



Aabenraa
Kommune



Lokalaftale om medindflydelse og medbestemmelse



Indhold

Forord	4
Aftalens område, formål m.v.	5
§ 1. Hvem er omfattet af aftalen	5
§ 2. Formål	5
§ 3. Lokalaftalen.....	5
Stk. 3. Opsigelse af lokalaftalen	5
Stk. 4 Ved uenighed om ny lokalaftale	6
§ 4 Form og struktur	6
Stk. 2.1. Hoved MED-udvalget	7
Stk. 2.2 Sektor MED-udvalg	7
Stk. 2.3. Område MED-udvalg.....	8
Stk. 2.4. Lokal MED-udvalg	8
Stk. 2.5 Personalemøder med MED-status.....	9
Stk. 2.6 Arbejdsmiljøgrupper	9
Stk. 3. Ad hoc-udvalg	9
Stk. 4. Selvejende institutioner.....	10
Stk. 5. Møder	10
§ 5. Kompetence	10
Medindflydelse og medbestemmelse	11
§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse.....	11
§ 7. Information og drøftelse.....	11
§ 8. Retningslinjer	12
§ 9. Hoved MED-udvalget	13
Medarbejderrepræsentanter	14
§ 10. Valg af medarbejderrepræsentanter	14
Stk. 1 Valg af tillidsrepræsentanter	14
Stk. 2. Valg af andre medarbejderrepræsentanter.....	14
Stk. 3. Valg af arbejdsmiljørepræsentanter	14
§ 12. Ikrafttræden.....	18

Bilagsoversigt

Bilag 1. Arbejds miljøindsatsen

Bilag 2. Oversigt over MED-organisationen i Aabenraa Kommune

Bilag 3. Vejledende forretningsorden for MED-udvalgene

Bilag 4. Vejledende årsplan for MED-udvalgene

Bilag 5. Opgavefordeling for MED-udvalgene

Forord

Lokalaftalen for medindflydelse og medbestemmelse skal sikre et godt samarbejde mellem medarbejdere og ledere i Aabenraa Kommune. Et godt samarbejde, der er præget af tillid og retfærdighed, og som giver et stærkt fælles afsæt for at have borgeren i centrum.

Medindflydelse og medbestemmelse skal give mening. Det betyder, at vi samarbejder om det, der har betydning for det daglige arbejde og rammerne for arbejdet. Det betyder også, at vi har de grupper og udvalg i MED-strukturen, der giver mening – hverken flere eller færre.

Aftalen er det formelle grundlag for samspillet om samarbejde og arbejdsmiljø. Samtidig har vi alle et ansvar for at skabe et godt samarbejde mellem medarbejdere og ledere i dagligdagen på de enkelte arbejdspladser.

Aftalens område, formål m.v.

§ 1. Hvem er omfattet af aftalen

Stk. 1. Aftalen gælder for alle medarbejdere i Aabenraa Kommune og i de selvejende institutioner, som Aabenraa Kommune har indgået driftsoverenskomst med. Aftalen omfatter alle ansatte, herunder vikaransatte, elever samt ansatte på særlige vilkår.

§ 2. Formål

Stk. 1. Fortsat at udvikle, forbedre og kvalificere samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere.

Stk. 2. Fortsat at styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet.

Stk. 3. Aftalen skal sikre, at alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse. Formen og strukturen for udøvelsen af medindflydelse og medbestemmelse aftales på grundlag af drøftelse af medindflydelse og medbestemmelsens formål og indhold.

§ 3. Lokalaftalen

Stk. 1. Den lokale MED-aftale i Aabenraa Kommune udfylder Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse indgået af de centrale parter ved OK 15 med ikrafttræden den 1. april 2015.

Stk. 2. Med det formål at styrke funktionsvaretagelsen af arbejdsmiljøindsatsen omfatter den lokale MED aftale en ændret organisering af arbejdsmiljøarbejdet jf. § 2, stk. 2.

Beskrivelse af

- Styrkelse og effektivisering af funktionsvaretagelsen
- Aktiviteter og metoder for at opnå det tilsigtede
- Procedure for gennemførelse og opfølgning

fremgår af den lokale MED-aftales bilag 1.

De selvejende institutioner, der har indgået driftsoverenskomst med Aabenraa Kommune er omfattet af den lokale MED-aftale jf. § 3, stk. 2.

De selvejende institutioner er dermed forpligtet til at følge de retningslinjer, der er fastlagt af kommunens MED-organisation, herunder retningslinjer i forhold til arbejdsmiljø.

