

Slagelse Kommunes MED-aftale

- Lokalaftale om medindflydelse og medbestemmelse

Indholdsfortegnelse

| | |
|--|-----------|
| Kapitel 1. Område, formål mv. | 2 |
| § 1. Område..... | 2 |
| § 2. Formål | 2 |
| § 3. Form og struktur | 3 |
| § 4. Kompetence..... | 4 |
| Kapitel 2. Medindflydelse og medbestemmelse | 4 |
| § 5. Information og drøftelse | 4 |
| § 6. Retningslinjer..... | 6 |
| § 7. Hovedudvalget | 7 |
| § 8. Områdeudvalg | 10 |
| § 9. Sektorudvalg | 10 |
| § 10. Personalemøder med MED-status/lokaludvalg med MED-status..... | 11 |
| § 11. Opgaver for områdeudvalg, sektorudvalg, personalemøder med MED-status/lokaludvalg med MED-status | 12 |
| § 12. Koordinationsudvalg..... | 13 |
| § 13. Sikkerhedsgrupper – struktur og sammensætning | 13 |
| § 14. Sikkerhedsgruppens opgaver..... | 14 |
| Kapitel 3. Tillidsrepræsentanter | 15 |
| § 15. Valg af tillidsrepræsentanter..... | 15 |
| § 16. Tillidsrepræsentantens virksomhed..... | 15 |
| § 17. Valg af fællestillidsrepræsentanter..... | 16 |
| § 18. Valg af suppleant (stedfortræder)..... | 17 |
| § 19. Medarbejderrepræsentanternes vilkår | 17 |
| § 20. Frihed til deltagelse i kurser, møder mv. | 19 |
| § 21. Fravigelse af TR-bestemmelser ved særskilt indgået lokal TR-aftale | 20 |
| § 22. Afskedigelse..... | 21 |
| § 23. Voldgift vedrørende §§ 15 til 22..... | 23 |
| § 24. Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået iht. § 21..... | 24 |
| § 25. Håndhævelse af forpligtelserne i § 5, stk. 5 til 7 | 24 |
| Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse | 26 |
| § 26. Ikrafttræden | 26 |
| § 27. Opsigelse..... | 26 |

Bilag:

1. MED-organisationen
2. Hovedudvalget - sammensætning og forretningsorden
3. Områdeudvalg - sammensætning, forretningsorden og opgaver
4. Sektorudvalg - sammensætning, forretningsorden og opgaver
5. Udpegninger og valg til MED-organisationen
6. Arbejdsmiljøarbejdet i Slagelse Kommune
7. MED-organisationens opgaver i relation til generelle "ramme"aftaler mv.
8. Eksempler på store virksomheders lokale MED-organisation
9. Jobcentrets statslige del overgår til kommunen

Lokalaftalen om medindflydelse og medbestemmelse i Slagelse Kommune indeholder:

- En venstre kolonne, med den lokale aftale, hvor indholdet kun kan ændres ved indgåelse af en ny aftale, og
- En højre kolonne samt bilag, med uddybende bemærkninger, hvor indholdet kan ændres ved aftale mellem parterne i Hovedudvalget.

Kapitel 1. Område, formål mv.

§ 1. Område

Stk. 1.

Aftalen gælder for ansatte ved Slagelse Kommune.

Pr. 1. august 2009 overgår den statslige del af Jobcentret til kommunen, og dermed bliver hele Jobcentret omfattet af aftalen. Se bilag 9.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Andre selvejende institutioner, der har driftsoverenskomst med Slagelse Kommune, kan efter nærmere aftale blive omfattet af aftalen.

Stk. 4.

Udliciterede områder kan efter nærmere aftale 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 arbejdssituation. Udgangspunktet skal altid være, at den størst mulige kompetence uddelegeres til den enkelte medarbejder/gruppe af medarbejdere.

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

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 ansattes behov for såvel tryghed som personlig og faglig udvikling tilgodeses gennem etablering af gode og udviklende arbejdsforhold,
- at de ansattes arbejdsmiljø til enhver tid forbedres,
- at alle ansatte engageres i såvel det daglige arbejde som i udviklingen af den enkelte arbejdsplads og hele kommunen.

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 aftalerechten er delegeret til de lokale repræsentanter.

I Slagelse Kommune er sikkerhedsgrupperne krumtappen i arbejdsmiljøarbejdet.

På den enkelte arbejdsplads – virksomhed/center/stab/område - skal repræsentanter for medarbejdere og ledere beslut-

Arbejdsmiljøarbejdet styrkes og effektiviseres gennem følgende aktiviteter:

- En arbejdsmiljøpolitik, der beskriver opgaver og metoder i arbejdsmiljøarbejdet

Slagelse Kommunes MED-aftale

te,

- 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.

- Iværksættelse og drøftelse af indsatser på arbejdsmiljøområdet. Dette indarbejdes i Hovedudvalgets årshjul
- Udarbejdelse af arbejdsmiljøregørelser
- Metoder og indsatser evalueres
- Der er etableret oversigt over sikkerhedsgrupperne på intranettet

Sikkerhedsgruppernes arbejde understøttes af Slagelse Kommunes overordnede sikkerhedsleder, og der stilles desuden konsulentbistand til rådighed.

Beskrivelsen af arbejdsmiljøarbejdet er uddybet i bilag 6.

Stk. 3.

For at tilrettelægge og udvikle det daglige samarbejde ned sættes der MED-udvalg bestående af repræsentanter for ledelsen og medarbejderrepræsentanter. Gennem personalemøder med MED-status/lokaludvalg med MED-status/koordinationsudvalg inddrager MED-udvalgene samtlige ansatte 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 enstrenget udvalgsstruktur for medindflydelse og medbestemmelse på alle niveauer. Strukturen omfatter også arbejdsmiljøarbejdet i henhold til arbejdsmiljølovgivningen.

Stk. 2.

MED-organisationen består af:

- Hovedudvalg (se § 7)
- Områdeudvalg (se § 8)
- Sektorudvalg (se § 9)
- Personalemøder med MED-status/lokaludvalg med MED-status (se § 10)
- Koordinationsudvalg (se § 12)
- Sikkerhedsgrupper (se § 13)

Organisationen opbygges således, at den følger den til enhver tid gældende ledelsesstruktur.

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

- "Medarbejderrepræsentanter" – der anvendes som samlet betegnelse for både tillidsrepræsentanter, andre medarbejderrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter.

Strukturen i MED-organisationen fremgår af bilag 1.

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

Slagelse Kommunes MED-aftale

- "Tillidsrepræsentanter" – begrebet anvendes også, selv om disse samtidig varetager sikkerhedsrepræsentantfunktioner. medbestemmelse.
- "Andre medarbejderrepræsentanter" – medlemmer af medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, som ikke er tillidsrepræsentanter.
- "Sikkerhedsrepræsentanter" – begrebet anvendes som i arbejdsmiljølovgivningen.
- "Sikkerhedsgrupper" - begrebet benyttes som i arbejdsmiljølovgivningen. En sikkerhedsgruppe består af arbejdslederen for en afdeling/arbejdsområde og en valgt sikkerhedsrepræsentant.
- "Slagelse Kommunes overordnede sikkerhedsleder" - begrebet anvendes om den funktion, der er beskrevet som daglig sikkerhedsleder i arbejdsmiljølovgivningen.

§ 4. Kompetence

Stk. 1.

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

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 ledelseskompentencen, skal ledelsen klargøre grænserne herfor.

De elementer, der indgår i den konkrete vurdering af ledelseskompentencen, 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. 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.

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:

MED-organisationen kan ud over de anførte tre områder selv fastlægge

Slagelse Kommunes MED-aftale

- 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 retningslinjerne i arbejdsmiljølovgivningen.

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 truffede beslutninger i Slagelse Byråd og de politiske udvalg.

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.

Derudover skal ledelsen drage omsorg for, at samtlige medarbejdere får adgang til information fra de politiske udvalg og Slagelse Byråd, og således selv aktivt kan søge den information, de måtte ønske.

Stk. 5.

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

- a. informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i virksomhedens aktiviteter og økonomiske situation,
- b. informere og drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i virksomheden/centret/staben 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.

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 el-

Slagelse Kommunes MED-aftale

ler 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.

Principperne for informationsgange er disse:

- Slagelse Kommunes Intranet anvendes til alle dagsordener og referater fra Hovedudvalget, områdeudvalg og sektorudvalg. Forpligtelsen til dette påhviler det enkelte udvalg.
- I den enkelte virksomhed/center/stab aftales informationsgange lokalt.
- Beslutningspunkter sendes til ovenfor liggende MED-niveau, hvis de ønskes behandlet her.

§ 6. 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 parter side udvises positiv forhandlingsvilje og søges opnået enighed.

Stk. 2.

Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som – efter indstilling fra fx Hovedudvalget – 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.

Retningslinjer, der vedtages lokalt, kan aldrig være gældende, hvis de er i modstrid med retningslinjer, som Økonomiudvalget har besluttet.

Hvis der opstår tvivl, kan der rettes henvendelse til HR/Personalecenteret.

Stk. 3.

Der skal aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af

1. budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold,
2. kommunens personalepolitik, herunder ligestillingspolitik,
3. de overordnede retningslinjer for efter- og videreuddannelse af medarbejdere, herunder generel uddannelsesplanlægning,
4. større rationaliserings- og omstillingsprojekter.

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

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 7, hvilke opgaver MED-organisationen samt særskilt Hovedudvalget 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.

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.

Formand og næstformand har ansvar for at sikre, at alle retningslinjer, herunder procedureretningslinjerne, jf. 6, stk. 3, kommunikeres til berørte medarbejdere.

Stk. 8.

Retningslinjer, som er aftalt i henhold til stk. 3 og 4, gælder, indtil der er opnået enighed om ændringer.

§ 7. Hovedudvalget

Stk. 1.

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

Hovedudvalget har ligeledes ansvaret for Slagelse Kommunes arbejdsmiljøpolitik.

Sammensætning af Hovedudvalget fremgår af bilag 2.

Udvalget 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 udvalget tilkalde særlige sagkyndige.

