomheden/centret.

Hvis der ikke i forvejen er en valgt tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen, vælger medarbejderne af sin midte en anden medarbejderrepræsentant som næstformand. Denne medarbejder får MED-status.

Hvis der er flere medarbejderrepræsentanter vælger disse iblandt sig en næstformand.

Bemærkning:

Der afholdes mindst ét LokalMED møde i kvartalet. I særlige situationer vil der dog - ved enighed mellem ledelse og medarbejdere - kunne indkaldes til ekstraordinært LokalMED møde.

LokalMED mødet kan holdes i forbindelse med et almindeligt personalemøde. Almindelige personalemøder holdes efter behov – dog i almindelighed mindst en gang om måneden.

Før hvert LokalMED møde skal der i god tid udarbejdes tilgængelig dagsorden, hvor punkterne både kan være fra ledelsen og medarbejdersiden.

Umiddelbart efter mødet udfærdiges et referat indeholdende beslutningerne for de enkelte punkter.

LokalMED drøfter, hvordan dagsorden og referat skal være tilgængelig for medarbejderne.

§ 11 Opgaver for SektorMED, LokalMED og LokalMED niveau 2.

Stk. 1.

Både SektorMED, LokalMED og LokalMED niveau 2 har gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, herunder budget og regnskab.

Bemærkning:

I Slagelse Kommune tager MED-organisationens arbejde udgangspunkt i vores ledelsesgrundlag, værdigrundlag og personalepolitik.

Se også § 6.

Stk. 2.

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

Bemærkning:

Se også § 7 Retningslinjer

Stk 3.

SektorMED, LokalMED og LokalMED niveau 2 skal planlægge, lede og koordinere arbejdsmiljøarbejdet - herunder udarbejde retningslinjer for nødvendig oplæring og instruktion – jf. Arbejdstilsynets Bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed.

MED-udvalgene har en række strategiske opgaver, dvs. overordnede opgaver, endvidere er der nogle operationelle opgaver. Det er dog primært arbejdsmiljøgrupperne, der har de operationelle opgaver.

Det skal sikres, at arbejdet med arbejdsmiljø styrkes og effektiviseres, bl.a. ved at igangsætte og koordinere arbejdet i henhold til kommunens overordnede personalepolitik med tilhørende procedurer og retningslinjer.

Aktiviteter og metoder drøftes med arbejdsmiljøgrupperne.

Bemærkning:

Arbejds miljøproblemer skal generelt forsøges løst på lokalt niveau - på arbejdspladserne og i arbejdsmiljøgrupperne - før det bliver forelagt nærmeste udvalg. MED-organisationen har som opgave at planlægge, lede og koordinere arbejdsmiljøarbejdet på det respektive niveau.

Arbejds miljøindsatsen i Slagelse Kommune er nærmere beskrevet i Bilag D.

I Slagelse Kommune er arbejdsmiljøarbejdet integreret i MED-organisationen. Derfor anvendes begrebet arbejdsmiljøorganisation ikke.

Stk. 4.

Mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.

Bemærkning:

MED-organisationen kan udfylde de aftaler, som er uddelegeret til lokal forhandling i Slagelse Kommune - se § 2, stk. 2.

I Slagelse Kommune er parterne imidlertid enige om, at sådanne forhandlinger som hovedregel skal føres mellem de faglige organisationers og kommunens ledelse, eller den leder som aftaleretten er delegeret ud til.

Opgaverne fremgår af Bilag 5.

§ 12 Arbejds miljøgrupper – struktur og sammensætning

Stk. 1.

Organiseringen af arbejdsmiljøgrupper ved Slagelse Kommune fastlægges i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser.

Bemærkning:

Virksomhedslederen skal informere Center for HR og Udvikling om sammensætning af arbejdsmiljøgrupper.

SektorMED skal informere Center for HR og Udvikling om, hvilke arbejdsmiljørepræsentanter der er valgt til udvalget.

Center for HR og Udvikling vedligeholder oversigt over samtlige arbejdsmiljøgrupper og arbejdsmiljørepræsentanter i MED-organisationen på InSlag. Det er målsætningen, at alle medarbejdere skal kunne se, hvilken arbejdsmiljøgruppe, de er omfattet af.

Stk. 2.

En arbejdsmiljøgruppe består af to personer: arbejdslederen for en afdeling/arbejdsområde og én arbejdsmiljørepræsentant, der er valgt af og blandt de ansatte i samme afdeling/arbejdsområde. En arbejdsmiljøgruppe kan imidlertid dække flere afdelinger/arbejdsområder.

Antallet af medlemmer og arbejdsmiljøgrupper i MED-organisationen skal fastsættes ud fra et nærhedsprincip, som betyder, at der til enhver tid skal være det nødvendige antal medlemmer og grupper.

Bemærkning:

Afgrænsninger af, hvornår der skal etableres arbejdsmiljøgrupper, er fastsat i Arbejdstilsynets Bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed.

Ved lokale drøftelser af nærhedsprincippet kan indgå forhold som f.eks. tilgængelighed ved flere adresser, skiftende arbejdstider og antallet af medarbejdere, og hvilken arbejdsform der kan understøtte gode processer under de givne omstændigheder. I drøftelsen indgår ligeledes virksomhedens arbejdsmiljøforhold og behovet for nærhed mellem medarbejdere, deres repræsentanter og de øvrige medlemmer i MED-organisationen.

Valg af arbejdsmiljørepræsentanter er nærmere beskrevet i Bilag 3.

Stk. 3.

Alle arbejdsmiljøgrupper refererer til nærmeste MED-udvalg.

Bemærkning:

Enhver arbejdsmiljøgruppe kan anmode om at få foretræde i HovedMED dog således, at den pågældende sag først søges drøftet/løst i SektorMED/LokalMED/LokalMED niv. 2.

Arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant kan godt være en og samme person.

Hvis samme person varetager begge funktioner, skal valg til arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant foretages ved to selvstændige valg.

§ 13 Arbejdsmiljøgruppens opgaver

Stk. 1

Arbejdsmiljøgrupperne skal varetage det lokale arbejdsmiljøarbejde jf. Arbejdstilsynets Bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed.

Arbejdsmiljøgrupperne har en række operationelle opgaver, dvs daglige opgaver, endvidere er der nogle strategiske opgaver. Det er dog primært MED-udvalgene, der har de strategiske opgaver.

Bemærkning:

I Slagelse Kommune er arbejdsmiljøgrupperne krumtappen i arbejdsmiljøarbejdet og løser de opgaver, der er beskrevet i arbejdsmiljølovgivningen.

Arbejdsmiljøgrupperne har som en væsentlig opgave at gennemføre APV hvert andet år, og når der gennemføres væsentlige ændringer på arbejdspladsen. En arbejdspladsvurdering skal ajourføres, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoder og arbejdsprocesser m.v., som har betydning for virksomhedens arbejdsmiljø.

Eksempler på ændringer i arbejdsmiljøforholdene eller i den måde, arbejdet udføres på, kan være, at der bliver indført hjemmearbejdspladser, brug af nye maskiner eller nye stoffer og materialer i produktionen. Eksemplerne er ikke udtømmende.

I bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø står der følgende i § 15 a:

"Arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen under hensyntagen til arbejdets art, de arbejdsmetoder og arbejdsprocesser, der anvendes, samt virksomhedens størrelse og organisering. Arbejdspladsvurderingen skal forefindes i virksomheden og være tilgængelig for virksomhedens ledelse, de ansatte og Arbejdstilsynet, som fører tilsyn med arbejdspladsvurderingen.

En arbejdspladsvurdering skal revideres, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoder og arbejdsprocesser m.v. og disse ændringer har betydning for sikkerhed og sundhed under arbejdet, dog senest hvert tredje år."

I Slagelse Kommune er det aftalt, at der senest skal gennemføres APV hvert andet år. Arbejdsmiljøindsatsen i Slagelse Kommune er nærmere beskrevet i Bilag D.

Kapitel 3

- Tillidsrepræsentanter

§ 14 Valg af tillidsrepræsentanter

Stk. 1.

På enhver institution kan der vælges 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe, hvis gruppen omfatter mindst 5 medarbejdere.

Stk. 2

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

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 Slagelse kommune eller søge bistand hos en tillidsrepræsentant for en anden overenskomstgruppe på institutionen.

Stk. 4

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

Stk. 5

Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst 1/2 års tilknytning til Slagelse Kommune. Elever på erhvervsuddannelserne (EUD-elever) er ikke valgbare. Valget anmeldes skriftligt af vedkommende organisation over for Slagelse Kommune. Slagelse Kommune 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 valg samt indsigelse mod valg skal ske digitalt, fx pr. mail.

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.

Stk. 7

Bestemmelserne i stk. 1 - 4, stk. 5, 1. punktum og stk. 6 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 20. Bestemmelserne i stk. 5, 2.- 4. punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.