Valg af arbejdsmiljørepræsentanter samt etablering af arbejdsmiljøgrupper og MED-udvalg for hver af de selvejende institutioner sker efter principperne, der er aftalt i denne MED-aftale.

Stk. 3. Opsigelse af lokalaftalen

Lokalaftalen kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel. Ved aftalens opsigelse forhandles om indgåelse af ny aftale.

Lokalaftalen kan genforhandles uden at være opsagt, hvis der kan opnås enighed om det i hovedudvalget. Forhandlingskompetencen ligger hos et forhandlingsorgan. De lokale parter tager hver især stilling til, hvem der skal repræsentere dem i forhandlingerne.

Stk. 4 Ved uenighed om ny lokalaftale

Hvis lokalaftalen opsiges, og der ikke kan opnås enighed om en ny lokalaftale inden udløbet af 9-måneders fristen, kan parterne aftale, at lokalaftalen løber videre indtil en nærmere angivet frist eller så længe, forhandlingerne om en ny aftale er i gang.

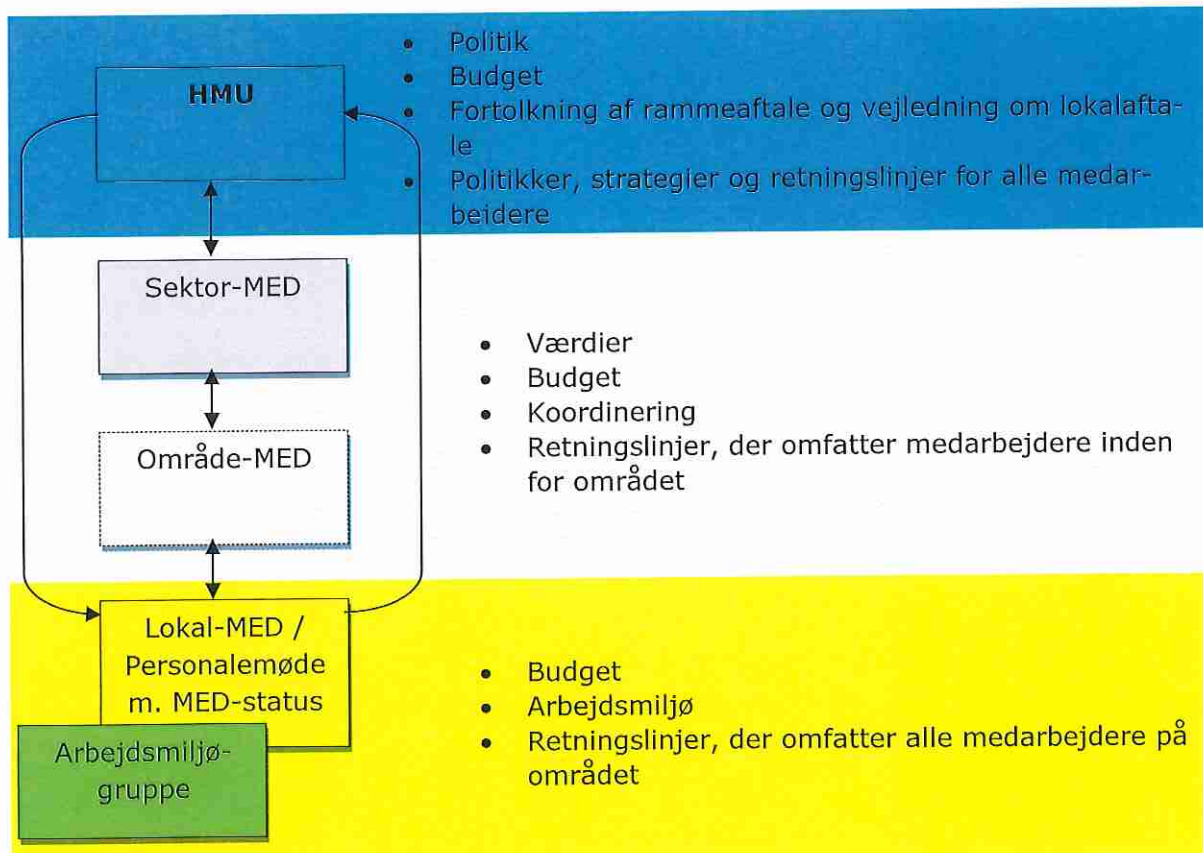
Hvis parterne ikke kan nå til enighed om en ny lokalaftale, bliver "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg" og arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationen gældende.

§ 4 Form og struktur

Stk. 1. MED-strukturen er opbygget, så den følger ledelseskompetencen på de forskellige niveauer. Ledelseskompetencen i Aabenraa Kommune er fordelt efter en decentral styreform, hvor kompetencer og ansvar lægges så tæt på brugere, ledere, medarbejdere og institutioner som muligt.