Underudvalgene skal holde udvalget løbende orienteret om deres arbejde.

Stk. 2.

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

Hovedudvalget kan ved enighed til enhver tid justere i den vejledende tekst i aftalen, uden at dette kræver opsigelse eller varsel.

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

De centrale overenskomstparter har i de senere år indgået en række rammeaftaler, som skal udfyldes lokalt i den enkelte kommune. Det fremgår af bilag 7.

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 aftalerechten er delegeret ud til.

Stk. 3.

Hovedudvalget 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, fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen mv. for de centrale forhandlingsparter jf. § 22 i Rammeaftalen.

Stk. 4.

Oprettelse eller nedlæggelse af områdeudvalg og sektorudvalg skal godkendes af Hovedudvalget.

Stk. 5.

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

Hovedudvalget skal også sikre, at der for Slagelse Kommune udarbejdes en overordnet personalepolitik samt personalepolitikker på relevante områder, fx en arbejdsmiljøpolitik.

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

Hovedudvalget skal sikre tydelige og synlige informationsveje blandt andet via intranettet.

I Slagelse Kommune ønsker vi at opbygge en evalueringskultur, der sikrer, at erfaringer fra iværksatte initiativer samles op og bruges fremadrettet. Dette gælder fx i forhold til Aftale om Kompetenceudvikling, hvor der regelmæssigt skal evalueres på anvendelsen af medarbejderudviklingssamtaler.

Uddannelse på MED-området fastlægges i overensstemmelse med principperne i de centrale forhandlingsparters "Protokollat om fremtidig uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet", jf. Rammeaftalens bilag 11 og 12.

På intranettet fremgår det, hvornår der udbydes MED-uddannelse samt uddannelsens indhold mv.

Følgende skal gennemføre MED-uddannelse:

Alle medlemmer af Hovedudvalget, områdeudvalg og sektorudvalg, lokaludvalg med MED-status og koordinationsudvalg, og formand og næstformand i personalemøde med MED-status. Samt i øvrigt andre man lokalt finder det relevant for.

Følgende skal gennemføre arbejdsmiljøuddannelsen:

Alle medlemmer af en sikkerhedsgruppe, alle medlemmer af Hovedudvalget og alle formænd og næstformænd i et områdeudvalg/ sektorudvalg/personalemøder med MED-status/lokaludvalg med MED-status/koordinationsudvalg.

Hvis arbejdsmiljøuddannelsen (§ 9-uddannelsen) er gennemført før 1. april 1991 eller er gennemført ved

selvstudium, skal uddannelsen gennemføres igen

Stk. 6.

Hovedudvalget 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.

Drøftelserne skal ske på så tidligt et tidspunkt, at medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for Kommunalbestyrelsens beslutninger.

Stk. 7.

Hovedudvalget lægger - så vidt muligt inden årets begyndelse - en mødeplan, indeholdende de ordinære møder samt mindst et dialogmøde med Økonomiudvalget vedrørende budget/-regnskab.

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

Herudover skal planlægges årligt strategimøde(r) med Økonomiudvalget, hvor temaer inden for personalepolitik og arbejdsmiljø drøftes.

Hovedudvalget udarbejder også en kort årsberetning om udvalgets virke.

Stk. 8.

Hovedudvalget 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 arbejdsmiljøpolitik, der sammen med procedurer og vejledninger beskriver opgaver og metoder i arbejdsmiljøarbejdet.

Arbejdsmiljøindsatsen i Slagelse Kommune er nærmere beskrevet i bilag 6.

Hovedudvalget sikrer, at der løbende iværksættes og drøftes indsatser på arbejdsmiljøområdet. Dette indarbejdes i Hovedudvalgets årshjul. På baggrund af arbejdspladsvurderingen udarbejdes og gennemføres en prioriteret handlingsplan for, hvordan og hvornår kommunens arbejdsmiljøproblemer løses.

Hovedudvalget tager stilling til, hvorledes der skal udarbejdes arbejdsmiljøredegørelser, herunder hvilken metode der skal anvendes, hvilke temaer der skal afrapporteres om, og hvem der har ansvaret for udarbejdelse af arbejdsmiljøredegørelsen.

Metoder og indsatser evalueres.

Stk. 9.

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

Udpegninger/valg er nærmere beskrevet i bilag 2.

Stk. 10.

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

Stk. 11.

Hovedudvalget fastsætter selv sin forretningsorden.

Hovedudvalgets forretningsorden

§ 8. Områdeudvalg

Stk. 1.

Der nedsættes et områdeudvalg på hvert af disse områder:

- Service
- Velfærd

Økonomi og Udvikling har nedsat koordinationsudvalg.

Sammensætning af områdeudvalg fremgår af bilag 3.

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

Udvalget kan, når der er enighed om det, nedsætte underudvalg (sektorudvalg som beskrevet i § 9), herunder også ikke permanente udvalg til behandling af bestemte opgaver.

Ved behandling af specielle spørgsmål kan underudvalget lige som udvalget tilkalde særlige sagkyndige

Underudvalgene skal holde udvalget løbende orienteret om deres arbejde.

Stk. 2.

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

Udpegninger/valg er nærmere beskrevet i bilag 5.

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.

Vejledende forslag til forretningsorden fremgår af bilag 3.

§ 9. Sektorudvalg

Stk. 1.

Der nedsættes sektorudvalg på disse områder:

Service:

- Jobcenter
- Borgerservice
- Drift og Anlæg
- Kultur og Fritid
- Teknik og Miljø

Velfærd:

- Dagtilbud
- Skoler
- Børn, Unge og Familie

Yderligere sektorudvalg kan oprettes efter forelæggelse og godkendelse i Hovedudvalget.

Sammensætning af sektorudvalg fremgår af bilag 4.

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

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

Slagelse Kommunes MED-aftale

- Handicap og Socialpsykiatri
- Sundhed
- Ældre

gaver.

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

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

Underudvalgene skal holde udvalget løbende orienteret om deres arbejde

Stk. 2.

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

Udpegninger/valg er nærmere beskrevet i bilag 5.

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.

Vejledende forslag til forretningsorden fremgår af bilag 4.

§ 10. Personalemøder med MED-status/lokaludvalg med MED-status

Stk. 1.

Omdrejningspunktet for MED-samarbejdet i Slagelse Kommune er personalemøder med MED-status og/eller lokaludvalg med MED-status på den enkelte arbejdsplads.

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

Den/det enkelte område/virksomhed/center/stab vurderer, om det er mest hensigtsmæssigt at gennemføre personalemøder med MED-status og/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 evt. lokaludvalg med MED-status er sammensat.

Personalemøde med MED-status/lokaludvalg med MED-status er det primære MED-indflydelses- og MED-bestemmelsesorgan i Slagelse Kommune.

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 med MED-status giver den enkelte medarbejder mulighed for indflydelse gennem "repræsentativt demokrati"

Lokaludvalg med MED-status består af lederen af virksomheden/centret/staben, sikkerhedsrepræsentanter 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 kan det være relevant at oprette flere personalemøder med MED-status og/eller lokaludvalg med MED-status. I disse tilfælde kan det være ledere på underliggende niveau, som indgår som ledelsesrepræsentant.

I bilag 8 gives eksempler på MED-

organisering på store virksomheder.

Personalemøde med MED-status og lokaludvalg med MED-status er tillagt samme kompetence som Hovedudvalget, områdeudvalg og sektorudvalg 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 arbejds miljøarbejdet.
- Mulighed for at forhandle og indgå aftaler.

Stk. 2.

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

Hvis der ikke i forvejen er en valgt tillidsrepræsentant eller sikkerhedsrepræsentant 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.

Medarbejderne har ret til afholdelse af mindst ét personalemøde med MED-status/lokaludvalg med MED-status i kvartalet. Personalemøde med MED-status kan holdes i forbindelse med et almindeligt personalemøde. Almindelige personalemøder holdes efter behov – dog i almindelighed mindst en gang om måneden.

Før hvert personalemøde med MED-status/lokaludvalg med MED-status skal der i god tid udarbejdes elektronisk tilgængelig dagsorden, hvor punkterne både kan være fra ledelsen og medarbejdersiden.

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

Dagsorden og referat skal være tilgængelig elektronisk for kommunens ansatte.

Der skal normalt afvikles fire personalemøder med MED-status/ lokaludvalg med MED-status om året. I særlige situationer vil der dog - ved enighed mellem ledelse og medarbejdere - kunne indkaldes til ekstraordinært personalemøde med MED-status/lokaludvalg med MED-status.

§ 11. Opgaver for områdeudvalg, sektorudvalg, personalemøder med MED-status/lokaludvalg med MED-status

Stk. 1.

Både område-, sektorudvalg og personalemøde med MED-status/lokaludvalg med MED-status har gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, herunder

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

Slagelse Kommunes MED-aftale

budget og regnskab.

Se også § 5.

Stk. 2.

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

Se også § 6.

Stk. 3.

Område-, sektorudvalg og personalemøde med MED-status/ lokaludvalg med MED-status skal planlægge, lede og koordinere arbejdsmiljøarbejdet - herunder udarbejde retningslinjer for nødvendig oplæring og instruktion – jf. Arbejdsministeriets Bekendtgørelse af juni 2001 om "Virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde" med senere ændringer.

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

Opgaver, er bl.a.

- Planlægning, ledelse og koordinering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet.
- Rådgivning ved løsning af arbejdsmiljømæssige spørgsmål.
- Sikring af rammerne for, at sikkerhedsgrupperne orienteres og vejledes om arbejdet.
- Sikring af rammerne for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion af de ansatte.
- Udarbejdelse af plan over sikkerhedsorganisationens opbygning.
- Rådgivning af kommunen ved løsning af arbejdsmiljømæssige spørgsmål, herunder deltagelse i arbejdspladsvurderingen.

Arbejdsmiljøindsatsen i Slagelse Kommune er nærmere beskrevet i bilag 6.

Obs!

Punkterne i venstre kolonne er de opgaver som sikkerhedsudvalgene skal løse, jf. arbejdsmiljølovgivningen. Der er der foretaget enkelte omformuleringer således, at der anvendes de begreber, der anvendes i Slagelse Kommune.