§ 15 Tillidsrepræsentantens virksomhed

Stk. 1

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for Slagelse Kommune at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler kommunens ledelse og dennes repræsentanter.

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt iblandt, og kan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandling om lokale spørgsmål.

Stk. 3

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

Bemærkning:

Dokumenter vedr. forestående ansættelser skal udveksles digitalt, fx pr. mail.

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.

Oplysninger om alle relevante løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder liste over de ansatte skal udveksles digitalt, fx pr. mail.

Stk. 5

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

Stk. 6

Bestemmelserne i stk. 3 og 4 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 20.

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 samt stk. 5 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

§ 16 Valg af fællestillidsrepræsentanter

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 Slagelse Kommune ved en af samtlige berørte tillidsrepræsentanter underskrevet anmeldelse.

Bemærkning:

Anmeldelse af valg skal ske digitalt, fx pr. mail.

Stk. 2

Den enkelte personaleorganisationens 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 Slagelse Kommune.

Bemærkning:

Anmeldelse af valg skal ske digitalt, fx pr. mail.

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 Slagelse Kommune ikke synes, at arbejdsdelingen er klar nok, skal den inden 3 uger fra modtagelsen af anmeldelsen meddele dette til personaleorganisationen. Slagelse Kommune 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.

Beskrivelse af arbejdsdeling samt meddelelse om at beskrivelse af arbejdsdeling ikke er klar nok skal ske digitalt, fx pr. mail.

Stk. 4

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

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 Slagelse Kommune, men behøver ikke at være tillidsrepræsentant i forvejen.

Bemærkning:

Tilkendegivelse af ønske om at gøre brug af ret til valg i hht. stk. 5 samt anmeldelse af valg skal ske digitalt, fx pr. mail.

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

§ 17 Valg af suppleant (stedfortræder)

Stk. 1.

Der kan vælges 1 suppleant (stedfortræder) for hver medarbejderrepræsentant, herunder tillidsrepræsentant, efter tilsvarende regler som nævnt i § 14, stk. 5 og 6, samt for fællestillidsrepræsentanten.

Stk. 2

Suppleanten er omfattet af bestemmelsen i § 21. Under medarbejderrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i medarbejderrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter nærværende regler.

Stk. 3

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 20.

§ 18 Medarbejderrepræsentanternes vilkår

Stk. 1

Varetagelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant må ikke indebære indtægtstab.

Stk. 2

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

Stk. 3

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 20.

§ 19 Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v.

Stk. 1

Efter anmodning gives der tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter 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
3. deltagelse i møder, som arrangeres af den forhandlingsberettigede personaleorganisation for de tillidsrepræsentanter, der er valgt i kommunerne.

Stk. 2

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

Bemærkning:

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

Stk. 3

Der udredes af Slagelse Kommune 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.

Stk. 4

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 20. Bestemmelserne i stk. 3 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

§ 20 Fravigelse af TR-bestemmelser ved særskilt indgået lokal TR-aftale

Stk. 1.

Slagelse Kommune og repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) kan særskilt indgå en lokal aftale, som fraviger følgende bestemmelser i nærværende aftale:

- § 14, stk. 1 – 4, stk. 5, 1. punktum og stk. 6
- § 15, stk. 3 og 4
- § 16, stk. 1, 1. og 2. punktum, stk. 2, 1. – 3. punktum, stk. 3, stk. 4 og stk. 5
- § 17, stk. 1 og 2
- § 18, stk. 1 og 2
- § 19, 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".

Stk. 2

Bestemmelserne i nærværende aftales § 14, stk. 5, 2. – 4. punktum, § 15, stk. 1 og 2, § 15, stk. 5, § 16, stk. 1, 3. punktum, § 16, stk. 2, 4. punktum, § 19, stk. 3, samt §§ 21 – 26 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.

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.

§ 21 Afskedigelse

Stk. 1

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Stk. 2

Inden en tillidsrepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet mellem Slagelse Kommune og den personaleorganisation, som tillidsrepræsentanten er anmeldt af. Slagelse Kommune kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter, at organisationen har modtaget meddelelsen om den påtænkte opsigelse.

Stk. 3

Hvis personaleorganisationen skønner, at den påtænkte afskedigelse ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens eller kommunens forhold, kan personaleorganisationen inden en frist på 14 dage efter den i stk. 2 nævnte forhandling over for kommunen 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.

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.

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 Slagelse Kommune 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 skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst.

Stk. 6

Spørgsmålet om afskedigelsens berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget afskedigelse af en tillidsrepræsentant afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold til § 22. 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 afskedigelsesnævnbestemmelser.

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.

Stk. 7

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

Stk. 8

Stk. 1-7 gælder tilsvarende for andre medarbejderrepræsentanter, der er valgt i henhold til denne aftale.

§ 22 Voldgift

Stk. 1

Uoverensstemmelser om fortolkning af §§ 14-21 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.

§ 23 Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået i.h.t. § 20

Stk. 1

Uoverensstemmelser om lokale aftaler i henhold til § 20, 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.

Stk. 5

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

§ 24 Håndhævelse af forpligtelserne i § 6, stk. 4 – 7

Stk. 1

Såfremt en af parterne ikke overholder sin forpligtelse i henhold til § 6, stk. 4 – 7 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.

§ 24 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 HovedMED, såfremt der ikke er taget skridt til at opfylde forpligtelserne inden for 1 måned. HovedMED skal herefter tage stilling til sagen.

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

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.

Stk. 4.

I tilfælde af, at parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 6, stk. 4 -7 ikke er overholdt, kan de selv fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse. Såfremt parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 6, stk. 4 -7 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. Svarkrift afgives herefter senest 3 måneder fra modtagelsen af klageskriftet.

Bemærkning:

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

Stk. 6

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

Stk. 7

Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne og kan således ikke indbringes for den kommunale tjenstemandsret, 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 samarbejds-vanskeligheder, der måtte være opstået i kølvandet på den konkrete sag etc.

Stk. 10

Bestemmelserne i § 24 finder anvendelse på sager, hvor de lokale parter fra d. 23. marts 2005 eller senere ikke har overholdt sine forpligtelser i henhold til § 6, stk.4 -7.

Kapitel 4

- De centrale parter

§ 25 – De centrale parter opgaver og kompetence

Stk. 1.

KL og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte har i fællesskab til opgave:

1. at vejlede om principper og bestemmelser, der er fastlagt i rammeaftalen.
2. at forestå information om rammeaftalen.
3. at 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.
6. at vejlede i uoverensstemmelser, som ikke kan løses lokalt og som indbringes for parterne.

Stk. 2

KL og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte har endvidere til opgave at behandle spørgsmål om:

1. fortolkning og brud på rammeaftalen.
2. fortolkning og brud på lokale aftaler, som udfylder rammeaftalen.
3. disse lokale aftalers overensstemmelse med rammeaftalen.
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 HovedMED og af den ene af parterne i HovedMED.

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. § 26.

Bemærkning:

§ 25 og § 26 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.

§26 Voldgift vedrørende § 25, stk. 2

Stk. 1.

Såfremt en uoverensstemmelse om spørgsmål jf. § 25, stk. 2 ikke kan bilægges parterne imellem, kan sagen indbringes for en voldgiftsret, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL og 2 af Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

Stk. 2

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

Bemærkning:

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

Stk. 3

Voldgiftsrettens kendelser er endelige og bindende for ledelse og medarbejdere og kan således ikke indbringes for Den Kommunale Tjenestemandsret, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse.

Stk. 4

Voldgiftsretten kan ikke idømme bod og andre sanktioner.

Kapitel 5

- Ikrafttræden

§ 27 Ikrafttræden

Stk. 1.

Denne aftale træder i kraft den 1. maj 2014.

Stk. 2

Denne aftale skal evalueres hvert andet år. HovedMED er ansvarlig for at igangsætte denne evaluering.

Stk. 3

Lokal MED-aftale af den 1. maj 2012 om medindflydelse og medbestemmelse ophæves og erstattes af nærværende aftale.

§ 28 Opsigelse

Stk. 1.

Denne aftale kan opsiges skriftligt til bortfald med 9 måneders varsel.

Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale.

Bemærkning:

Aftalen kan kun opsiges fra medarbejderside ved en flertalsbeslutning fra de forhandlingsberettigede organisationer. Aftalen kan således ikke opsiges fra medarbejderside af én enkelt organisation

Stk. 2.

Aftalen kan genforhandles uden forinden at være opsagt.

Stk. 3.

Hvis aftalen opsiges, og der ikke kan opnås enighed om en ny lokalaftale inden udløbet af fristen på 9 måneder, kan parterne aftale, at aftalen løber videre indtil en nærmere angivet frist, eller så længe forhandlingerne om en ny aftale pågår.

Hvis parterne ikke kan nå til enighed om forlængelse af den gældende aftale, bortfalder denne ved fristens udløb og erstattes af Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg sammen med arbejdsmiljølovgivningen.