Stk. 2. MED-strukturen består af 5 niveauer (jf. bilag 2):

- Hovedudvalg
- Sektorudvalg
- Områdeudvalg
- Lokaludvalg / personalemøder med MED-status
- Arbejdsmiljøgrupper.



De selvejende institutioner har egne lokaludvalg/afholder personalemøder med MED-status og er repræsenteret i de relevante Sektor- og Områdeudvalg.

Strukturen tager udgangspunkt i ledelsesstrukturen, hvor:

Direktionens fokus er på strategiske opgaver med udgangspunkt i helhedens interesser

Direktørernes strategiske fokus er på rammen for sektorområdet

Afdelingschefernes fokus er på den taktiske planlægning inden for rammen for afdelingsområdet

Institutionernes og afdelingernes fokus er på den operative detailstyring og drift

...med arbejdsmiljøgruppens konkrete operationelle opgaver ind i lokal-MED

Stk. 2.1. Hoved MED-udvalget

Hoved MED-udvalget er det øverste udvalg for såvel medindflydelse og medbestemmelse som for varetagelse af arbejdsmiljøarbejdet i kommunen.

Sammensætning

Hoved MED-udvalget består af:

- Direktionen. Der kan herudover udpeges ledelsesrepræsentanter for direktionen. Der er maksimalt 12 repræsentanter for ledelsen.
- 13 medarbejderrepræsentanter ansat i kommunen eller en selvejende institution med driftsoverenskomst med kommunen med følgende fordeling: LO-grupperne udpeger 5 tillidsrepræsentanter, FTF-grupperne udpeger 4 tillidsrepræsentanter og AC-grupperne udpeger 1 repræsentant af og blandt AC-tillidsrepræsentanterne, 3 arbejdsmiljørepræsentanter.

Funktion

Kommunaldirektøren er formand for Hoved MED-udvalget. Næstformanden udpeges af de 13 medarbejderrepræsentanter blandt de 10 organisationsudpegede repræsentanter.

Hoved MED-udvalgets opgaver

Hoved MED-udvalgets opgaver har fokus på hele aftalens område, se bilag 5.

Hoved MED-udvalget har kompetence til at ændre på den underliggende MED-udvalgsstruktur.

Stk. 2.2 Sektor MED-udvalg

Der er sektor MED-udvalg for Social- og Sundhedsforvaltningen og Børne- og Skoleforvaltningen. Der kan nedsættes et teknisk-administrativt Sektor MED-udvalg ad hoc, se stk. 3.

Sammensætning

Sektor MED-udvalg består af:

- direktøren i forvaltningen,
- indtil 5 ledelsesrepræsentanter udpeget af ledelsen. En arbejdsleder er sikret plads i udvalget,
- indtil 9 medarbejderrepræsentanter ansat inden for forvaltningens område eller selvejende institutioner med driftsoverenskomst med kommunen. Fordelingen er indtil 7 tillidsrepræsentanter udpeget af organisationerne og indtil 2 arbejdsmiljørepræsentanter.

Funktion

Direktøren i forvaltningen er formand for sektorudvalget. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne i sektorudvalget.

Opgaver

Sektor MED-udvalget varetager opgaver inden for formandens matchende forvaltningsområde. Udvalget varetager desuden opgaver i henhold til retningslinjer og beslutninger godkendt af Hoved MED-udvalget. Se bilag 5.

Stk. 2.3. Område MED-udvalg

Der er Område MED-udvalg for følgende afdelinger: Skole og Undervisning, Dagtilbud, Børn og Familie, Ældre & Handicap samt Sundhed & Psykiatri.

Sammensætning

- afdelingschefen
- indtil 6 ledelsesrepræsentanter udpeget af ledelsen
- Indtil 9 medarbejderrepræsentanter ansat inden for afdelingens område eller selvejende institutioner med driftsoverenskomst med kommunen. Fordelingen er indtil 7 tillidsrepræsentanter udpeget af organisationerne, og indtil 2 arbejdsmiljørepræsentanter. Områdeudvalget for Dagtilbud har 10 medarbejderrepræsentanter med 3 arbejdsmiljørepræsentanter, hvoraf den ene er forbeholdt de selvejende institutioner.

Funktion

Chefen i afdelingen er formand for Område MED-udvalget. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne i Område MED-udvalget.

Opgaver

Område MED-udvalget varetager opgaver inden for formandens matchende afdelingsområde. Udvalget varetager desuden opgaver i henhold til retningslinjer og beslutninger godkendt af hovedudvalget. Se bilag 5.