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

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

Aktiviteter og metoder drøftes med sikkerhedsgrupperne.

Stk. 4.

Mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.

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

§ 12. Koordinationsudvalg

Stk. 1.

På større virksomheder kan der etableres et koordinationsudvalg til koordinering af arbejdet i arbejdspladsens personalemøde med MED-status/lokaludvalg med MED-status.

Koordinationsudvalget kan behandle forhold af fælles interesse og tillægges kompetence fra de enkelte personalemøder med MED-status/lokaludvalg med MED-status.

Specielt i virksomheder/stabe/centre, hvor der er flere afdelinger med selvstændig ledelse, bør der nedsættes koordinationsudvalg – fx til koordinering af funktioner.

Økonomi og Udvikling har nedsat koordinationsudvalg.

§ 13. Sikkerhedsgrupper – struktur og sammensætning

Stk. 1.

Organiseringen af sikkerhedsgrupper ved Slagelse Kommune

Slagelse Kommunes MED-aftale

fastlægges i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser.

Stk. 2.

En sikkerhedsgruppe består af to personer: arbejdslederen for en afdeling/arbejdsområde og én sikkerhedsrepræsentant, der er valgt af og blandt de ansatte i samme afdeling/arbejdsområde.

En sikkerhedsgruppe kan imidlertid dække flere afdelinger/arbejdsområder.

Hvis der er flere end 50 ansatte i afdelingen/arbejdsområdet, skal der normalt oprettes flere sikkerhedsgrupper.

Stk. 3.

Alle sikkerhedsgrupper refererer til nærmeste personalemøde med MED-status/lokaludvalg med MED-status/koordinationsudvalg.

Afgrænsninger af, hvornår der skal etableres sikkerhedsgrupper, er fastsat i Arbejdsministeriets Bekendtgørelse af juni 2001 om "Virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde" med senere ændringer.

Valg af sikkerhedsrepræsentanter er nærmere beskrevet i bilag 5.

Enhver sikkerhedsgruppe kan anmode om at få foretræde i Hovedudvalget dog således, at den pågældende sag først søges drøftet/løst i område-/sektorudvalget.

Sikkerhedsrepræsentant og tillidsrepræsentant kan godt være en og samme person.

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

Slagelse Kommunes overordnede sikkerhedsleder skal påse, at der afholdes mindst to møder om året med samtlige sikkerhedsgrupper.

§ 14. Sikkerhedsgruppens opgaver

Stk. 1.

Sikkerhedsgrupperne skal varetage det lokale arbejdsmiljøarbejde i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningen.

Følgende opgaver varetages af sikkerhedsgruppen:

- Kontrol med at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.
- Påvirkning af den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerheds og sundhed.
- Orientering af de ansatte om de bestemmelser, der er fastsat til at fremme sikkerhed og sundhed.
- Deltagelse i planlægningen af virksomheds-/afdelingens sikkerheds- og sundhedsarbejde, herunder deltagelse i arbejdspladsvurderingen (APV).
- Være kontakttled mellem de ansatte og nærmeste personalemøde med MED-status/lokaludvalg med MED-status.
- Holde nærmeste personalemøde MED-status/lokaludvalg med MED-status orienteret om arbejdsmiljømæssige problemer.

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

Sikkerhedsgrupperne har som en væsentlig opgave at gennemføre APV årligt, og når der gennemføres væsentlige ændringer på arbejdspladsen

Arbejdsmiljøindsatsen i Slagelse Kommune er nærmere beskrevet i bilag 6.

Obs!

Punkterne i venstre kolonne er de opgaver, som sikkerhedsgrupperne skal løse, jf. arbejdsmiljølovgivningen. Der er foretaget enkelte omformuleringer således, at der anvendes de begreber, der anvendes i Slagelse Kommune.

Kapitel 3. Tillidsrepræsentanter

§ 15. Valg af tillidsrepræsentanter

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Udgør antallet af medarbejdere i en overenskomstgruppe mindre end fem 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 fem medarbejdere.

Stk. 5.

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

Stk. 6.

Med det formål at styrke tillidsrepræsentantens muligheder for at udføre sit tillidsrepræsentantarbejde bedst muligt bør det tilstræbes, at pågældende vælges for mindst to 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. § 21. Bestemmelserne i stk. 5, 2-4. punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.

§ 16. 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 medar-

Slagelse Kommunes MED-aftale

bejdere, 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.

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.

Stk. 5.

Hvis sikkerheds- og tillidsrepræsentantarbejdet varetages af samme person, har tillidsrepræsentanten tillige de beføjelser, som følger af arbejdsmiljølovgivningen mv.

Stk. 6.

Bestemmelserne i stk. 3 og 4 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 21. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 samt stk. 5 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

§ 17. 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.

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.

Stk. 3.

Anmeldelse 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 en-

Slagelse Kommunes MED-aftale

kelte tillidsrepræsentanternes normale funktioner.

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 to eller flere tillidsrepræsentanter, er der i forbindelse med indgåelsen af den lokale aftale mulighed for at vælge én fællestillidsrepræsentant. Denne skal have ansættelsesmæssig tilknytning til Slagelse Kommune, men behøver ikke at være tillidsrepræsentant i forvejen.

Stk. 6.

Bestemmelserne i stk. 1, 1. og 2. punktum, stk. 2, stk. 3, 1. - 3. punktum, stk. 4 og stk. 5 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 21. Bestemmelserne i stk. 1, 3. punktum og stk. 3, 4. punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.

§ 18. Valg af suppleant (stedfortræder)

Stk. 1.

Der kan vælges én suppleant (stedfortræder) for hver medarbejderrepræsentant, herunder tillidsrepræsentant, efter tilsvarende regler som nævnt i § 15, stk. 5 og 6, samt for fællestillidsrepræsentanten.

Stk. 2.

Suppleanten er omfattet af bestemmelsen i § 22. 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. § 21.

§ 19. Medarbejderrepræsentanternes vilkår

Stk. 1.

Varetagelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant må ikke indebære indtægtstab.

Principper for udøvelse af funktionen som medarbejderrepræsentant

Lønudvikling

- Det er et hovedprincip i Slagelse Kommune, at man som medarbejderrepræsentant sikres de samme muligheder for løndannelse og -udvikling, som alle andre ansatte. Der vil derfor være mulighed for at indgå aftale om kompensation for manglende muligheder for lønmæssig udvikling pga. arbejdet som medarbejderrepræsentant. Hovedudvalget er initiativtager til udarbejdelse af principper om funkti-

onstillæg til medarbejderrepræsentanter.

- Der kan derudover forhandles et funktionstillæg for funktionen som medarbejderrepræsentant. Efter 4 år med funktionstillæg for funktionen som medarbejderrepræsentant overgår tillægget til at være et kvalifikationstillæg, idet det således anerkendes, at medarbejderrepræsentanter efter 4 år har erhvervet sig kvalifikationer, der er vigtige for organisationen. Kvalifikationstillægget kan tidligst gives fra 1. januar 2011.

Transportgodtgørelse

- Der ydes medarbejderrepræsentanten transportgodtgørelse ved hvervets udførelse, såfremt den pågældende medarbejderrepræsentants område omfatter flere adskilte arbejdssteder. Transportgodtgørelsen ydes efter de regler, der gælder i Slagelse Kommune.
- Der ydes endvidere transportgodtgørelse til transport mellem hjem og arbejde, hvis medarbejderrepræsentanten tilkaldes uden for sin normale arbejdstid. Også i dette tilfælde ydes godtgørelsen i henhold til Slagelse Kommunes gældende regler.
- Forudsætningen for udbetaling af transportgodtgørelse er, at medarbejderrepræsentanten over for sin leder aflægger et kørselsregnskab, jf. reglerne for dokumentation i Slagelse Kommune. Der skal kun ydes transportgodtgørelse, når det er til en aktivitet for kommunen, hvor der også ydes tjenestefrihed med løn.

IT adgang

- Det er en integreret del af en smidig kommunikation og informationsformidling, at den tillidsvalgte har mulighed for at anvende det kommunale Intranet, hvorfor den tillidsvalgte skal stilles kontorhold / arbejdsredskaber til rådighed for tillidsrepræsentantarbejdet. Herunder også uhindret adgang til PC koblet på Slagelse Kommunes netværk og/eller adgang via USB-nøgle.
- Fællestillidsrepræsentanter og medlemmer i Hovedudvalget tilbydes bærbar PC.

Efteruddannelse for ophørte tillidsvalgte

- Nærmeste personaleleder og den

tillidsvalgte vurderer i fællesskab behovet for efteruddannelse efter ophør af tillidsposthvervet.

Stk. 2.

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

Tidsforbrug

- Medarbejderrepræsentanterne skal have den fornødne tid til varetagelse af hvervet. For medarbejderrepræsentanterne kan der indgås aftale om, at medarbejderrepræsentanten får en timepulje stillet til egen rådighed. Timepuljens størrelse afhænger af opgaver, antal medarbejdere og antal arbejdspladser, den pågældende er medarbejderrepræsentant for. Forhandlingerne om tidsforbrug foregår på direktionniveau/organisationsniveau.
- For fællestillidsrepræsentanter ydes timer i henhold til opgaver, antal medarbejdere og antal arbejdspladser, den pågældende er fællestillidsrepræsentant for. For fællestillidsrepræsentanter kan der indgås aftale om, at fællestillidsrepræsentanten får en timepulje stillet til egen rådighed. Sikkerhedsrepræsentanter sidestilles med medarbejderrepræsentanter.
- Timer ydet i henhold til ovenstående punkter bør tillægges den tillidsvalgtes tjenestested. Det kan også i ekstraordinære situationer og efter konkret vurdering vise sig nødvendigt af hensyn til arbejdets tilrettelæggelse og afvikling på tjenestestedet, at de nævnte timer i stedet for ydes som en timebetaling tillagt den tillidsvalgtes løn i henhold til overenskomsterne.
- Hvis medarbejderrepræsentanten skal varetage sit hverv uden for normal arbejdstid, skal dette honoreres med sædvanlig løn inkl. særydelser, tidskompensation mv. i henhold til overenskomsten på samme måde, som hvis pågældende havde udført almindeligt arbejde uden for normal arbejdstid.