Oversigt over bilag

Bilag 1: Beskrivelse af MED-organisationen

Bilag 2: HovedMEDs sammensætning

Bilag 3: Udpegning og valg til MED-organisationen

Bilag 4: HovedMEDs obligatoriske opgaver i henhold til generelle rammeaftaler mv.

Bilag 5: Oversigt over opgaver for øvrige MED-udvalg og over forhandling/aftale om enkeltpersoner/gruppers vilkår i relation til generelle rammeaftaler mv.

HovedMEDs bilag

Bilag A: Oversigt over MED-organisationen

Bilag B: HovedMEDs forretningsorden

Bilag C: SektorMEDs opgaver

Bilag D: Arbejdsmiljøarbejdet i Slagelse Kommune

Bilag E: Beskrivelse af MED- og arbejdsmiljøuddannelser

Bilag F: Vejledende forslag til forretningsorden for SektorMED, LokalMED, lokalMED niv. 2.

Bilag 1

Beskrivelse af MED-organisationen

HovedMED

HovedMED er øverste niveau i MED-organisationen og består af ledelses- og medarbejderrepræsentanter. Kommunaldirektøren er født formand.

SektorMED for centrene

Der oprettes et SektorMED for hvert centerområde. SektorMED for centrene organiseres som et repræsentativt udvalg og består af centerchefen, medarbejder- og ledelsesrepræsentanter fra centret og fra de enkelte virksomheder i centret.

SektorMED har en koordinerende funktion mellem HovedMED og LokalMED, fx i forbindelse med gennemførelse af tværgående indsatser.

Centerchefen er født formand for SektorMed for centret.

SektorMED uden underliggende MED-udvalg

Der oprettes et SektorMED for hvert område. SektorMED uden underliggende MED-udvalg organiseres som LokalMED. Dvs. som:

- personalemøde med MED-status, hvor alle medarbejdere deltager
- repræsentativt udvalg, hvor der vælges medarbejderrepræsentanter og udpeges ledere til udvalget

Det drøftes og besluttet lokalt, hvilken af de 2 organisationsformer, som ønskes anvendt.

Ved repræsentativt udvalg består SektorMED centerchefen og medarbejder- og evt. ledelsesrepræsentanter. Antal af medarbejderrepræsentanter og ledelsesrepræsentanter aftales lokalt. Det skal tilstræbes, at alle afdelinger repræsenteres.

LokalMED og LokalMED niveau 2

For alle virksomheder oprettes LokalMED.

På store virksomheder eller på virksomheder, hvor der er etableret områdeledelse, kan der oprettes LokalMED niveau 2.

Det gælder f.eks. inden for ældreområdet, hvor virksomhedslederne for hhv. område Nord og Syd har hver deres LokalMED, og herunder har de enkelte distrikter og plejecenter deres Lokalniveau 2 MED.

Såvel LokalMED som LokalMED niveau 2 kan organiseres enten som

- personalemøde med MED-status, hvor alle medarbejdere deltager
- repræsentativt udvalg, hvor der vælges medarbejderrepræsentanter og udpeges ledere til udvalget

Det drøftes og besluttet lokalt, hvilken af de 2 organisationsformer, som ønskes anvendt.

Organiseringen kan løftes til næste niveau i MED-organisationen, hvis der ikke kan opnås enighed. Center for HR og Udvikling kan bidrage med vejledning omkring organisationsformerne.

Ved repræsentativt udvalg aftales antal af medarbejderrepræsentanter og ledelsesrepræsentanter aftales lokalt. Det skal tilstræbes, at alle afdelinger repræsenteres.

Ændringer i bilag drøftes og godkendes af Forhandlingsudvalg.

Bilag 2

HovedMEDs sammensætning

HovedMED består af ledelses- og medarbejderrepræsentanter.

Medarbejderrepræsentanter:

Der udpeges 12 medarbejderrepræsentanter og 12 suppleanter af de faglige organisationer.

Fordelingsnøglen er fastsat til

LO: 6

FTF: 4

AC: 2

Herudover vælges 2 arbejdsmiljørepræsentanter. Arbejdsmiljørepræsentanter og deres suppleanter i HovedMED vælges af og blandt arbejdsmiljørepræsentanter for SektorMED samt Beredskab.

Ledelsesrepræsentanter:

Ledelsesrepræsentanter udpeges af direktionen. Ledelsesrepræsentanter er Kommunaldirektøren og den øvrige direktion samt 5 repræsentanter for centerchefer og virksomhedsledere. Chefen for HR og Udvikling deltager som en af de 5 øvrige ledelsesrepræsentanter.

Organisering:

Kommunaldirektøren er født formand. Næstformand vælges af og blandt medarbejdersidens medlemmer.

Aftalt i forhandlingsudvalget 1. maj 2014

Ændringer i ovenstående forelægges på ny for forhandlingsudvalg.

Bilag 3

Udpegning og valg til MED-organisationen

For hele MED-organisationen gælder, at udpegningerne/valgene gennemføres i sidste kvartal i år med lige årstal. Udpegningerne/valgene gælder fra efterfølgende 1. januar og til 31. december to år efter.

HovedMED

Kommunaldirektøren er formand.

Ledelsesrepræsentanter er enten fødte medlemmer af udvalget eller udpeges af Direktionen.

Medarbejderrepræsentanter og deres suppleanter udpeges af organisationerne, jf. fordelingsnøgle beskrevet i bilag 2, "HovedMED - sammensætning".

Arbejdsmiljørepræsentanter og deres suppleanter i HovedMED vælges af og blandt arbejdsmiljørepræsentanter for SektorMED samt Beredskab samt øvrige afdelinger med reference til en direktør.

SektorMED med underliggende MED-udvalg

SektorMED består som udgangspunkt af medlemmer fra de enkelte virksomheder/centre efter følgende fordeling:

Medarbejderrepræsentanter:

Der udpeges/vælges som udgangspunkt fire medarbejderrepræsentanter og fire suppleanter. Medarbejderrepræsentationen skal som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne og afspejle medarbejdersammensætningen.

Fordelingen sker efter aftale mellem organisationerne.

Herudover skal arbejdsmiljørepræsentanterne på de enkelte virksomheder/centre vælge i blandt sig to arbejdsmiljørepræsentanter og to suppleanter.

Ledelsesrepræsentanter:

Der udpeges som udgangspunkt fire repræsentanter og fire suppleanter.

Evt. selvejende institutioner

Såfremt der under SektorMED er tilknyttet en eller flere selvejende institutioner, som kommunen har driftoverenskomst med, skal der indgå en ledelsesrepræsentant og en arbejdsmiljørepræsentant i SektorMED.

Ledelsesrepræsentanter for de selvejende institutioner vælger blandt sig en ledelsesrepræsentant, som indgår i SektorMED og arbejdsmiljørepræsentanterne for de selvejende institutioner vælger blandt sig en arbejdsmiljørepræsentant, som indgår i SektorMED.

Såfremt der i SektorMED skal indgå repræsentanter for selvejende institutioner, udvides antallet med en ledelsesrepræsentant og en arbejdsmiljørepræsentant.

Centerchefen er formand. Næstformand vælges af og blandt medarbejdersidens medlemmer.

Dispensation fra antallet af udvalgsmedlemmer i SektorMED skal forelægges HovedMED til godkendelse.

Ledelsesrepræsentanter og deres suppleanter udpeges af chefen for det pågældende center.

Bilag 3 (fortsat)

SektorMED uden underliggende MED-udvalg

SektorMED sammensættes enten som

- personalemøde med MED-status, hvor alle medarbejdere deltager eller
- repræsentativt udvalg, hvor der vælges medarbejderrepræsentanter og udpeges ledere til udvalget

Det drøftes og besluttet lokalt, hvilken af de 2 organisationsformer, som ønskes anvendt.

Centerchefen er formand. Næstformand vælges af og blandt medarbejdersidens medlemmer.

Såfremt det er aftalt, at der indgår flere ledere i SektorMED, udpeges disse af chefen for det pågældende center.

Valgte tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter er fødte medlemmer i SektorMED. Såfremt der er flere tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter end pladser i SektorMED, vælger de blandt sig de medarbejderrepræsentanter, der skal indgå i SektorMED.

Såfremt der er flere pladser i MED end valgte repræsentanter, kan medarbejderne blandt sig vælge andre medarbejderrepræsentanter.

SektorMED uden underliggende MED-udvalg består maksimalt af 4 medarbejderrepræsentanter og 4 ledelsesrepræsentanter samt en arbejdsmiljørepræsentant. Dispensation fra antallet af udvalgsmedlemmer i SektorMED skal forelægges HovedMED til godkendelse.

LokalMED for (virksomhedsnavn)

Lederen for virksomheden er formand.

Såfremt det er aftalt, at der indgår flere ledere i LokalMED, udpeges disse af lederen for den pågældende virksomhed.