Stk. 2.4. Lokale MED-udvalg

Lokale MED-udvalg etableres på alle arbejdspladser, der har selvstændig ledelse, enten som et Lokal MED-udvalg eller som Personalemøde med MED-status. Hoved MED-udvalget har kompetencen til at nedlægge og oprette Lokale MED-udvalg, og træffer sin afgørelse efter indstilling fra arbejdspladsen. Når en af parterne på arbejdspladsen ønsker det, drøftes det om Personalemøde med MED-status skal erstattes af et Lokal MED-udvalg eller omvendt. Hvis parterne ikke kan nå til enighed, fremlægges sagen for Hoved MED-udvalget.

Sammensætning

Lokale MED-udvalg består af:

- lederen
- indtil 5 ledelsesrepræsentanter udpeget af ledelsen. En arbejdsleder er sikret plads i udvalget.
- indtil 7 medarbejderrepræsentanter ansat inden for arbejdspladsens område, hvoraf mindst 1 af repræsentanterne er arbejdsmiljørepræsentant.

Funktion

Lederen er formand for Lokal MED-udvalget. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne i Lokal MED-udvalget.

Opgaver

Lokal MED-udvalgets opgaver ligger inden for formandens matchende ledelsesområde. Udvalget varetager desuden opgaver i henhold til retningslinjer og beslutninger godkendt af hovedudvalget. Se bilag 5.

Stk. 2.5 Personalemøder med MED-status

På de arbejdspladser, hvor der er selvstændig ledelse, og hvor der ikke er nedsat et Lokal MED-udvalg, fungerer personalemødet som det sted, hvor medindflydelsen og medbestemmelsen udøves.

Funktion

Der vælges eller udpeges en medarbejder til opgaven som personalerepræsentant. Hvis der på arbejdspladsen er en tillidsrepræsentant, varetager denne opgaven som personalerepræsentant.

Opgaver

Opgaver for Personalemøder med MED-status ligger inden for formandens matchende ledelsesområde. Personalemøde med MED-status varetager desuden opgaver i henhold til retningslinjer og beslutninger godkendt af hovedudvalget. Se bilag 5.

Stk. 2.6 Arbejds miljøgrupper

Arbejds miljøgruppen varetager de operationelle opgaver vedrørende arbejdsmiljø.

Alle medarbejdere omfattet af lokalaftalen er omfattet af en arbejdsmiljøgruppe. Der oprettes minimum en arbejdsmiljøgruppe under et Lokal MED-udvalg / arbejdspladser, der afholder Personalemøde med MED-status. For afdelinger og institutioner med flere adresser kan der oprettes flere arbejdsmiljøgrupper. Hoved MED-udvalget godkender oprettelse og nedlæggelse af arbejdsmiljøgrupper ud fra indstilling fra det relevante Lokal MED-udvalg. Det enkelte Lokal MED-udvalg vurderer om det er relevant med mere end en arbejdsmiljøgruppe ud fra geografiske, sikkerhedsmæssige og sundhedsmæssige forhold og ud fra arbejdets karakter.

Sammensætning

Arbejds miljøgruppen består af en ledelsesrepræsentant (arbejdsleder) og en arbejdsmiljørepræsentant.

Alle arbejdsmiljøgrupper refererer til et Lokal MED-udvalg / Personalemøde med MED-status.

Opgaver

Arbejds miljøgruppen varetager de lokale arbejdsmiljø- og sundhedsopgaver i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningen. Gruppen varetager desuden opgaver i henhold til retningslinjer og beslutninger godkendt af hovedudvalget. Se bilag 5.

Arbejdet understøttes af Aabenraa Kommunes centrale MED- og arbejdsmiljøfunktion.

Stk. 3. Ad hoc-udvalg

Hoved MED-udvalget kan oprette og nedlægge ad hoc MED-udvalg. Hoved MED-udvalget træffer sin beslutning om ad hoc-udvalg efter indstilling fra det område, der ønsker det. Når en af parterne inden for en leders ansvarsområde ønsker oprettelse af et ad hoc-udvalg skal parterne på området drøfte det. Hvis parterne ikke kan nå til enighed, fremlægges sagen for hovedudvalget.

Stk. 4. Selvejende institutioner

De selvejende institutioner indgår i MED-systemet gennem repræsentation i det relevante Område MED-udvalg.

De selvejende institutioner vælger i blandt sig én ledelsesrepræsentant samt én medarbejderrepræsentant, der er sikret en plads i det overliggende MED-udvalg.