Stk. 3.

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 21.

§ 20. Frihed til deltagelse i kurser, møder mv.

Stk. 1.

Efter anmodning gives der den tillidsvalgte fornøden tjeneste-

§ 20 gælder alle tillidsvalgte.

Slagelse Kommunes MED-aftale

frihed med henblik på

1. deltagelse i de af personaleorganisationerne arrangerede kurser for tillidsvalgte,
2. udøvelse af hverv, hvortil den tillidsvalgte er valgt inden for sin forhandlingsberettigede personaleorganisation, og
3. deltagelse i møder, som arrangeres af den forhandlingsberettigede personaleorganisation for de tillidsvalgte, der er valgt i Slagelse Kommune.

Alle tillidsvalgte på Hovedudvalgsniveau og Områdeudvalgsniveau skal gennemgå arbejdsmiljøuddannelsen.

Møder og aktiviteter, der vedrører en medlemsgruppe generelt, dvs. på landsplan, eller vedrører en organisations interne forhold, er omfattet af § 20.

Det er hensigtsmæssigt, at den enkelte tillidsvalgte og dennes ledelse inden aktivitetens afholdelse afklarer, hvorvidt aktiviteten er omfattet af § 19 eller af § 20.

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.

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

Refusionsopgørelsen opgøres i henhold til gældende aftale.

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 uddannelsen af kommunalt ansatte tillidsrepræsentanter m.fl. Udgifter til sikkerhedsrepræsentanters 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. § 21. Bestemmelserne i stk. 3 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

§ 21. Fravigelse af TR-bestemmelser ved særskilt indgået lokal TR-aftale

Stk. 1.

Slagelse Kommune og repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer kan særskilt indgå en lokal aftale, som fraviger følgende bestemmelser i nærværende aftale:

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

De i § 21 nævnte muligheder for at fravige bestemmelserne kan kun anvendes ved særskilt indgået TR-aftale mellem Slagelse Kommunes ledelse og den/de enkelte organisation(er).

I den lokale aftale kan endvidere indgå øvrige forhold, der ikke er dækket af nærværende aftale, herunder fx forhold der er omtalt i "protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillids-

Slagelse Kommunes MED-aftale

repræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse".

Stk. 2.

Bestemmelserne i nærværende aftales § 15, stk. 5, 2. – 4. punktum, § 16, stk. 1 og 2, § 16, stk. 5, § 17, stk. 1, 3. punktum, § 17, stk. 3, 4. punktum, § 20, stk. 3 samt §§ 22, 23, 24, 25 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, hvis Slagelse Kommune eller én eller flere (lokale) repræsentanter fra en eller flere forhandlingsberettigede organisationer anmoder herom. Ved en central drøftelse i Slagelse 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 tre 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.

§ 22. Afskedigelse

Stk. 1.

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvungene årsager.

Det er overladt til retspraksis at fastlægge indholdet i begrebet tvungene årsager. Arbejdsgiveren har bevisbyrden for, at tvungene årsager foreligger, og der er en almindelig opfattelse af, at der "skal meget til", før der er tale om tvungene årsager.

Ved arbejdsmangel, jf. stk. 4, er det ligeledes kommunen, der må kunne dokumentere, at man ikke lige så godt kunne have afskediget en anden medarbejder, som ikke er omfattet af den særlige tillidsrepræsentantbeskyttelse.

Omfattet af den særlige tillidsrepræsentantbeskyttelse er i henhold til denne aftale:

- Medarbejderrepræsentanter,

herunder (fælles)tillidsrepræsentanter,

- suppleanter for medarbejderrepræsentanter, og
- sikkerhedsrepræsentanter.

Hvis en ansat, der er valgt til et af disse hverv, påtænkes afskediget, skal fremgangsmåden beskrevet i § 22 følges. Hvis alle forhandlingsmuligheder har været afprøvet, kan sagen derefter behandles ved en voldgift i henhold til aftalens § 23.

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 tre uger efter, at organisationen har modtaget meddelelsen om den påtænkte opsigelse.

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

Stk. 3.

Hvis personaleorganisationen skønner, at den påtænkte afskedigelse ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens eller Slagelse Kommunes forhold, kan personaleorganisationen inden en frist på 14 dage efter den i stk. 2 nævnte forhandling over for Slagelse Kommune skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst/aftale. Kopi af begæring om forhandling sendes til KL. Forhandling kan kræves afholdt senest tre uger efter modtagelse af forhandlingsbegæringen. Forhandlingen har opsættende virkning for den påtænkte opsigelse.

Begæring om forhandling mellem parterne i vedkommende overenskomst om påtænkt afskedigelse af en tillidsrepræsentant har opsættende virkning. Dette indebærer, at opsigelsen først kan afgives, efter at forhandling mellem overenskomtparterne har været afholdt.

Stk. 4.

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

Se bilag 9 om udvidet TR-beskyttelse af ansatte i Jobcentret.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afskedigelsen af en tillidsrepræsentant ske med et varsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af, dog ikke under 35 dages varsel til udgangen af en måned.

Stk. 5.

I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrundes 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 Slagelse Kommune skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst.

Stk. 6.

Spørgsmålet om afskedigelsens berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget afskedigelse af en tillidsrepræsen-

Voldgiftsbehandling kan kun iværksættes, hvis alle forhandlingsmuligheder, jf. stk. 2 og 3 (henholdsvis

Slagelse Kommunes MED-aftale

tant afgøres af en Voldgiftsret nedsat i henhold til § 23. Godtgørelsen ydes efter de regler herom, som måtte være indeholdt i den overenskomst, som vedkommende er omfattet af. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig.

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

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

Begæring om voldgiftsbehandling forudsætter, at forhandling efter stk. 2, 3 og 5 har fundet sted. Denne begæring må fremsættes skriftligt senest tre 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. 5) har været afprøvet. Tre måneders fristen for begæring af voldgiftsbehandling regnes fra afholdelse af den centrale forhandling mellem overenskomstens parter.

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

Stk. 8.

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

§ 23. Voldgift vedrørende §§ 15 til 22

Stk. 1.

Uoverensstemmelser om fortolkning af §§ 15 - 22 om tillidsrepræsentanter afgøres ved en Voldgift, der består af fem medlemmer. To af medlemmerne vælges af KL og to af Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

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

KTOs bestyrelse har besluttet, at KTO's medlemmer af voldgiftsretten vil blive udpeget således, at det sikres, at den involverede personaleorganisation altid er repræsenteret i voldgiftsretten.

I afskedigelsessager, som ikke indeholder principielle fortolknings spørgsmål i forhold til aftalen, vil KTO anmode den involverede organisation om selv at udpege begge medlemmer af voldgiftsretten.

Stk. 2.

Parterne vælger i forening en formand for Voldgiftsretten. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget, udpeges Voldgiftsrettens formand af Arbejdsretten.

Samme bemærkninger som til stk. 1.

Stk. 3.

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

Samme bemærkninger som til stk. 1.

§ 24. Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået iht. § 21

Stk. 1.

Uoverensstemmelser om lokale aftaler i henhold til § 21, 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 fem medlemmer. To af medlemmerne vælges af KL og to af KTO.

Stk. 4.

Parterne vælger i forening en formand for Voldgiftsretten. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget, udpeges Voldgiftsrettens formand af Arbejdsretten.

Stk. 5.

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

§ 25. Håndhævelse af forpligtelserne i § 5, stk. 5 til 7

Stk. 1.

Såfremt en af parterne ikke overholder sin forpligtelse i henhold til § 5, stk. 5 - 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.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Såfremt en af parterne ikke inden for fristen på en 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.

Stk. 4.

I tilfælde af, at parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 5, stk. 5 - 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 § 5,

Slagelse Kommunes MED-aftale

stk. 5 - 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 voldgiftoverensstemmelse med § 25, stk. 5 – 9.

Stk. 5.

Såfremt sagen i øvrigt ikke løses i henhold til § 25, stk. 3 eller 4, overgår sagen til KL og KTO. Sagen kan herefter afgøres ved en Voldgift. Begæring om voldgiftsbehandling skal fremsættes skriftligt senest tre måneder efter, at det er konstateret, at sagen ikke kan løses ved bistand af de centrale parter. Svarkrift afgives herefter senest tre måneder fra modtagelsen af klageskriftet.

Stk. 6.

Voldgiftsretten består af fem medlemmer. To af medlemmerne vælges af KL og to af KTO. De centrale parter vælger i forening en formand for Voldgiftsretten. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget, udpeges Voldgiftsrettens formand af Arbejdsretten.

Stk. 7.

Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne og kan således ikke indbringes for den Kommunale Tjenestemandetsret, 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 fire måneder fra det tidspunkt, kendelse om godtgørelse er afsagt, jf. § 25, stk. 7. Hvis der ikke inden for den nævnte frist kan opnås enighed lokalt om, at en eventuelt godtgørelse anvendes lokalt til samarbejdsfremmende foranstaltninger, tilfalder godtgørelsen den centrale part.

Stk. 10.

Bestemmelserne i § 25 finder anvendelse på sager, hvor de lokale parter fra den 23. marts 2005 eller senere ikke har overholdt sine forpligtelser i henhold til § 5, stk. 5 - 7.

Kapitel 4. Ikrafttræden og opsigelse

§ 26. Ikrafttræden

Stk. 1.

Denne aftale træder i kraft den 3. juni 2009.

Stk. 2.

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

Et år efter indgåelse af denne MED-aftale, skal der evalueres på, om områdeudvalgene for Service og Velfærd skal bibeholdes.

§ 27. Opsigelse

Stk. 1.

Denne aftale kan opsiges skriftligt med ni måneders varsel til udgangen af september måned i ulige år.

Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale.

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 ni-måneders fristen, 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.