Valgte tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter er fødte medlemmer i LokalMED. Såfremt der er flere tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter end pladser i LokalMED, vælger de blandt sig de medarbejderrepræsentanter, der skal indgå i LokalMED.

LokalMED kan være organiseret som personalemøde med MED-status eller som repræsentativt udvalg.

LokalMED niv. 2 for (afdelingsnavn)

Ved større virksomheder eller hvor, der er etableret områdeledelse, kan der oprettes LokalMED niv. 2 for de enkelte afdelinger. Det er LokalMed for virksomheden, som drøfter, hvorvidt der er behov for at etablere Lokal niv. 2 MED.

Lederen for afdelinger på en virksomhed, hvor der etableres LokalMED niv. 2 er formand for det LokalMED niv. 2. Såfremt det er aftalt, at der indgår flere ledere i MED-udvalget, udpeges disse af lederen for den pågældende afdeling.

Valgte tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter er fødte medlemmer i LokalMED niv. 2. Såfremt der er flere tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter end pladser i MED-udvalget, vælger de blandt sig de medarbejderrepræsentanter, der skal indgå i MED-udvalget.

Såfremt der er flere pladser i MED end valgte repræsentanter, kan medarbejderne blandt sig vælge andre medarbejderrepræsentanter.

LokalMED niv. 2 kan være organiseret som personalemøde med MED-status eller som repræsentativt udvalg.

Bilag 3 (fortsat)

Valg af næstformænd

Næstformænd vælges af og blandt valgte/udpegede medarbejderrepræsentanter i alle MED-udvalg.

Valg af Medarbejderrepræsentanter

For alle medarbejderrepræsentanter gælder, at de skal have været ansat i Slagelse Kommune i mindst seks måneder for at kunne vælges.

Valg af tillidsrepræsentanter herunder valgret, valgbarhed og bestemmelser om valgets gyldighed er nærmere beskrevet i § 14.

Valg af arbejdsmiljørepræsentant herunder valgret, valgbarhed og bestemmelser om valgets gyldighed er fastsat i Arbejdstilsynets Bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed. Valgperioderne følger dog de valgperioder, der er angivet for hele MED-organisationen.

Såfremt arbejdsmiljørepræsentanten er fraværende pga. orlov, sygdom eller andet fravær i en sammenhængende periode på fire måneder og derover, kan der vælges en ny arbejdsmiljørepræsentant for den resterende valgperiode. Valget som stedfortræder ophører senest ved fraværets ophør.

Arbejds miljø- 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 arbejdsmiljøloven, er sikret valgret og er valgbar til funktionen som arbejdsmiljørepræsentant.

Valg af andre medarbejderrepræsentanter foretages af og blandt medarbejderne på en virksomhed/center.

Underudvalg

HovedMED og sektorMED kan, når der er enighed om det, nedsætte underudvalg, herunder også ikke permanente udvalg til behandling af bestemte opgaver.

Underudvalgene sammensættes af medlemmer af udvalget, men kan suppleres med andre medarbejdere i virksomheden/centret.

Ophør af hverv

Udpegning/valg er betinget af ansættelse i Slagelse Kommune. Hvervet som ledelsesrepræsentant ophører, såfremt en ledelsesrepræsentant forlader den stilling, der har begrundet udpegningen.

Hvervet som medarbejderrepræsentant i HovedMED ophører, såfremt medarbejderrepræsentanten forlader kommunen. Hvervet som medarbejderrepræsentant i SektorMED og LokalMED ophører, såfremt medarbejderrepræsentanten forlader den arbejdsplads, eller den afdeling af arbejdspladsen, hvorfra valget er sket.

Ændringer i MED-udvalg ved organisationsændringer

Ved organisationsændringer, som medfører behov for nyetablering af SektorMED eller LokalMED, sikrer formand og næstformand for det eksisterende MED-udvalg, at der sker nyudpegning/valg til MED-udvalget.

Valget skal ske så tidligt som muligt og således, at det nye MED-udvalg er etableret senest en måned efter at organisationsændringen er trådt i kraft.

Såfremt hidtidige næstformænd ikke ønsker eller kan indgå i sammensætningen af det kommende MED-udvalg inddrages næstformænd i overliggende MED-udvalg.

Formand for det nye MED-udvalg sikrer, at der sker valg af arbejdsmiljørepræsentant til MED-udvalget.

Ændringer i bilag drøftes og godkendes i Forhandlingsudvalget.

Bilag 4

HovedMEDs obligatoriske opgaver i henhold til generelle rammeaftaler mv.

| | 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 HovedMED. | 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 indsatsen 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 |
| H | Regelmæssig evaluering af anvendelsen af MUS i kommunen. | Aftale om kompetenceudvikling § 4 stk. 2 |
| I | Aftale 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 HovedMED. | Protokollat om bidrag til AKUT-fonden. |

Ovenstående opgaver er obligatoriske jf. rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse OK.13 og kan derfor ikke fraviges ved lokal aftale.

Bilag 5

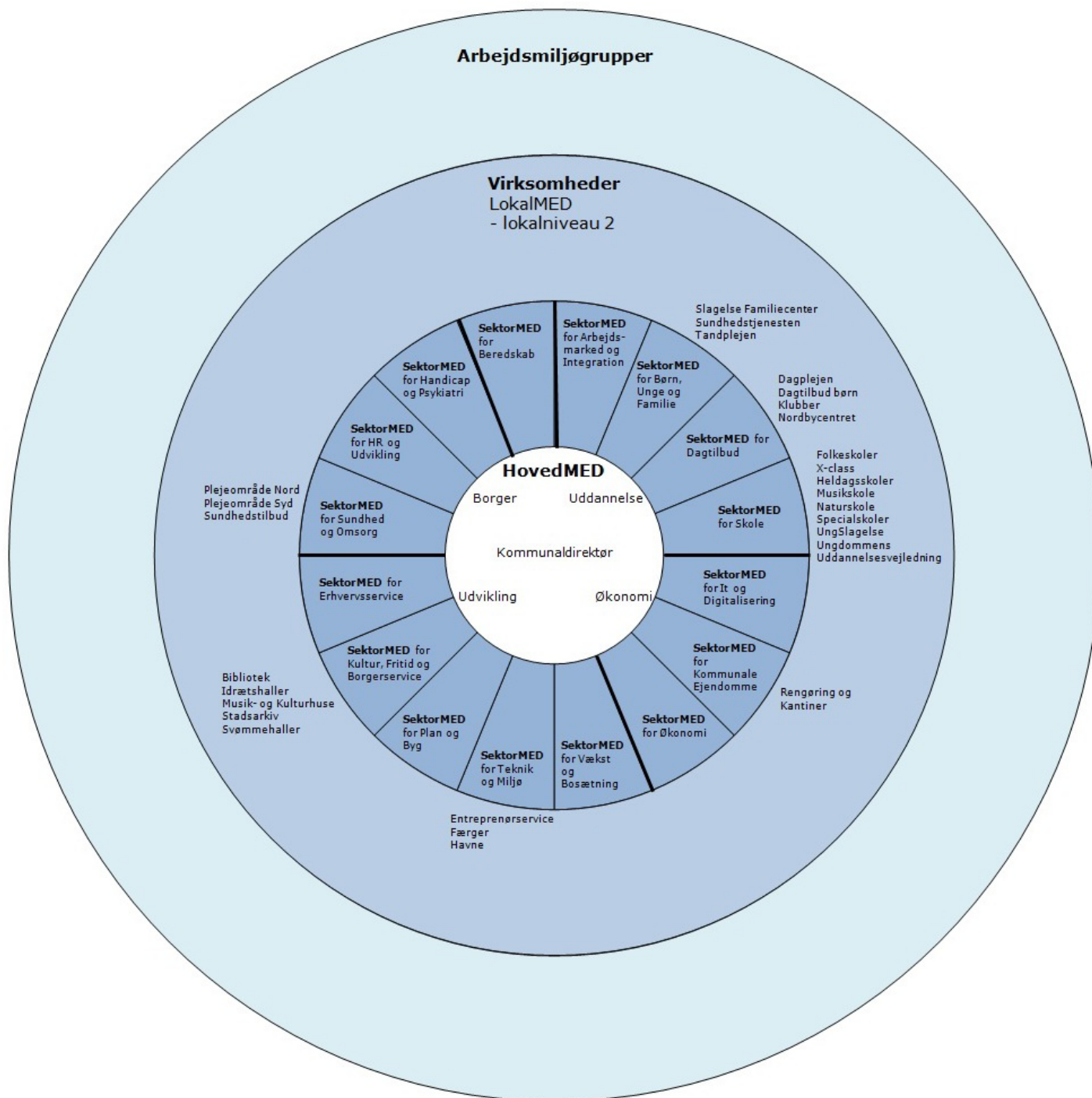
Oversigt over opgaver for øvrige MED-udvalg og over forhandling/aftale om enkeltpersoner/gruppers vilkår i relation til generelle rammeaftaler mv.