Stk. 5. Møder

Udvalgene på de forskellige niveauer holder som minimum fire årlige møder. Der holdes i øvrigt møder efter behov. Både formand og næstformand kan foranledige, at udvalget bliver indkaldt eller i enighed aflyse mødet.

Det enkelte udvalg kan i øvrigt efter behov fastlægge:

- En forretningsorden. Vejledende forslag fremgår af bilag 3,
- En årsplan. Vejledende forslag fremgår af bilag 4.

Eventuel forretningsorden og årsplan skal styrke og effektivisere udvalgenes opgavevaretagelse.

§ 5. Kompetence

Stk. 1. Medindflydelse og medbestemmelse udøves indenfor det kompetenceområde, som ledelsen på det pågældende niveau har med hensyn til:

- Arbejdsforhold
- Personaleforhold
- Samarbejdsforhold
- Arbejds miljøforhold

Ledelsens kompetenceområde omhandler blandt andet ledelsesfunktioner som:

- Selvstændig ledelsesret,
- Beslutningskompetence ved ansættelser og afskedigelser,
- Selvstændig budget- og regnskabsansvar med betydning for personalet.

Stk. 2. Hvis der opstår tvivl om rækkevidden af ledelseskompetencen, skal ledelsen redegøre for grænserne herfor.

Medindflydelse og medbestemmelse

§ 6. 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 og
3. Mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.

§ 7. Information og drøftelse

- Stk. 1. Grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse er, at der er gensidig informationspligt på alle niveauer.
- Stk. 2. Information skal gives på så tidligt et tidspunkt, på en måde og i en form, så det giver gode muligheder for en grundig drøftelse, så synspunkter og forslag fra udvalg, personalemøder og medarbejdernes kan indgå i grundlaget for og få indflydelse på ledelsens og / eller de politiske beslutninger.
- Stk. 3. Alle forhold, som er omfattet af informationspligten, skal tages op til drøftelse, hvis en af parterne ønsker det.
- Stk. 4. Ledelsen skal regelmæssigt give information om fremkomne forslag og beslutninger truffet i det politiske system.
- Stk. 5. Der er en særlig forpligtelse til at informere om indførelse af ny teknologi og ændring af bestående teknologi.
- Stk. 6. Ledere og medarbejdere skal informere hinanden om alle forhold, som betyder noget for det daglige arbejde og kommunens virke som helhed.
- Stk. 7. Ledere og medarbejdere skal være aktive for at tilegne sig den fornødne information.
- Stk. 8. Ledelsen skal indenfor sit kompetenceområde:
- a. informere om den seneste og den forventede udvikling, aktiviteter og den økonomiske situation,
 - b. informere og drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelse og planlagte foranstaltninger, især når beskæftigelsen er truet,
 - c. informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene.
- Stk. 9. Forud for budgetvedtagelse sendes forslag til budget til høring i Hoved MED-udvalget.
- Stk. 10. Før politiske beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforhold, skal der foregå en forhandling i MED-udvalget.
- Stk. 11. Hvis den personalegruppe, som de betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene angår, ikke er repræsenteret i MED-udvalget, kan MED-udvalget suppleres med en tillidsrepræsentant for denne personalegruppe. Krav om dette, skal ske når medarbejdersiden får kendskab til, at der skal ske en forhandling.

- Stk. 11. Ledelse og medarbejderrepræsentanter inden for ledelsens ressortområde skal give god og tilstrækkelig information om forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Ledelse og medarbejderrepræsentanter skal også selv søge information. Det er alles ansvar, at der bliver informeret på et hensigtsmæssigt niveau.
- Stk. 12. Det enkelte MED-udvalg skal løbende orientere om udvalgets arbejde til alle medarbejdere og ledere, som udvalget vedrører. MED-udvalget skal drøfte og fastlægge procedurer for, hvordan informationen sker.
- Stk. 13. Medarbejderrepræsentanterne i det enkelte MED-udvalg kan, efter aftale med ledelsen, afholde formøder og i den forbindelse drøfte og informere gensidigt på medarbejdersiden. Medarbejderrepræsentanterne fra hovedudvalget har desuden mulighed for efter konkret aftale med ledelsen at indkalde næstformændene i sektor-, område- og lokaludvalgene.
- Stk. 14. Dagsordener og referater for det enkelte MED-udvalg udarbejdes skriftligt i et samarbejde mellem formand og næstformand. Dagsordener og referater skal være tilgængelige for de medarbejdere og ledere, som MED-udvalget omfatter. Det enkelte udvalg aftaler en hensigtsmæssig form for at sikre god tilgængelighed.