Slagelse, den 3. juni 2009

Slagelse Kommunes Hovedudvalg:

Ledelsesrepræsentanter

Egon Bo

Rie Perry

Lisbeth Mogensen

Lars Hansen

Tomas Therkildsen

Birgit Dürkop

Jenny Grønsdal

Thomas Østergaard

Lone Irene Petersen

Medarbejderrepræsentanter

Per Toft Haugaard

Lene Theill Petersen

Torsten Ross

Benny Alex Egebjerg

René Bohl

Bjarne Svan-Hansen

Niels Krusell

Susanne Nielsen

Allan Gildhoff

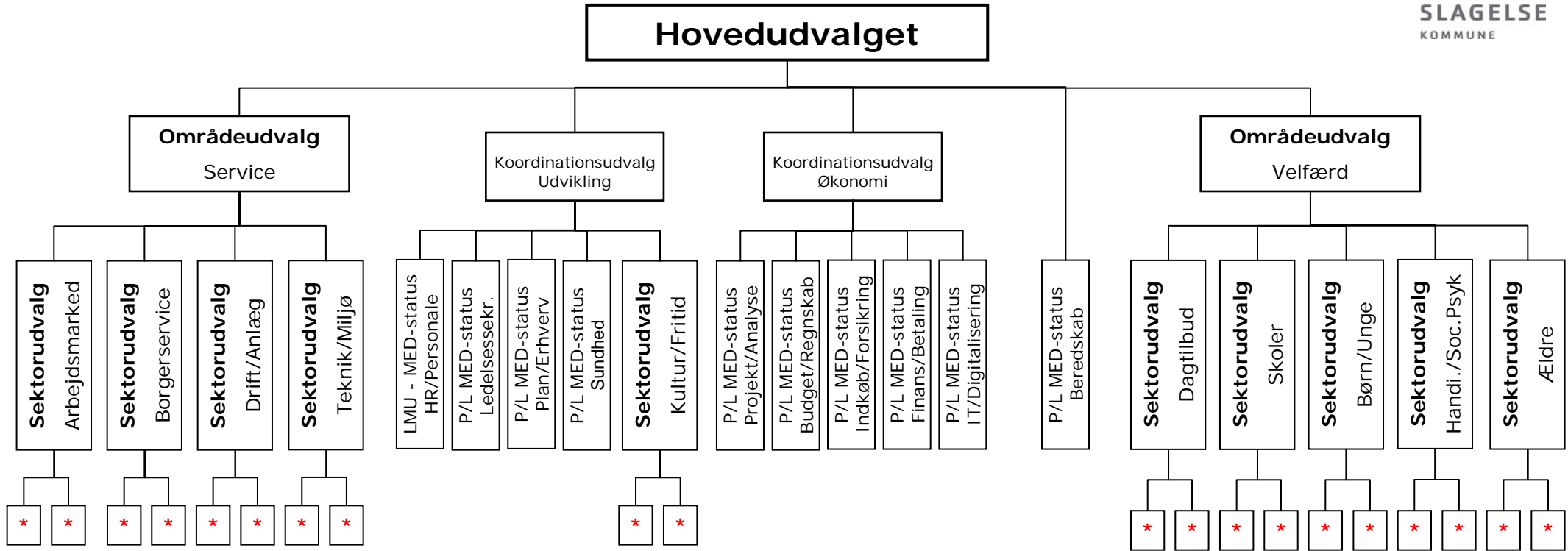
Ragnhild Lindsø

Birgitte Bokelund

Leif Borregaard Hansen

Lone Wind

Slagelse Kommunes MED-organisation



***** = på de enkelte virksomheder under sektorudvalgene:
 - personalemøde med MED-status/lokaludvalg med MED-status/koordinationsudvalg
 - sikkerhedsgruppe

Boksene symboliserer virksomhederne under sektorudvalget, men er ikke det præcise antal virksomheder under sektorudvalget

P/L MED-status = personalemøde med MED-status eller lokaludvalg med MED-status

Hovedudvalget – sammensætning og forretningsorden

Sammensætning

Medarbejderrepræsentanter:

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

Fordelingsnøglen er fastsat til

LO: 6

FTF: 4

AC: 2

Derudover vælger sikkerhedsrepræsentanterne i områdeudvalg Service, områdeudvalg Velfærd, de øverste MED-niveauer for Udvikling og Økonomi, samt Beredskab, i blandt sig to sikkerhedsrepræsentanter og to suppleanter.

Ledelsesrepræsentanter:

Kommunaldirektøren, den øvrige direktion og tre decentrale ledere.

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

Slagelse Kommunes overordnede sikkerhedsleder deltager som tilforordnet i Hovedudvalgets møder.

Forretningsorden

1. Hovedudvalget afholder 4 ordinære møder årligt, som aftales for det kommende år på Hovedudvalgets møde i december. Datoerne for de ordinære møder fremgår af referatet og bliver offentliggjort på intranettet. 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 Hovedudvalget, 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 Hovedudvalget 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 Hovedudvalgets 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 Hovedudvalgets medlemmer og suppleanter samt offentliggøres på intranettet.
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 forretningsordenen.
8. Formanden leder mødet og i dennes eventuelle fravær ledes mødet af næstformanden.

Hovedudvalget – sammensætning og forretningsorden

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 Hovedudvalget den 3. juni 2009

Bilag til Hovedudvalgets 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 HR/Personalecentret, sekretæren for Hovedudvalget, 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 områdeudvalget, koordinationsudvalg for Udvikling og Økonomi eller sektorudvalget.

Sekretæren fremsender sagen til høring i de relevante udvalg og modtager hørings svar, som herefter behandles af Hovedudvalget eller evt. områdeudvalget.

Proces for høring

Afhængigt af ovennævnte vurdering udsendes høringsmateriale til

- Hovedudvalg
- Hovedudvalg og Områdeudvalg
- Hovedudvalg, Områdeudvalg, koordinationsudvalg for Udvikling og Økonomi, Sektorudvalg
- Såfremt det vurderes, at også lokaludvalg-/personalemøder med MED-status bør have mulighed for at komme med hørings svar (f.eks. ved personalepolitiske oplæg), sker dette via koordinationsudvalget for Udvikling og Økonomi eller sektorudvalget. Koordinationsudvalget for Udvikling eller Økonomi eller sektorudvalgets formand og næstformand anmodes derfor om, ved fremsendelse af høringsmateriale, at tilrettelægge denne proces

Høringsfrister

| | | | | |
|--|----------------------|-------------------------|---|--|
| Fra høringsmateriale udsendes til høringsfrist afsættes: | Høring i Hovedudvalg | + Høring i Områdeudvalg | + Høring i koordinationsudvalg for Udvikling og Økonomi og sektorudvalg | + Høring på personalemøder-/lokaludvalg med MED-status |
| | 6 uger | 6 uger | 8 uger | 8 uger |

Hovedudvalget – sammensætning og forretningsorden

Rammer og regler

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

Hovedudvalget 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 Rammeaftalens § 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 og
3. Mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler

Af Rammeaftalens § 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 Hovedudvalgets beslutning af 12. marts 2008, hvor det af referatet bl.a. fremgår "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".

Områdeudvalget - sammensætning, forretningsorden og opgaver

Sammensætning

Områdeudvalgene kan som udgangspunkt bestå af medlemmer fra sektorudvalgene og/eller de enkelte virksomheder/centre/stabe efter følgende fordeling:

Medarbejderrepræsentanter:

Der udpeges som udgangspunkt fire medarbejderrepræsentanter og fire suppleanter, dog som minimum en repræsentant fra hvert sektorudvalg. Fordelingen sker efter aftale mellem organisationerne.

Derudover vælger sikkerhedsrepræsentanterne i sektorudvalgene i blandt sig to sikkerhedsrepræsentanter og to suppleanter.

Ledelsesrepræsentanter:

Der udpeges som udgangspunkt fire repræsentanter og fire suppleanter, dog maksimalt det samme antal, som der er medarbejderrepræsentanter.

En af ledelsesrepræsentanterne er formand. Næstformand vælges af og blandt medarbejdersidens medlemmer.

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

Opgaver

Områdeudvalget har en koordinerende funktion mellem Hovedudvalget og sektorudvalgene. Det kan fx være i forbindelse med afgivelse af hørings svar og gennemførelse af tværgående indsatser.

Områdeudvalget har en koordinerende funktion i forhold til sektorudvalgene.

Dette indebærer:

- Gensidig information og drøftelse
- Fastlæggelse af retningslinjer
- Koordinering og optimering af arbejdsmiljøarbejdet
- Mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.

Information og drøftelse

Medlemmer i områdeudvalget 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

Områdeudvalgets 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 Hovedudvalget. Områdeudvalget drøfter disse og tager stilling til, om der lokalt er behov for evt. supplerende vejledninger og procedurer.

Koordinere og optimere arbejdsmiljøarbejdet

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

Dette kan fx indebære følgende:

- Områdeudvalget behandler indkomne forslag og henvendelser fra sektorudvalgene,
- Arbejdsmiljøpolitikken med tilhørende procedurer og vejledninger er udstukket af Hovedudvalget. Områdeudvalget drøfter denne og tager stilling til, om der lokalt er behov for yderligere lokale tiltag, evt. supplerende vejledninger eller procedurer.

Områdeudvalget - sammensætning, forretningsorden og opgaver

- De overordnede rammer for APV-arbejdet er udstukket af Hovedudvalget. Dette indebærer p.t., at der er metodefrihed, og APV'en gennemføres årligt. Områdeudvalget kan beslutte, at sektorudvalgene tager stilling til, hvorledes APV'en skal gennemføres, eller beslutte, at der skal benyttes en bestemt metode. Hvis der er APV-problemer, som det ikke er lykkedes at løse på sektorudvalgsniveau, behandler områdeudvalget disse og udarbejder handlingsplaner.
- Områdeudvalget kan med baggrund i APV og trivselsundersøgelser iværksætte tværgående indsatser på arbejdsmiljøområdet.
- Områdeudvalget kan udarbejde visioner for arbejdsmiljøarbejdet og på baggrund af visionerne iværksætte en handlingsplan, der skal sikre, at visionerne virkeliggøres.
- Områdeudvalget kan etablere rammer for oplæring og instruktion af medarbejdere,
- Områdeudvalget kan etablere rammer for introduktion af nye medlemmer af en sikkerhedsgruppe.
- Områdeudvalget kan afholde temadage for sikkerhedsgrupper og sektorudvalg.
- Områdeudvalget kan etablere netværk til vidensdeling mellem sikkerhedsgrupper om løsning af arbejdsmiljøopgaven.
- Områdeudvalget bidrager til den årlige arbejdsmiljøreddegørelse, jf. Hovedudvalgets udmelding vedr. dette.