| Aftalehjemmel | Tværgående drøftelse/forhandling i lokale MED-udvalg for alle medarbejdere | Forhandling/aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår |
|---|---|--|
| Aftale om integrations- og oplæringsstillinger | <ul style="list-style-type: none"> Såfremt det på den enkelte arbejdsplads/institution besluttes, at der kan ske ansættelse af personer i henhold til aftalen, er det hensigtsmæssigt at ledelse og medarbejdere drøfter retningslinjer for beskæftigelse af disse. | <ul style="list-style-type: none"> Aftale om etablering af oplærings- og integrationsstillinger, herunder den konkrete ansættelse indgås mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation |
| Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne | <ul style="list-style-type: none"> Skal aftale retningslinjer for fremlæggelse af institutionsbaseret sygefraværstatistik samt opfølgning på sygefravær i institutionen. Institutionsledelsen skal årligt fremlægge institutionsbaseret sygefraværstatistik for det lokale MED-udvalg. Skal aftale retningslinjer for udarbejdelse af handlingsplaner, hvis der konstateres problemer i APV. Skal aftale retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress. Skal aftale retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane – herunder fra 3. person – i tilknytning til udførelse af arbejdet. | |
| Rammeaftale om socialt kapitel | <ul style="list-style-type: none"> Såfremt der på den enkelte arbejdsplads/institution besluttes, at der kan ske ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige, er det hensigtsmæssigt at ledelse og medarbejdere drøfter retningslinjer for beskæftigelse af disse. | <ul style="list-style-type: none"> Aftale om vilkår i flexjob, aftalebaserede job på særlige vilkår, løntilskudsjob, herunder skånejob, indgås mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er). Lokal forhandling om vilkår i forbindelse med brug af løntilskudsjob og virksomhedspraktik i mere end 13 uger. |
| Aftale om kompetenceudvikling | <ul style="list-style-type: none"> Drøfte de overordnede mål for kompetenceudviklingsindsatsen på arbejdspladsen. Drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategi og kompetenceudvikling. Drøfte hvordan arbejdet med kompetenceudvikling evalueres. | <ul style="list-style-type: none"> På den enkelte arbejdsplads opstilles der udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere. |
| Rammeaftale om seniorpolitik | | <ul style="list-style-type: none"> Aftale indgås mellem kommune og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er). |
| Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde | | <ul style="list-style-type: none"> Lokal aftale mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for en eller flere organisationer. På grundlag heraf indgås aftale mellem kommunen og de enkelte medarbejdere. |
| Protokollat vedr. vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse | | <ul style="list-style-type: none"> Det skal ske en forhandling om tillidsrepræsentanters vilkår med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r). Såfremt der i HovedMED er vedtaget overordnede principper for TR-vilkår, skal disse principper danne grundlag for forhandlingen. |

Ovenstående opgaver er obligatoriske jf. rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse OK.13 og kan derfor ikke fraviges ved lokal aftale.

Bilag A

Oversigt over MED-organisationen



Bilag A (fortsat)

Oversigt over arbejdsmiljøgrupper i Slagelse Kommune pr. 18. juni 2014

| Enhedens navn | Antal arbejdsmiljøgrupper |
|--|---------------------------|
| Center for HR og Udvikling | 1 |
| Center for Økonomi | 1 |
| Center for Erhvervs-service | 1 |
| Center for IT og Digitalisering | 1 |
| Center for Vækst og Bosætning | 1 |
| Beredskab (Korsør og Slagelse) | 2 |
| Center for Plan og Byg | 1 |
| Center for Kommunale Ejendomme | 1 |
| Rengøring (distrikt 1 og 2) | 2 |
| Kantiner | 1 |
| Center for Teknik og Miljø | 1 |
| Slagelse Entreprenørservice (Grøn, Grå, Værksted og administration) | 4 |
| Færger og Havne | 1 |
| | |
| Center for Kultur, Fritid og Borgerservice | |
| Center for Borgerservice Slagelse | 1 |
| Center for Borgerservice Skælskør og Korsør | 1 |
| Korsør svømmehal | 1 |
| Slagelse Svømmehal | 1 |
| Slagelse Musikhus | 1 |
| Korsør Kulturhus | 1 |
| Slagelse Bibliotekeme (Slagelse, Korsør og Skælskør) | 3 |
| Idrætshaller Vest | 1 |
| Idrætshaller Øst | 1 |
| | |
| Center for Sundhed og omsorg | |
| Ledelse og sekretariat | 1 |
| Folkesundhed | 1 |
| Myndighed (Visitation og hjælpemidler) | 2 |
| Sundhed og træning | 1 |
| Aktivitetscentre | 1 |
| Sygeplejen (Nord og syd) | 2 |
| Plejecentre | 11 |
| Frit Valg | 10 |
| | |
| Center for Handicap og psykiatri | |
| administration | 1 |
| Myndighed | 1 |
| Autisme Center Vestsjælland | 2 |
| Center for specialundervisning | 2 |
| Forsorgshjemmet Toften | 1 |
| Misbrugscentret | 2 |
| Socialt psykiatrisk center Slagelse | 5 |
| Socialt resurse center | 10 |
| Specialcenter Øst | 4 |
| Specialcenter Vest | 10 |
| VASAC Slagelse | 6 |
| | |
| Center for Arbejdsmarked og Integration | |
| Slagelse Jobcenter | 8 |
| - Koordinationsgruppen | |
| - Administrationen og øvrige | |
| - Afdelingen for fastholdelse | |
| - Voksenafdelingen | |
| - Aktivering Østre Skole og øvrige | |
| - Fleksjob og Ressourceforløb | |
| - Ungeafdelingen | |
| - Aktivering Hulby Møllegård | |
| Slagelse Sprogcenter | 1 |

Bilag A (fortsat)

Oversigt over arbejdsmiljøgrupper i Slagelse Kommune

| | |
|--|----|
| Center for Børn, Unge og Familie | |
| Torvegade | 1 |
| Slagelse Familiecenter | 1 |
| Sundhedstjenesten | 1 |
| Tandplejen | 1 |
| | |
| Center for Dagtilbud | |
| administration | 1 |
| Tale-, høre- og motorikgruppen | 1 |
| Slagelse Dagpleje | 6 |
| Boeslunde | 1 |
| Dalmoose | 2 |
| Flakkebjerg | 1 |
| Korsør | 9 |
| Rude | 1 |
| Skælskør | 2 |
| Slagelse | 19 |
| Slotsbjergby | 1 |
| Stillinge | 2 |
| Svenstrup (Tårnberg) | 1 |
| Sørbymagle | 2 |
| Vemmelev | 3 |
| | |
| Center for Skole | |
| Psykologeme | 1 |
| Administration, skolekonsulenter, SSP og IT-skoler | 1 |
| Slagelse Musikskole | 1 |
| Ungdommens Uddannelsesvejledning | 1 |
| Ungdomsskolen UngSlagelse | 1 |
| Slagelse Naturskole | 1 |
| Klostermarken Skole | 1 |
| Storebæltsskolen Specialskole | 2 |
| Havrebjerg Heldagskole | 1 |
| Attekærgård Heldagskole | 1 |
| Broskolen | 3 |
| Antvorskov Skole | 2 |
| Baggesenskolen | 2 |
| Boeslunde Skole | 2 |
| Dalmoose Centralskole | 1 |
| Eggeslevmagle skole, herunder Agersø skole | 2 |
| Flakkebjerg Skole | 1 |
| Hashøjsskolen | 1 |
| Hvilebjergsskolen | 1 |
| Kirkeskovsskolen | 1 |
| Marievangsskolen | 2 |
| Nymarksskolen | 2 |
| Omø Skole | 1 |
| Skælskør Skole | 2 |
| Søndermarksskolen | 2 |
| Stillinge Skole | 2 |
| Tårnberg Skole | 2 |
| Vemmelev Skole | 2 |
| X-class (10. klasse centret) | 1 |

Bilag B

HovedMEDs forretningsorden

1. HovedMED afholder 4 ordinære møder årligt, som aftales for det kommende år på HovedMEDs møde i december. Datoerne for de ordinære møder fremgår af referatet og bliver offentliggjort på InSlag. Ekstraordinære møder eller temamøder planlægges efter behov. Endvidere afholdes et årligt møde med Økonomiudvalget, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold.
2. Der afholdes endvidere møde i HovedMED, når formanden eller næstformanden finder det nødvendigt, eller hvis et flertal af medarbejdernes repræsentanter over for formanden eller næstformanden fremsætter anmodning herom med angivelse af de spørgsmål, som ønskes behandlet.
3. Mindst halvdelen af såvel ledelses- som medarbejderrepræsentationen skal være til stede før HovedMED er beslutningsdygtigt.
4. For medarbejderrepræsentanterne udpeges/vælges suppleanter, som indkaldes ved de ordinære medlemmers afbud, idet det fraværende medlem selv drager omsorg for indkaldelse af suppleanten og meddeler dette til HovedMEDs sekretær.
5. Forslag til dagsordenen skal tilstilles formanden eller næstformanden samt sekretæren senest 3 uger før mødet.
6. Dagsordenen udarbejdes af formanden og næstformanden i fællesskab og udsendes senest 1 uge før mødet til HovedMEDs medlemmer og suppleanter samt offentliggøres på InSlag.
7. Fristerne i pkt. 3, 4 og 5 kan i ganske særlige tilfælde fraviges, ligesom de kan fraviges, hvis der er enighed om det. Vedrørende høringsprocedurer henvises til bilag A til forretningsordnen.
8. Formanden leder mødet og i dennes eventuelle fravær ledes mødet af næstformanden.
9. Der udpeges i fællesskab en sekretær, der ikke behøver at være medlem af udvalget.
10. Sekretæren tager referat fra møderne. Referatet udarbejdes og gennemgås på mødet og udsendes efter godkendelse af formanden og næstformand til udvalget.
11. Slagelse Kommune afholder de udgifter, som er forbundet med udvalgets arbejde og stiller passende lokale til rådighed for møderne.