§ 8. Retningslinjer

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

Stk. 2. Der *skal* aftales retningslinjer for procedurer for drøftelse af:

1. Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold,
2. større rationaliserings- og omstillingsprojekter og
3. personalepolitik

Der *kan* aftales retningslinjer for alle forhold på arbejdspladsen vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold blandt andet:

- placering af den daglige arbejdstid og pauser
- velfærdsforanstaltninger og gennemførelse af disse
- forhold vedrørende medarbejdernes sikkerhed
- udarbejdelse af ordensregler
- arbejdstilrettelæggelse
- fastsættelse af arbejdsmetoder
- indretning af egnede arbejdslokaler
- fysiologisk rigtigt indrettede arbejdspladser
- indførelse af ny teknologi og ændring af bestående teknologi
- hensigtsmæssig udnyttelse af anlæg, maskiner og materialer
- ansættelser
- afskedigelser
- forfremmelser
- intern uddannelse af medarbejderne
- omplacering, omskoling og efteruddannelse af medarbejdere
- udformning og gennemførelse af introduktionsprogram
- stillingsbeskrivelse
- personalebedømmelse
- ligestilling mellem kønnene
- retningslinjer for efter- og videreuddannelse af medarbejdere, herunder generel uddannelsesplanlægning
- større rationaliserings- og omstillingsprojekter
- indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi
- arbejdsmiljømæssige konsekvenser af ændringer
- arbejdsmiljøproblemer på arbejdspladsen
- oplæring og instruktion på arbejdspladsen
- udliciteringer, inden processen igangsættes.

- Stk. 3. Hvis der ikke opnås enighed om retningslinjer på et givent område, skal ledelsen, hvis medarbejderne ønsker det, skriftligt redegøre for, hvordan man derefter vil forholde sig på det pågældende område.
- Stk. 4. Alle retningslinjer skal udformes skriftligt. Retningslinjer vedtaget på et højere niveau kan ikke fraviges uden godkendelse i det højere organ. Aftale om retningslinjer kan opsiges med 3 måneders varsel. Inden opsigelse skal retningslinjerne søges ændret ved forhandling mellem parterne.

§ 9. Hoved MED-udvalget

- Stk. 1. Hoved MED-udvalget forhandler og indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler.
- Stk. 2. Hoved MED-udvalget har en række opgaver som øverste MED-udvalg i Aabenraa Kommunes MED-struktur. Desuden har udvalget nogle obligatoriske opgaver. Hoved MED-udvalgets opgaver fremgår af bilag 5.
- Stk. 3. Hoved MED-udvalget skal hvert andet år have en strategisk drøftelse af, hvilke indsatsområder og opgaver, der er særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med i perioden. Denne drøftelse omfatter arbejds-, personale-, samarbejds-, arbejdsmiljø- og sundhedsforhold og samarbejdet om disse.
- Stk. 4. På baggrund af den strategiske drøftelse udarbejder HMU en strategiplan, jf. bilag 1.

Medarbejderrepræsentanter

Der foretages selvstændige valg af medarbejderrepræsentanter til arbejdsmiljøgrupper og af tillidsrepræsentanter og eventuelle andre medarbejderrepræsentanter til MED-udvalg.

§ 10. Valg af medarbejderrepræsentanter

Stk. 1 Valg af tillidsrepræsentanter

Tillidsrepræsentanter vælges og fungerer i henhold til rammeaftalens kapitel 3.

Der er mulighed for at vælge en fællestillidsrepræsentant.

Følgende overenskomstgrupper har på tidspunktet for lokalafतालens indgåelse valgt at gøre brug af muligheden for at have en fællestillidsrepræsentant:

- AC
- FOA
- HK
- 3F
- BUPL
- DSR
- SL
- DLF (FTR er den til enhver tid udpegede repræsentant i hovedudvalget)

Stk. 2. Valg af andre medarbejderrepræsentanter

Tillidsrepræsentanten har forrang for andre medarbejderrepræsentanter til at sidde i MED-udvalget. Er der flere pladser i et udvalg end der er tillidsrepræsentanter, vælger medarbejderne, hvem der skal repræsentere dem i MED-udvalget. Der vælges af og blandt medarbejderne.

Der kan vælges én suppleant for hver medarbejderrepræsentant, herunder tillidsrepræsentanter. Suppleanter er omfattet af samme afskedigelsesbeskyttelse som tillidsrepræsentanterne og medarbejderrepræsentanterne. Under medarbejderrepræsentantens fravær har suppleanten medarbejderrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter.