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

Mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler

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

Områdeudvalget - sammensætning, forretningsorden og opgaver

Forretningsorden

Vejledende forslag til forretningsorden:

1. Der holdes møde i udvalget, når formanden eller næstformanden finder det nødvendigt, dog mindst fire gange om året.
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. § 19.
11. Medlemmerne af udvalget får befordringsgodtgørelse i overensstemmelse med bestemmelserne i § 19.
12. Det endelig forslag - som skal vedtages - må ikke stride mod gældende regler.

Sektorudvalget - sammensætning, forretningsorden og opgaver

Sammensætning

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

Medarbejderrepræsentanter:

Der udpeges som udgangspunkt fire medarbejderrepræsentanter og fire suppleanter. Fordelingen sker efter aftale mellem organisationerne.

Sikkerhedsrepræsentanterne på de enkelte virksomheder/centre/stabe vælger i blandt sig to sikkerhedsrepræsentanter og to suppleanter.

Ledelsesrepræsentanter:

Der udpeges som udgangspunkt fire repræsentanter og fire suppleanter.

En af ledelsesrepræsentanterne er formand. Næstformand vælges af og blandt medarbejdersidens medlemmer.

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

Opgaver

Sektorudvalget har en koordinerende funktion mellem områdeudvalg og personalemøde med MED-status/lokaludvalg med MED-status/koordinationsudvalg, fx i forbindelse med afgivelse af hørings svar og gennemførelse af tværgående indsatser.

Sektorudvalget har en koordinerende funktion i forhold til personalemøde med MED-status/lokaludvalg med MED-status/koordinationsudvalg.

Dette indebærer:

- Gensidig information og drøftelse.
- Fastlæggelse af retningslinjer.
- Koordinering og optimering af arbejdsmiljøarbejdet.
- Mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.

Information og drøftelse

Medlemmer i sektorudvalget 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

Sektorudvalgets 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 Hovedudvalget. Sektorudvalget drøfter disse og tager stilling til, om der lokalt er behov for evt. supplerende vejledninger og procedurer.

Koordinere og optimere arbejdsmiljøarbejdet

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

Sektorudvalget - sammensætning, forretningsorden og opgaver

Dette kan fx indebære følgende:

- Sektorudvalget behandler indkomne forslag og henvendelser fra personalemøde med MED-status/lokaludvalg med MED-status/koordinationsudvalg.
- Arbejdsmiljøpolitikken med tilhørende procedurer og vejledninger er udstukket af Hovedudvalget. Sektorudvalget 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 Hovedudvalget. Dette indebærer p.t., at der er metodefrihed, og APV'en gennemføres årligt. Sektorudvalget kan beslutte, at sektorudvalgene tager stilling til, hvorledes APV'en skal gennemføres, eller beslutte, at der skal benyttes en bestemt metode. Hvis der er APV-problemer, som det ikke er lykkedes at løse på den enkelte virksomhed, behandler sektorudvalget disse og udarbejder handlingsplaner.
- Sektorudvalget kan med baggrund i APV og trivselsundersøgelser iværksætte tværgående indsatser på arbejdsmiljøområdet.
- Sektorudvalget kan udarbejde visioner for arbejdsmiljøarbejdet og på baggrund af visionerne iværksætte en handlingsplan, der skal sikre, at visionerne virkeliggøres.
- Sektorudvalget kan etablere rammer for oplæring og instruktion af medarbejdere.
- Sektorudvalget kan etablere rammer for introduktion af nye medlemmer af en sikkerhedsgruppe.
- Sektorudvalget kan afholde temadage for sikkerhedsgrupper og sektorudvalg.
- Sektorudvalget kan etablere netværk til vidensdeling mellem sikkerhedsgrupper om løsning af arbejdsmiljøopgaven.
- Sektorudvalget bidrager til den årlige arbejdsmiljøredegørelse jf. Hovedudvalgets udmelding vedr. dette.

For alle eksempler gælder, at sektorudvalgene informerer personalemøde med MED-status/lokaludvalg med MED-status/koordinationsudvalg om de beslutninger, der er truffet, hvilke opgaver personalemøde med MED-status/lokaludvalg med MED-status/koordinationsudvalg forventes at varetage, og hvilke forventninger der stilles til tilbagemeldinger fra personalemøde med MED-status/lokaludvalg med MED-status/koordinationsudvalg.

Mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler

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

Sektorudvalget - sammensætning, forretningsorden og opgaver

Forretningsorden

Vejledende forslag til forretningsorden:

1. Der holdes møde i udvalget, når formanden eller næstformanden finder det nødvendigt, dog mindst fire gange om året.
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. § 19.
11. Medlemmerne af udvalget får befordringsgodtgørelse i overensstemmelse med bestemmelserne i § 19.
12. Det endelig forslag - som skal vedtages - må ikke stride mod gældende regler.

Udpegninger 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.

Hovedudvalget

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

Medarbejderrepræsentanter og deres suppleanter udpeges af organisationerne, jf. fordelingsnøgle beskrevet i bilag 2 "Hovedudvalget - sammensætning og forretningsorden". Sikkerhedsrepræsentanter og deres suppleanter i Hovedudvalget vælges af og blandt sikkerhedsrepræsentanter for områdeudvalg Service, områdeudvalg Velfærd, de øverste MED-niveauer for Udvikling og Økonomi, samt Beredskab.

Områdeudvalg

Ledelsesrepræsentanter og deres suppleanter udpeges af direktøren for området. Direktøren for området er formand.

Medarbejderrepræsentanter og deres suppleanter udpeges af organisationerne. Sikkerhedsrepræsentanter og deres suppleanter i områdeudvalgene vælges af og blandt sikkerhedsrepræsentanterne i sektorudvalgene.

Sektorudvalg

Ledelsesrepræsentanter og deres suppleanter udpeges af chefen for det pågældende center. Chefen for centret er formand.

Medarbejderrepræsentanter og deres suppleanter udpeges af organisationerne. Sikkerhedsrepræsentanter og deres suppleanter i sektorudvalgene vælges af og blandt sikkerhedsrepræsentanterne på de enkelte virksomheder/centre/stabe.

Personalemøde med MED-status/lokaludvalg med MED-status

Lederen for virksomheden er født formand for personalemødet med MED-status/lokaludvalget med MED-status. Såfremt det er aftalt, at der indgår flere ledere i lokaludvalget med MED-status, udpeges disse af lederen for den pågældende virksomhed.

Valgte/udpegede medarbejderrepræsentanter er fødte medlemmer i personalemødet med MED-status/lokaludvalg med MED-status. Såfremt der er flere medarbejderrepræsentanter end pladser i personalemødet med MED-status/lokaludvalget med MED-status, vælger medarbejderrepræsentanter blandt sig de medarbejderrepræsentanter, der skal indgå i personalemødet med MED-status/lokaludvalget med MED-status.

Koordinationsudvalg

Lederen for virksomheden er født formand for koordinationsudvalget. Såfremt det er aftalt, at der indgår flere ledere i koordinationsudvalget, udpeges disse af lederen for den pågældende virksomhed.

Såfremt der er flere valgte/udpegede medarbejderrepræsentanter end pladser i koordinationsudvalget, vælger de valgte/udpegede medarbejderrepræsentanter blandt sig de medarbejderrepræsentanter, der skal indgå i koordinationsudvalget.

Valg af næstformænd

Næstformænd vælges af og blandt valgte/udpegede medarbejderrepræsentanter.

Udpegninger og valg til MED-organisationen

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 § 15.

Valg af sikkerhedsrepræsentant herunder valgret, valgbarhed og bestemmelser om valgets gyldighed er fastsat i Arbejdsministeriets Bekendtgørelse af juni 2001 om "Virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde" med senere ændringer. Valgperioderne følger dog de valgperioder, der er angivet for hele MED-organisationen.

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

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

Underudvalg

Hovedudvalg, områdeudvalg og sektorudvalg 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/staben.

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 Hovedudvalget ophører, såfremt medarbejderrepræsentanten forlader kommunen. Hvervet som medarbejderrepræsentant i områdeudvalg og sektorudvalg ophører, såfremt medarbejderrepræsentanten forlader den arbejdsplads, eller den afdeling af arbejdspladsen, hvorfra valget er sket.