Vedtaget af HovedMED den 3. juni 2009

Ændringer i forretningsordenen og bilag drøftes og godkendes i HovedMED.

Bilag til HovedMEDs forretningsorden

Høringsprocedurer

Procedurer

Ved udarbejdelse af et ethvert forslag/enhver politik, der kan have betydning for det daglige arbejde og kommunens virke, skal det overvejes, hvem der skal høres og hvordan det skal foregå.

For høringer, som vedrører hele organisationen, gælder det, at sagen skal sendes til Center for HR og Udvikling, sekretæren for HovedMED, som herefter sender sagen i høring. Sagen sendes sammen med et høringsbrev og et oplæg til, hvor sagen skal sendes i høring.

Hvis sagen alene vedrører et enkelt område, skal sagen fremsendes til sekretæren for berørte sektorMED.

Sekretæren fremsender sagen til høring i de relevante MED-udvalg og modtager hørings svar, som herefter behandles af HovedMED eller SektorMED.

Proces for høring

Afhængigt af ovennævnte vurdering udsendes høringsmateriale til

- HovedMED
- HovedMED og SektorMED
- Såfremt det vurderes, at også LokalMED/LokalMED niv. 2 bør have mulighed for at komme med hørings svar (f.eks. ved personalepolitiske oplæg), sker dette via SektorMED. Formand og næstformand anmodes derfor om, ved fremsendelse af høringsmateriale, at tilrettelægge denne proces

Høringsfrister

Fra høringsmateriale udsendes til høringsfrist afsættes:

| | |
|---------------------------------------|--------|
| Høring i HovedMED | 6 uger |
| + Høring i SektorMED | 8 uger |
| + Høring i LokalMED/LokalMED niveau 2 | 8 uger |

Rammer og regler

De eksisterende rammer for høring i MED organisationen er Rameaftale om medindflydelse og medbestemmelse (særligt § 7), Slagelse Kommunes lokale MED-aftale og beslutning truffet i HovedMED den 12. marts 2008.

HovedMED besluttede, bl.a. at "i forbindelse med udarbejdelsen af ethvert forslag/enhver politik grundigt overvejes, hvem der skal høres og hvordan det skal foregå", samt "der skal i almindelighed være mindst 6 uger fra et forslag sendes i høring til tidsfristen udløber".

Af Rameaftalens § 6 er der følgende minimumsbestemmelser for medindflydelse og medbestemmelse: 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 indenfor ledelsens ansvars- og kompetenceområde.
3. Mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.

Bilag til HovedMEDs forretningsorden (fortsat)

Af Rameaftalens § 7, stk. 4 fremgår følgende: 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 eller 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

Bemærkninger til § 7 er bl.a. "Kravene til informationens indhold og tidspunktet for informationen skal stå i et rimeligt forhold til den pågældende sags omfang og karakter, således at kravene til information skærpes, jo mere kompliceret og jo mere indgribende sagen er for medarbejderne"...

Endeligt sættes rammen for høringsproceduren i Slagelse Kommunes MED organisation af Hoved-MEDs beslutning af 12. marts 2008, hvor det af referatet bl.a. fremgår "i forbindelse med udarbejdelsen af ethvert forslag/ehver politik grundigt overvejes, hvem der skal høres og hvordan det skal foregå", samt "der skal i almindelighed være mindst 6 uger fra et forslag sendes i høring til tidsfristen udløber".

Bilag C

SektorMED - opgaver

SektorMED har en koordinerende funktion mellem HovedMED og LokalMED, fx i forbindelse med afgivelse af hørings svar og gennemførelse af tværgående indsatser.

SektorMED har en koordinerende funktion i forhold til LokalMED.
Dette indebærer:

- Gensidig information og drøftelse.
- Fastlæggelse af retningslinjer.
- Koordinering og optimering af arbejdsmiljøarbejdet.
- Mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.
- Koordinering af opgaver i henhold til Slagelse Kommunes lokale MED-aftale § 11 stk. 3

Information og drøftelse

Medlemmer i SektorMED har gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, herunder budget og regnskab.

Fastlæggelse af retningslinjer

SektorMEDs medlemmer har medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Den overordnede personalepolitik med tilhørende politikker om fastholdelse og rekruttering, rummelighed, lederskab, udvikling og arbejdsmiljø samt tilhørende procedurer og vejledninger fastsættes af HovedMED. SektorMED drøfter disse og tager stilling til, om der lokalt er behov for evt. supplerende vejledninger og procedurer.

Koordinere og optimere arbejdsmiljøarbejdet

SektorMED skal koordinere og optimere arbejdsmiljøarbejdet, herunder forebyggelse af sygefravær.

SektorMED har endvidere til opgave at sikre, at de strategiske opgaver jf. Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed varetages i henhold til det enkelte MED-udvalgs kompetenceområde.

For alle nedenstående eksempler gælder, at SektorMED informerer LokalMED om de beslutninger, der er truffet, hvilke opgaver LokalMED forventes at varetage, og hvilke forventninger der stilles til tilbagemeldinger fra LokalMED.

Dette kan fx indebære følgende:

- SektorMED behandler indkomne forslag og henvendelser fra LokalMED.
- Arbejdsmiljøpolitikken, som er en del af personalepolitikken, med tilhørende procedurer og vejledninger er udstukket af HovedMED. SektorMED drøfter denne og tager stilling til, om der lokalt er behov for yderligere lokale tiltag, evt. supplerende vejledninger eller procedurer.
- De overordnede rammer for APV-arbejdet er udstukket af HovedMED. SektorMED kan også træffe beslutninger om, hvordan den fysiske APV gennemføres.
- SektorMED kan med baggrund i APV og trivselsundersøgelser iværksætte tværgående indsatser på arbejdsmiljøområdet.
- SektorMED kan udarbejde visioner for arbejdsmiljøarbejdet og på baggrund af visionerne iværksætte en handlingsplan, der skal sikre, at visionerne virkeliggøres.
- SektorMED kan etablere rammer for oplæring og instruktion af medarbejdere.
- SektorMED kan etablere rammer for introduktion af nye medlemmer af en arbejdsmiljøgruppe.
- SektorMED kan afholde temadage for arbejdsmiljøgrupper og sektorMED.
- SektorMED kan etablere netværk til vidensdeling mellem arbejdsmiljøgrupper om løsning af arbejdsmiljøopgaven.

Mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler

SektorMED kan forhandle og indgå aftaler i det omfang, det er uddelegeret til SektorMED jf. § 2, stk. 2.

Ændringer i bilag drøftes og godkendes i HovedMED.