Stk. 3. Valg af arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter vælges af og blandt samtlige medarbejdere uden ledelsesmæssige beføjelser dog med mindst ½ års anciennitet. Valget gælder for 2 år og foretages i september måned i lige år. Alle medarbejdere er stemmeberettigede. Lederen for arbejdsmiljøgruppens område er ansvarlig for at indkalde til valg af arbejdsmiljørepræsentanter. Arbejdsmiljølederen er ansvarlig for at anmelde valget til Personaleafdelingen.

Hvis der er flere arbejdsmiljørepræsentanter tilhørende samme lokale MED-udvalg igangsættes et valg. Valget gælder for 2 år og foretages i oktober måned i lige år. Alle medarbejdere tilhørende udvalgsfunktionsområdet er stemmeberettigede. Alle arbejdsmiljørepræsentanter tilhørende udvalgsfunktionsområdet er valgbare. Formanden for det pågældende Lokale MED-udvalg er ansvarlig for at indkalde til valg af arbejdsmiljørepræsentant(er) til Lokal MED-udvalget. Arbejdsmiljølederen er ansvarlig for at anmelde valget til Personaleafdelingen.

For Personalemøde med MED-status gælder samme procedure.

Valg af arbejdsmiljørepræsentanter til Område MED-udvalg, Sektor-MED udvalg og Hoved MED-udvalg vælges blandt arbejdsmiljørepræsentanter der har en plads i et Lokal MED-udvalg indenfor udvalgsfunktionsområdet. Valget foregår som udgangspunkt i

november måned i lige år og aftales nærmere i Hoved MED-udvalget. Alle arbejdsmiljørepræsentanter tilhørende udvalgsfunktionsområdet er stemmeberettigede. Det er kun muligt at afgive sin stemme ved personligt fremmøde i forbindelse med valgbehandlingen. Arbejdsmiljørepræsentanter der har en plads i et Lokal MED-udvalg indenfor udvalgsfunktionsområdet er valgbare. Det er muligt at opstille til valgene selv om den pågældende arbejdsmiljørepræsentant ikke fysisk tilstede under valgbehandlingen. Personaleafdelingen er på foranledning af formanden for Hoved MED-udvalget ansvarlig for at indkalde til valg af arbejdsmiljørepræsentanter til Område MED-udvalg, Sektor-MED udvalg og Hoved MED-udvalget.

Valghandling:

Der vælges arbejdsmiljørepræsentanter til Område MED-udvalg indenfor: Dagtilbud, Skole og Undervisning, Ældre & Handicap, Sundhed & Psykiatri samt Børn og Familie. Alle arbejdsmiljørepræsentanter indenfor udvalgsfunktionsområdet er stemmeberettigede. Arbejdsmiljørepræsentanter der har en plads i et Lokal MED-udvalg indenfor udvalgsfunktionsområdet er valgbare.

Der vælges arbejdsmiljørepræsentanter til Sektor MED-udvalg indenfor: Børn og Skole, Social & Sundhed samt Teknisk administrativt personale. Alle arbejdsmiljørepræsentanter indenfor udvalgsfunktionsområdet er stemmeberettigede. Arbejdsmiljørepræsentanter der har en plads i et Lokal MED-udvalg indenfor udvalgsfunktionsområdet er valgbare.

Til sidst vælges arbejdsmiljørepræsentanter til Hoved MED-udvalget. Alle arbejdsmiljørepræsentanter er stemmeberettigede. Arbejdsmiljørepræsentanter der har en plads i et Lokal MED-udvalg er valgbare.

Arbejdsmiljørepræsentanter der sidder i Personalemøde med MED-status er stemmeberettiget og valgbare indenfor udvalgsfunktionsområdet i forhold til Område MED-udvalg, Sektor MED-udvalg og Hoved MED-udvalget.

Personaleafdelingen er ansvarlig for, at registrere valget af arbejdsmiljørepræsentanter til Område MED-udvalg, Sektor-MED udvalg og Hoved MED-udvalg

§ 11. Medarbejderrepræsentanternes vilkår

Udover vilkårene i rammeaftalens kapitel 3 gælder følgende:

stk. 1. Bestemmelserne i § 11 omfatter alle medarbejderrepræsentanter, det vil sige både (fælles)tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og andre medarbejderrepræsentanter. Bestemmelsen i § 11 vedrører både varetagelse af hvervet indenfor og udenfor institutionen.

stk. 2. Varetagelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant må ikke indebære indtægtstab.

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

Medarbejderrepræsentanten skal have den indtægt, som pågældende ville have fået ved almindeligt arbejde i det tidsrum, det var planlagt, den pågældende skulle arbejde i.