Arbejds miljøarbejdet i Slagelse Kommune

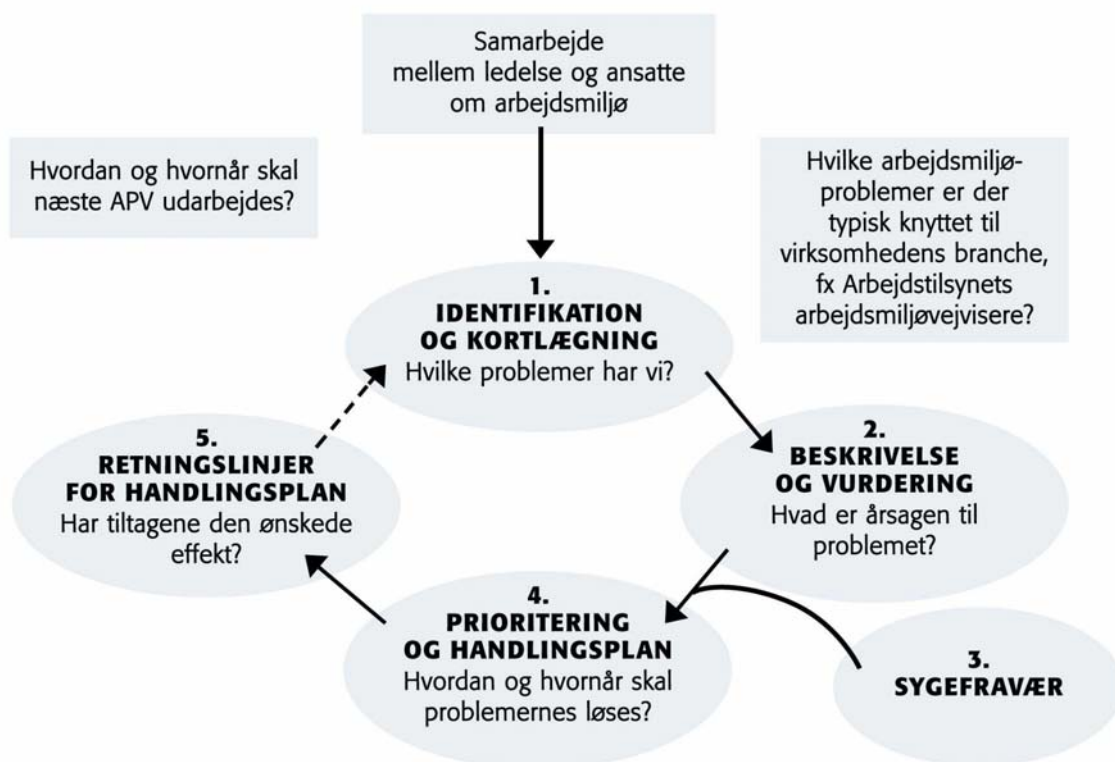
Dette bilag beskriver, hvorledes arbejdsmiljøarbejdet i Slagelse Kommune styrkes og effektiviseres ved indgåelse af MED-aftalen.

MED-organisationens opgaver på arbejdsmiljøområdet

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

En af sikkerhedsgruppernes væsentlige opgaver er at gennemføre APV årligt og deltage, når der gennemføres væsentlige ændringer på arbejdspladsen. 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 sikkerhedsgrupperne problemstillingerne videre til næste niveau i MED-organisationen.

Arbejds miljøarbejdet i Slagelse Kommune

Arbejds miljølovgivningen beskriver en række opgaver for sikkerhedsudvalg og hovedsikkerhedsudvalg. I Slagelse Kommune er sikkerhedsudvalgets opgaver tillagt personalemøde med MED-status/lokaludvalg med MED-status eller sektorudvalgene. Hovedudvalget er tillagt opgaven som hovedsikkerhedsudvalg. Enkelte virksomheder og stabe er ikke underlagt et sektorudvalg. Her varetages sikkerhedsudvalgets opgave af personalemøde med MED-status/lokaludvalg med MED-status, evt. suppleret af ad hoc koordinationsudvalg for områderne Økonomi og Udvikling. Arbejds miljøproblemer skal generelt forsøges løst på lokalt niveau, på arbejdspladserne og i sikkerhedsgrupperne, før det bliver forelagt nærmeste udvalg.

Områdeudvalg og sektorudvalg har primært til opgave at koordinere og optimere arbejds miljøarbejdet. Fx vil områdeudvalg for Velfærd løse overordnede problemstillinger for hele velfærdsområdet, medens sektorudvalg for Skoler udelukkende vil forholde sig til de særlige arbejds miljøtemaer, der er i spil for skolerne. I bilag 3 "Områdeudvalg - sammensætning, forretningsorden og opgaver" er givet eksempler på, hvilke opgaver områdeudvalget løser på arbejds miljøområdet. I bilag 4 "Sektorudvalg - sammensætning, forretningsorden og opgaver" er givet eksempler på, hvilke opgaver sektorudvalget løser på arbejds miljøområdet.

Koordinationsudvalg har udelukkende en koordinerende funktion. Dette kan fx være sammenfatning af høringssvar. Når der etableres et koordinationsudvalg, skal det samtidig aftales, hvilke opgaver udvalget skal varetage.

Hovedudvalget er kommunens overordnede MED-udvalg på arbejds miljøområdet og ansvarlig for planlægning, ledelse og koordinering af det overordnede arbejds miljøarbejde i Slagelse Kommune. Hovedudvalget skal sikre systematisk arbejds miljøarbejde, der er forebyggende, og som sikrer helhed og fremdrift. Både det strategiske og operationelle niveau skal indtænkes. Som væsentlige opgaver indgår udarbejdelse af arbejds miljøpolitikken med tilhørende procedurer og retningslinjer, iværksættelse og evaluering af indsatser og udarbejdelse af arbejds miljøredegørelser.

Arbejds miljøpolitikken

Arbejds miljøpolitikken beskriver, sammen med procedurer og vejledninger, opgaver og metoder i arbejds miljøarbejdet, herunder:

- Gennemførelse af arbejdspladsvurderinger (APV) og trivselsundersøgelser.
- Forebyggelse og håndtering af arbejdsskader.
- Forebyggelse og håndtering af sygefravær.
- Forebyggelse og håndtering af stress.
- Forebyggelse og håndtering af vold og trusler.
- Forebyggelse og håndtering af mobning og chikane.
- Forebyggelse og håndtering af misbrug.
- Beskyttelse af gravide og ammendes arbejds miljø.
- Introduktion af nyansatte.
- Rammer for vidensdeling mellem sikkerhedsgrupper.
- Implementering af lovgivning.

Arbejds miljøredegørelser

Hovedudvalget beslutter omfang, tema og frekvens for udarbejdelse af arbejds miljøredegørelser. Herunder tager Hovedudvalget stilling til, hvilken metode der skal anvendes, hvilke temaer der skal afrapporteres om, og hvem der har ansvaret for udarbejdelse af arbejds miljøredegørelsen. Alle niveauer i MED-organisationen kan blive inddraget i udarbejdelsen af arbejds miljøredegørelsen. Kommunens overordnede sikkerhedsleder har ansvar for igangsættelse.

Arbejds miljøarbejdet i Slagelse Kommune

Indsatser

Hovedudvalget sikrer, at der løbende iværksættes og drøftes indsatser på arbejdsmiljøområdet. Mindst én gang årligt følges der op på, om Arbejds miljøpolitikken efterleves, iværksatte initiativer samt arbejdsmiljøredegørelsen. Dette indarbejdes i Hovedudvalgets årshjul.

Evaluering

Metoder og indsatser evalueres.

Oversigt over sikkerhedsgrupperne

Virksomhedslederen skal informere HR/Personalecentret om sammensætning af sikkerhedsgrupper.

Områdeudvalg/sek torudvalg skal informere HR/Personalecentret om, hvilke sikkerhedsrepræsentanter der er valgt til udvalget.

HR/Personalecentret vedligeholder oversigt over samtlige sikkerhedsgrupper og sikkerhedsrepræsentanter i MED-organisationen på intranettet. Det er målsætningen, at alle ansatte skal kunne se, hvilken sikkerhedsgruppe de er omfattet af.

Støtte til sikkerhedsgrupper og den øvrige MED-organisation

Til at bistå med arbejdsmiljøarbejdet er der udpeget en overordnet sikkerhedsleder i Slagelse Kommune. Den overordnede sikkerhedsleder kan mellem Hovedudvalgets møder handle på Udvalgets vegne. Den overordnede sikkerhedsleder holder Hovedudvalget orienteret om arbejdsmiljøproblemstillinger og inddrager Hovedudvalget i problemer, der opstår mellem møderne.

Konsulenter fra HR/Personalecentret kan deltage i møder i MED-organisationen efter aftale. Konsulenter fra HR/Personalecentret varetager i øvrigt en generel konsulentfunktion i forhold til hele MED-organisationen, herunder sikkerhedsgrupperne. Det er målsætningen, at intranettet bliver et godt redskab for sikkerhedsgruppernes arbejdsmiljøarbejde.

Den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse

På alle niveauer i MED-organisationen skal sikres, at den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse gennemføres jf. §7 stk. 5.

MED-uddannelsen i Slagelse Kommune

Sikkerhedsrepræsentanter i Hovedudvalget, områdeudvalg og sektorudvalg gennemfører Slagelse Kommunes MED-uddannelse jf. §7 stk. 5.

MED-organisationens opgaver i relation til generelle "ramme"-aftaler mv. - samt særskilt Hovedudvalgets opgaver

| Aftale | Tværgående drøftelse/-forhandling i hovedudvalget for alle medarbejdere | Tværgående drøftelse/-forhandling i lokale MED-udvalg for alle medarbejdere | Forhandling/aftale om enkelt-personers eller gruppers vilkår |
|---|---|---|---|
| Aftale om integrations- og oplæringsstillinger | <ul style="list-style-type: none"> Hovedudvalget drøfter, med henblik på fastlæggelse af generelle retningslinjer, rammer og principper for oplærings- og integrationsforløbene. | <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 indhold og opfølgning på trivselsmålinger. Skal aftale retningslinjer vedrørende sundhed. Retningslinjer skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer. Disse skal evalueres med passende mellemrum. Ledelsen skal i tilknytning til kommunens budgetbehandling redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold. Skal aftale retningslinjer for sygefraværssamtaler. Skal sikre, at der i kommunen aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress. Skal sikre, at der i kommunen aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane – herunder fra 3. person – i tilknytning til udførelsen af arbejdet. | <ul style="list-style-type: none"> Skal aftale retningslinjer for fremlæggelse af institutionsbaseret sygefraværstatistik samt opfølgning på sygefravær i institutionen. Institutionsledelsen skal årligt fremlægge en institutionsbaseret sygefraværstatistik for det lokale MED-udvalg. Skal aftale retningslinjer for udarbejdelse af handlingsplaner, hvis der konstateres problemer i arbejdspladsvurderingen (APV). Såfremt sikkerhedsarbejdet ikke varetages af MED-udvalget, drøftes handlingsplaner i sikkerhedsudvalget. Skal afhængig af beslutning i Hovedudvalget aftale retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress. Skal afhængig af beslutning i Hovedudvalget aftale retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane – herunder fra 3. person – i tilknytning til udførelsen af arbejdet. | <ul style="list-style-type: none"> Ingen lokalaftaler om enkeltpersoners eller gruppers vilkår. |
| Rammeaftale om seniorpolitik | <ul style="list-style-type: none"> Drøftelse af kommunens seniorindsats, herunder fra hvilken aldersgruppe tilbudspligt om seniorsamtaler indtræder. Hovedudvalget kan fastlægge retningslinjer for indholdet i seniorsamtaler. | | <ul style="list-style-type: none"> Aftale indgås mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er). |