Bilag D

Arbejds miljøarbejdet i Slagelse Kommune

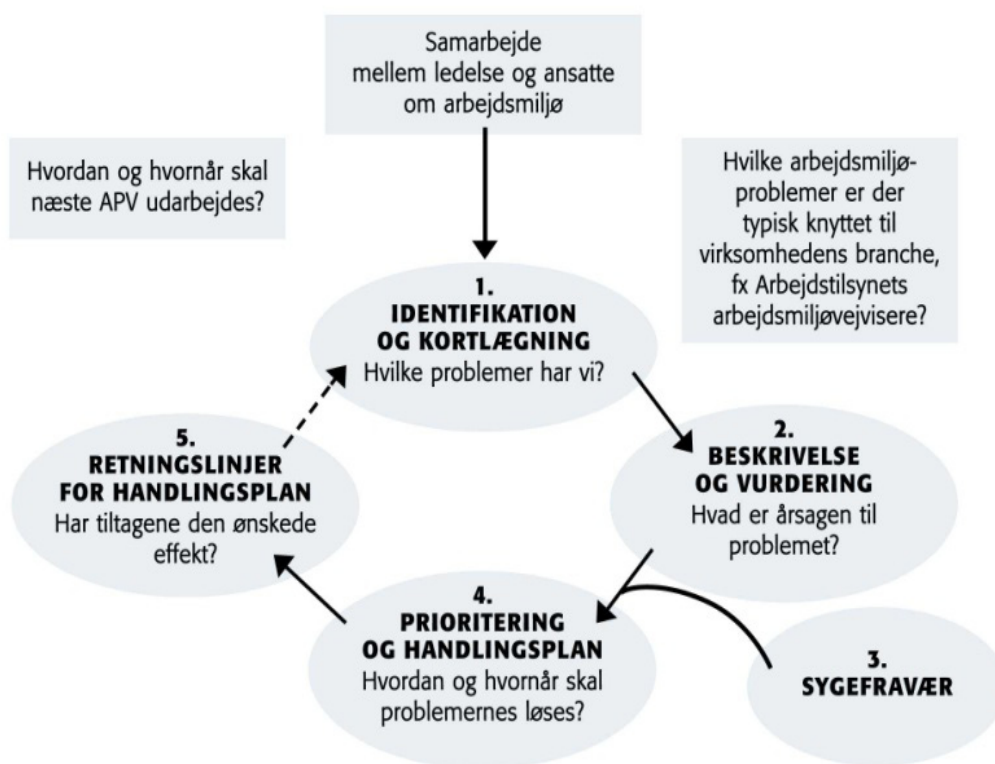
MED-organisationens opgaver på arbejdsmiljøområdet

I Slagelse Kommune er arbejdsmiljøgrupperne krumtappen i arbejdsmiljøarbejdet og løser de opgaver, der er beskrevet i arbejdsmiljølovgivningen. Arbejdsmiljøgrupperne kan inddrage eksterne parter under arbejdsmiljøarbejdet, fx Arbejdstilsynet og arbejdsmiljørådgivere.

En af arbejdsmiljøgruppernes væsentlige opgaver er at gennemføre APV hvert andet år og deltage, når der gennemføres væsentlige ændringer på arbejdspladsen, som har betydning for arbejdsmiljøet. Eksempler på ændringer i arbejdsmiljøforholdene eller i den måde, arbejdet udføres på, kan være, at der bliver indført hjemmearbejdspladser, brug af nye maskiner eller nye stoffer og materialer i produktionen.

AT-vejledning D.1.1. Arbejdspladsvurdering beskriver APV-processen således:

1. Identifikation og kortlægning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold.
2. Beskrivelse og vurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer.
3. Inddragelse af virksomhedens sygefravær med henblik på at vurdere, om der er forhold i virksomhedens arbejdsmiljø, der kan medvirke til sygefraværet.
4. Prioritering og opstilling af en handlingsplan til løsning af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer.
5. Retningslinjer for opfølgning på handlingsplanen.



Såfremt arbejdsmiljøproblemerne ikke kan løses lokalt, bærer arbejdsmiljøgrupperne problemstillingerne videre til næste niveau i MED-organisationen.

Arbejds miljølovgivningen beskriver en række opgaver for arbejdsmiljøudvalg. I Slagelse Kommune er arbejdsmiljøudvalgets opgaver tillagt LokalMED/LokalMED niv. 2, sektorMED eller HovedMED. Arbejds miljøproblemer skal generelt forsøges løst på lokalt niveau, på arbejdspladserne og i arbejdsmiljøgrupperne, før det bliver forelagt nærmeste udvalg.

Bilag D (fortsat)

Chefen for HR og Udvikling er øverste ansvarlige for arbejdsmiljøarbejdet i kommunen og fast medlem af HovedMED. I MED-udvalg på alle niveauer skal mindst en af ledelsesrepræsentanterne være arbejdsmiljøleder i en arbejdsmiljøgruppe.

SektorMED har primært til opgave at koordinere og optimere arbejdsmiljøarbejdet. Fx vil SektorMED for Skoler udelukkende forholde sig til de særlige arbejdsmiljøtemaer, der er i spil for skolerne. I bilag C, "SektorMEDs opgaver", er givet eksempler på, hvilke opgaver SektorMED løser på arbejdsmiljøområdet.

HovedMED er kommunens overordnede MED-udvalg på arbejdsmiljøområdet og ansvarlig for planlægning, ledelse og koordinering af det overordnede arbejdsmiljøarbejde i Slagelse Kommune.

HovedMED skal sikre systematisk arbejdsmiljøarbejde, der er forebyggende, og som sikrer helhed og fremdrift. Både det strategiske og operationelle niveau skal indtænkes. Som væsentlige opgaver indgår udarbejdelse af personalepolitikken med personalepolitiske retningslinjer, iværksættelse og evaluering af indsatser.

Personalepolitikken

De overordnede lokale rammer for arbejdsmiljøarbejdet er beskrevet i Slagelse Kommunes personalepolitik og uddybet gennem personalepolitiske retningslinjer, procedurer og vejledninger, opgaver og metoder i arbejdsmiljøarbejdet.

Status på arbejdsmiljøarbejdet

Mindst én gang årligt udarbejdes der en status på arbejdsmiljøarbejdet, herunder en status på APV-handlingsplanerne i Slagelse Kommune. Dette gøres forud for den årlige arbejdsmiljødrøftelse (indeholdt i den strategiske drøftelse) i HovedMED og SektorMED.

Arbejdsmiljødrøftelsen

Arbejdsmiljødrøftelsen skal foretages årligt i HovedMED, SektorMED, LokalMED og LokalMED niv. 2.

Drøftelsen skal på alle niveauer minimum indeholde følgende:

- Evaluering af foregående års indsatser
- Planlægning og fastlæggelse af det kommende års indsatsområder
- Drøfte samarbejdet og samarbejdsformer
- Sætte mål for det kommende års samarbejde
- Hvordan der følges op på beslutninger, og hvordan der informeres
- Status på arbejdspladsens APV-handlingsplan
- Dokumentere over for Arbejdstilsynet, at den årlige arbejdsmiljødrøftelse har fundet sted

På baggrund af arbejdsmiljødrøftelsen skal der udarbejdes indsatsområder, som indarbejdes i APV-handlingsplanen. Derudover skal der laves kompetenceudviklingsplaner, som er beskrevet yderligere i bilaget vedr. uddannelse.

HovedMED gennemfører den årlige arbejdsmiljødrøftelse sammen med den strategiske drøftelse.

I øvrige MED-udvalg kan der evt. gennemføres en strategiske drøftelse i forhold til udvalgets øvrige opgaver sammen med arbejdsmiljødrøftelsen.

Ændringer i bilag drøftes og godkendes i HovedMED.

Bilag E - gældende frem til 31.12.14

Herefter nyt bilag - svarende til rammeaftalens bilag 11a

Beskrivelse af MED- og arbejdsmiljøuddannelser

MED-uddannelsen

Følgende skal gennemføre MED-uddannelse:

Alle medlemmer af HovedMED og SektorMED, LokalMED og LokalMED niv. 2.

Såfremt MED-udvalget er organiseret som et personalemøde med MED-status er det formand og næstformand, som skal gennemføre MED-uddannelsen.

Hvis uddannelsen lokalt vurderes relevant for andre, kan disse også gennemføre MED-uddannelsen.

MED-uddannelsen består af:

- Grundmodul (1.modul) - 1 dag, samarbejdsmodul (2. modul) - 2 dage og udviklingsmodul(MIB) (3.modul) - 2 dage, samt klippekort-modul.

Klippekort-modulet er opfølgningskurser med 1 dag pr. funktionsår for ledere og medarbejdere, der varetager enten arbejdsmiljøfunktionen eller samarbejdsfunktionen. For ledere og medarbejdere, der varetager såvel arbejdsmiljø- og samarbejdsfunktionerne, 2 dage pr. år i 2, 3. og 4. funktionsår. Herefter 1 dag pr. 5. og følgende funktionsår.

Arbejdsmiljøuddannelsen

Følgende skal gennemføre arbejdsmiljøuddannelsen:

Alle medlemmer af en arbejdsmiljøgruppe, alle medlemmer af HovedMED og alle formænd og næstformænd i et SektorMED, LokalMED og LokalMED niv. 2.

Hvis arbejdsmiljøuddannelsen (§ 9- uddannelsen) er gennemført før 1. april 1991 eller er gennemført ved selvstudium, skal uddannelsen gennemføres igen.

I arbejdsmiljøloven er reglerne omkring arbejdsmiljøuddannelsen ændret fra den 1.oktober 2010 og arbejdsmiljøuddannelsen består nu af:

- Obligatorisk 3-dages arbejdsmiljøuddannelse, skal gennemføres inden 3 måneder efter valget eller udpegningen
- Supplerende arbejdsmiljøuddannelse skal tilbydes svarende til 2 dage i det første år af funktionsperioden og svarende til 1½ dag i de efterfølgende år

På baggrund af den årlige arbejdsmiljødrøftelse skal der laves en kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere vedrørende den supplerende uddannelse.