Hvis medarbejderrepræsentanten skal varetage sit hverv uden for normal arbejdstid, honoreres det efter de sædvanligt gældende regler og overenskomster.

Medarbejderrepræsentanten ydes transportgodtgørelse ved hvervets udførelse, såfremt den pågældende medarbejderrepræsentants område omfatter flere adskilte arbejdssteder.

Der ydes transportgodtgørelse til transport mellem hjem og arbejde, hvis medarbejderrepræsentanten tilkaldes uden for sin normale arbejdstid. Det sker efter de almindelige bestemmelser for tjenestekørsel.

Stk. 3. Medarbejderrepræsentanterne skal have de nødvendige arbejdsredskaber til rådighed:

- medarbejderrepræsentanter skal sikres adgang til en IT-arbejdsplads med netadgang og adgang til medarbejderportalen.
- for den enkelte repræsentant skal det aftales på arbejdspladsen, hvordan der bliver adgang til kontor- og mødefaciliteter.

stk. 4. Medarbejderrepræsentanterne skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelsen af deres hverv.

Hovedprincippet er, at kommunen aflønner medarbejderrepræsentanterne under udførelsen af pågældendes hverv, når der er tale om aktiviteter, som aktuelt og konkret vedrører de medarbejdere, som medarbejderrepræsentanten repræsenterer.

Tillidsrepræsentanter ydes tjenestefrihed uden løn, jf. § 15 i rammeaftalen, til deltagelse i kurser og møder mv., som arrangeres af tillidsrepræsentantens personaleorganisation.

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

I det omfang medarbejderrepræsentanter varetager tværgående hverv, der omfatter ansatte på flere arbejdspladser/institutioner, skal den nødvendige tid finansieres fra centrale puljer, der overføres til de pågældendes arbejdsplads.

Medarbejderrepræsentanten skal have mulighed for at udføre både sit hverv og sit normale arbejde i arbejdstiden. Medarbejderrepræsentantens hverv skal respekteres, således at dette kan lade sig gøre.

Der er en række hensyn at tage ved vurderingen af, hvad der er nødvendig og tilstrækkelig tid. Disse er blandt andet:

- arbejdspladsens størrelse, herunder hvor mange medarbejdere, den pågældende repræsenterer, den geografiske spredning af området og om den pågældende repræsenterer medarbejdere, der arbejder på forskudt tid.
- at hvervet udføres sådan, at det medfører mindst mulig forstyrrelse af medarbejderrepræsentantens almindelige arbejde og af institutionens arbejdstilrettelæggelse. Der kan være behov for afklaring af, hvilke opgaver medarbejderrepræsentanten kan udføre pga. sit hverv, og hvilke konsekvenser dette eventuelt får for kollegerne. Desuden kan det afklares, om der i den forbindelse skal ske en kompensati on gennem vikarordninger m.v., således at den forøgede arbejdsmæssige belastning på institutionen afbødes.
- omfanget af medarbejderrepræsentantens opgaver, f.eks. om tillidsrepræsentanten også varetager funktionen som arbejdsmiljørepræsentant, eller om medarbejderrepræsentanten deltager på flere niveauer i medindflydelses- og medbestemmelses-systemet.

Spørgsmålet om nødvendig og tilstrækkelig tid løses som led i det løbende samarbejde mellem ledelsen og medarbejderrepræsentanten.

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

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

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

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

Stk. 5. MED-udvalgenes medlemmer skal have den til enhver tid pligtige uddannelse i forhold til varetagelsen af hverv.

Stk. 6. Arbejdsmiljøgruppernes medlemmer skal have den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.

§ 12. Ikrafttræden

Denne aftale træder i kraft den 1. januar 2018. Aftalen afløser "Lokalaftale om medindflydelse og medbestemmelse", der trådte i kraft den 9. oktober 2014. Aftalen er baseret på rammeaftalerne om medindflydelse og medbestemmelse indgået mellem KL og KTO samt KL og Sundhedskartellet i 2015.

Forhandlingsudvalgets underskrift:

For Aabenraa Kommune:

Tom Ahmt, kommunaldirektør

Chriss Mailandt-Poulsen, direktør

Karen Storgaard Larsen, Personalechef

For organisationerne:

Torben Hagedorn, FTF

Dorrit M. V. Knudsen, FTF

Karin M Rubusch Martensen, DSR

Peter Mumm, Teknisk landsforbund

Steen Hansen, 3F

Tina Høffner, HK

Finn H. Rasmussen, SL

Heidi Hald
Heidi Tina Hald, FOA

Marie-Luise Meyhoff, AC