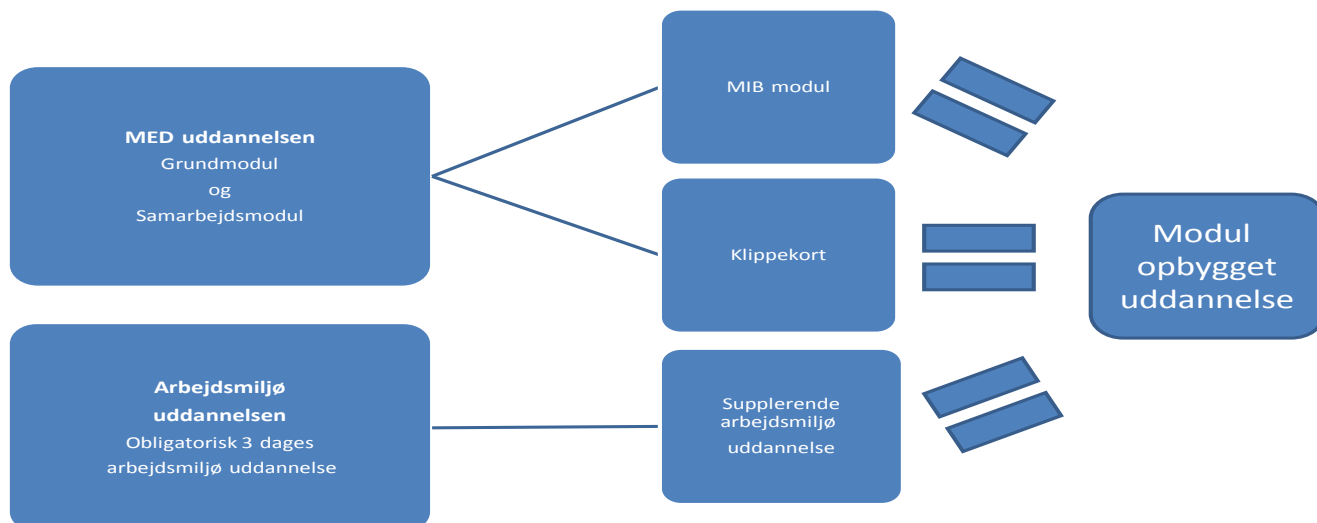
Kompetenceudviklingsplanen kan enten være én samlet for arbejdsmiljørepræsentanterne og lederne i MED-udvalget eller én for hvert medlem.

Uddannelsernes opbygning

Slagelse Kommune tilbyder henholdsvis 3-dages arbejdsmiljøuddannelse og 3-dages MED-uddannelse (grundmodul og samarbejdsmodul) med undervisere fra Parternes Uddannelsesfællesskab.

Den supplerende arbejdsmiljøuddannelse og MED-uddannelsens udviklingsmodul og klippekort koordineres i et samlet tilbud. Tilbuddet samles i et modul-opbygget system. Hvert modul svarer til ½-dags uddannelse, således at der kan sammensættes længde og indhold efter behov.

Bilag E (fortsat)



MED-uddannelsen, den lovpligtige arbejds miljøuddannelse og de modul opbyggede uddannelser tilbydes i et samlet uddannelseskatalog, der udsendes hvert år af Center for HR og Udvikling. Uddannelseskataloget ligger endvidere på InSlag, hvor tilmeldingen til de enkelte kurser ligeledes foregår.

Støtte til arbejds miljøgrupper og den øvrige MED-organisation

Chefen for HR og Udvikling i Slagelse Kommune kan bistå med arbejds miljøarbejdet og kan mellem HovedMEDs møder handle på Udvalgets vegne. Chefen for HR og Udvikling holder HovedMED orienteret om arbejds miljøproblemstillinger og inddrager HovedMED i problemer, der opstår mellem møderne.

Konsulenter fra Center for HR og Udvikling kan deltage i møder i MED-organisationen efter aftale. Konsulenter fra Center for HR og Udvikling varetager i øvrigt en generel konsulentfunktion i forhold til hele MED-organisationen, herunder arbejds miljøgrupperne. Det er målsætningen, at InSlag bliver et godt redskab for arbejds miljøgruppernes arbejds miljøarbejde.

Ændringer og bilag drøftes og godkendes i HovedMED.

Bilag F

Vejledende forslag til forretningsorden for sektorMED, lokalMED, lokalMED niv. 2.

Nedenstående er et vejledende forslag. Det er op til det enkelte MED-udvalg at drøfte og godkende egen forretningsorden.

Vejledende forslag til forretningsorden:

1. Der holdes møde i udvalget, når formanden eller næstformanden finder det nødvendigt, dog mindst fire gange årligt.
2. Møde holdes endvidere, hvis et flertal af medarbejdernes repræsentanter over for formanden eller næstformanden fremsætter anmodning herom med angivelse af de spørgsmål, som ønskes behandlet.
3. Indkaldelse til møde sker normalt med tre ugers varsel.
4. Forslag til dagsordenen skal tilstilles formanden eller næstformanden senest to uger før mødet.
5. Dagsordenen udarbejdes af formanden og næstformanden i fællesskab og udsendes senest en uge før mødet.
6. Fristerne i pkt. 3, 4 og 5 kan i ganske særlige tilfælde fraviges, ligesom de kan fraviges, hvis der er enighed om det.
7. Der udpeges i fællesskab en sekretær, der ikke behøver at være medlem af udvalget.
8. Sekretæren tager referat fra møderne. Dagsorden og referat skal tilsammen sikre, at også ikke-deltagere skal kunne forstå referatet. Referatet udsendes efter godkendelse af formanden og næstformand til udvalget, til:
 - a. endelig godkendelse på næste møde – eller
 - b. endelig godkendelse efter indsigelsesfrist på to uger.
9. Slagelse Kommune afholder de udgifter, som er forbundet med udvalgets arbejde og stiller passende lokale til rådighed for møderne.
10. Møderne holdes fortrinsvis i arbejdstiden. Medlemmerne skal have den fornødne tid til rådighed til arbejdet og oppebærer herunder den sædvanlige løn, jf. § 18.
11. Medlemmerne af udvalget får befodringsgodtgørelse i overensstemmelse med bestemmelserne i § 18.
12. Det endelig forslag - som skal vedtages - må ikke stride mod gældende regler.

Ændringer i bilag drøftes og godkendes i det enkelte MED-udvalg

Bilag G

Oversigt over strategiske og operationelle arbejdsmiljøopgaver

Det fremgår af den lokale MED-aftale for Slagelse Kommune § 8 stk. 12, at HovedMED skal planlægge, lede og koordinere arbejdsmiljøarbejdet jf. Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed.

Ligeledes fremgår det af den lokale MED-aftale for Slagelse Kommune § 11 stk. 3, at SektorMED, LokalMED og LokalMED niv. 2 skal planlægge, lede og koordinere arbejdsmiljøarbejdet jf. Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed.

Herunder er beskrevet de strategiske og de operationelle opgaver, som fremgår af Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed og af bilag 9 i "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse."

MED-udvalgene varetager de strategiske opgaver.

Strategiske opgaver

1. Planlægge, lede og koordinere virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed. MED-udvalget skal forestå de nødvendige aktiviteter til beskyttelse af medarbejdere og til forebyggelse af risici.
2. Gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse
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 fastlæggelse af arbejdsmiljøorganisationens størrelse.
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. MED-udvalget skal en gang årligt udarbejde en samlet oversigt over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader i virksomheden.
8. Holde sig orienteret om lovgivning om beskyttelse af medarbejderne mod sikkerheds- og sundhedsrisici.
9. Opstille principper om tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion, tilpasse arbejdsforholdene på virksomheden og medarbejdernes behov, samt sørge for, at der føres stadig kontrol med overholdelse af instruktionerne.
10. Rådgive arbejdsgiveren om virksomhedens kompetenceudviklingsplan.
11. Sørge for udarbejdelse af en plan over arbejdsmiljøorganisationens opbygning med oplysning om medlemmer, og sørge for, at medarbejderne 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.

Nedenstående operationelle opgaver varetages af arbejdsmiljøgrupperne.

Operationelle opgaver

1. Varetage og deltage i aktiviteter til beskyttelse af medarbejderne og til forebyggelse af risici.
2. Deltage i planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet og deltage i udarbejdelse 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 medarbejdernes 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 kontakttled mellem medarbejdere og MED-udvalget.
8. Forelægge sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer, som arbejdsmiljøgruppen ikke kan løse, eller som er generelle for virksomheden, for MED-udvalget.

Ændringer i bilag drøftes og godkendes i HovedMED.

Beslægtede publikationer:

Slagelse Kommunes Værdigrundlag