MED-organisationens opgaver i relation til generelle "ramme"-aftaler mv. - samt særskilt Hovedudvalgets opgaver

| Aftale | Tværgående drøftelse/-forhandling i hovedudvalget for alle medarbejdere | Tværgående drøftelse/-forhandling i lokale MED-udvalg for alle medarbejdere | Forhandling/aftale om enkelt-personers eller gruppers vilkår |
|--|--|---|--|
| Rammeaftale om socialt kapitel | <ul style="list-style-type: none"> • Årlig drøftelse i Hovedudvalget med henblik på at fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår, fastlæggelse af retningslinjerne for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige og drøfte retningslinjer og konsekvenser for personale- og arbejdsvilkår for øvrige ansatte. | <ul style="list-style-type: none"> • Såfremt det på den enkelte arbejdsplads/institution besluttet, at der kan ske ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige, er det hensigtsmæssigt, at ledelse og medarbejdere drøfter retningslinjer for beskæftigelse af disse. | <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"> • Årlig drøftelse i Hovedudvalget om kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet. • Regelmæssigt evaluere anvendelsen af medarbejderudviklingssamtaler i kommunen. | <ul style="list-style-type: none"> • Drøfte de overordnede mål for kompetenceudviklingsindsatsen på arbejdspladsen, • Drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier 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 tele- og hjemmearbejde | <ul style="list-style-type: none"> • Rammeaftalen kan indgå som led i drøftelsen af personalepolitiske emner. | | <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 ansatte. |
| TR-vilkårsprotokollatet | <ul style="list-style-type: none"> • Hovedudvalget skal indgå aftale om principper for TR's vilkår. | | <ul style="list-style-type: none"> • Principperne skal danne grundlag for en forhandling med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r). Hovedudvalget kan ikke gennemføre denne opgave på organisationernes vegne. |
| Forsøgsordning vedr. afsættelse af AKUT-midler til lokale formål, jf. protokollat om bidrag til AKUT-fonden | <ul style="list-style-type: none"> • Anvendelse af den lokale pulje sker efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i Hovedudvalget. | | <ul style="list-style-type: none"> • Intet. |

Eksempler på store virksomheders lokale MED-organisation

I dette bilag beskrives eksempler på, hvorledes store virksomheder kan organisere den lokale MED-organisation.

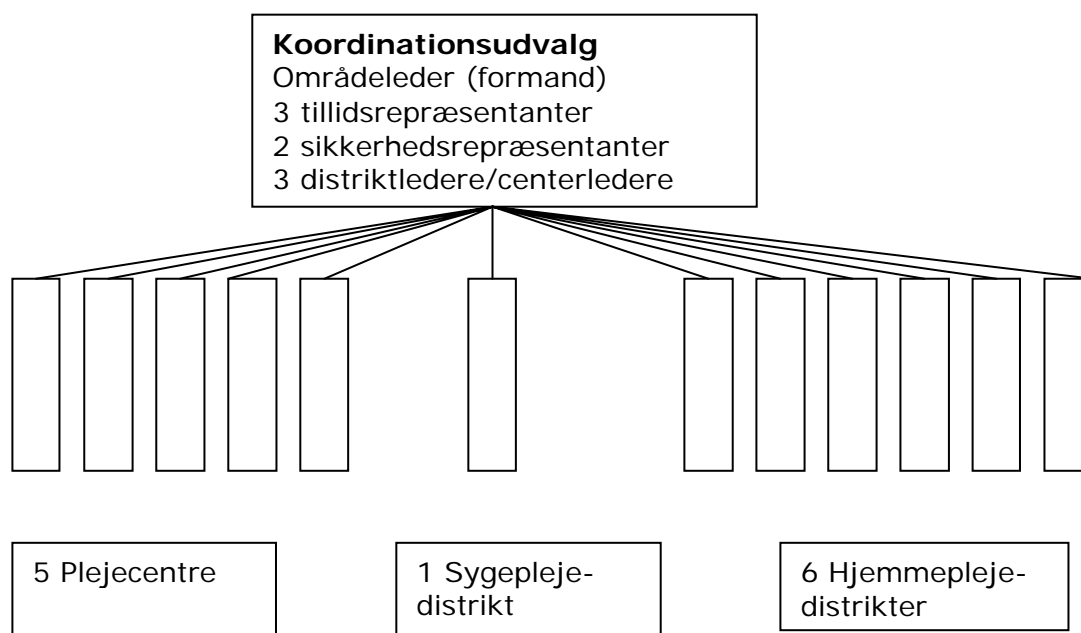
Ældreområdet – Plejeområde Syd

Plejeområde Syd er organiseret med fem plejecentre, seks hjemmeplejedistrikter og et sygeplejedistrikt med hvert 40-50 medarbejdere.

Plejecentrene/sygeplejedistriktet/hjemmeplejedistrikterne organiserer sig med lokaludvalg med MED-status eller personalemøde med MED-status. Distriktlederen/centerlederen er formand for lokaludvalg med MED-status eller personalemøde med MED-status.

Desuden oprettes et koordinationsudvalg for hele Plejeområde Syd, der er bindeled mellem Plejeområde Syd og Sektorudvalg Ældre. Koordinationsudvalget består af tre tillidsrepræsentanter (FOA, DSR, HK), to sikkerhedsrepræsentanter og fire ledere (områdelederen, en distriktleder fra hjemmeplejen, en centerleder fra et plejecenter og distriktlederen for sygeplejen). Områdelederen er formand for koordinationsudvalget.

Det aftales, hvilke opgaver koordinationsudvalget varetager, og der udarbejdes en forretningsorden. Samtlige sikkerhedsrepræsentanter og tillidsrepræsentanter gives mulighed for at mødes inden møderne i koordinationsudvalgene.



Hvert enkelt plejecenter/sygeplejedistrikt/hjemmeplejedistrikt vælger enten at organisere sig med personalemøde med MED-status eller lokaludvalg med MED-status.

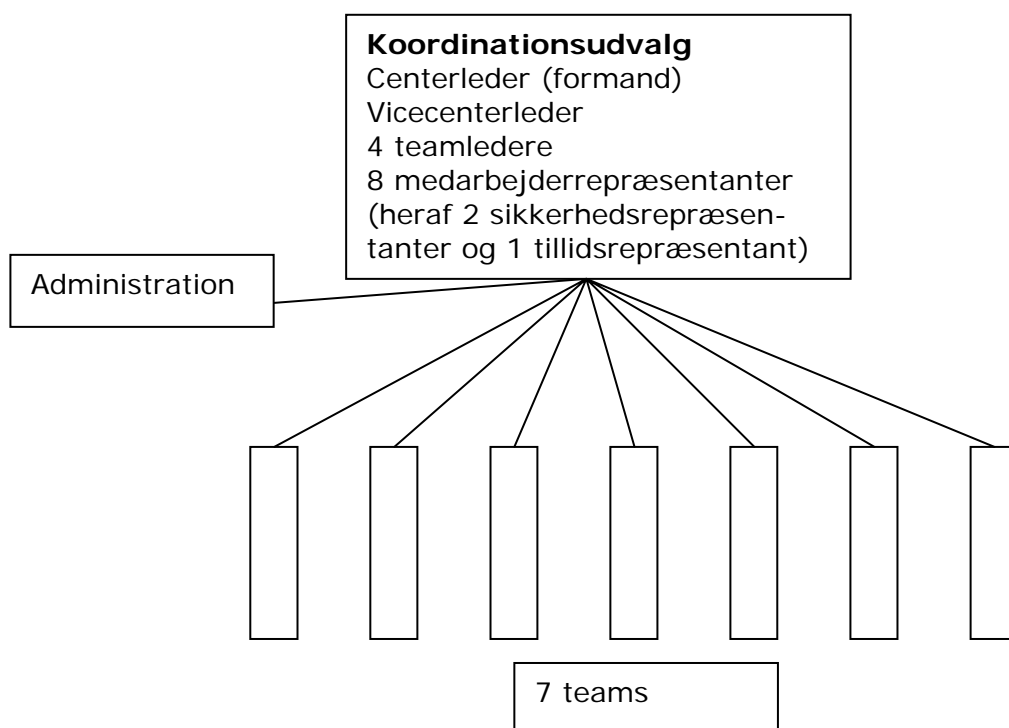
Eksempler på store virksomheders lokale MED-organisation

Støttecenter Vest

Støttecenter Vest består af otte botilbud samt administrationen af ledsagerordningen i den vestlige del af Slagelse Kommune. Der er ca. 130 medarbejdere foruden ledsagerne. Medarbejderne er organiseret i teams med 8-15 ansatte pr. team. Hvert team ledes af en teamleder. To bosteder, hvoraf det ene kun har få beboere, er dog organiseret i ét fælles team. Centerledelsen består af en centerleder og en vicecenterleder. Den øvrige administration udgøres af tre sekretærer. Der afholdes personalemøde med MED-status i hvert team. Teamlederen er formand for personalemødet med MED-status.

Der er etableret et koordinationsudvalg for hele Støttecenter Vest, der er bindeled mellem Støttecenter Vest og Sektorudvalg Handicap- og Socialpsykiatri. Koordinationsudvalget består af centerlederen, vicecenterlederen, fire teamledere, otte medarbejderrepræsentanter, heraf to sikkerhedsrepræsentanter og en tillidsrepræsentant.

Koordinationsudvalget beslutter hvilke opgaver, der skal drøftes i de syv botilbud på personalemøder med MED-status. Tilbage melding af dette sker til koordinationsudvalget, hvorefter der træffes en beslutning. Ligeledes kan det enkelte botilbud komme med opgaver, som skal løses i hele organisationen. Medarbejderrepræsentanterne har mulighed for at mødes en time forinden hvert møde i koordinationsudvalget.



Hvert team afholder personalemøde med MED-status

Jobcentrets statslige del overgår til Kommunen

Pr. 1. august 2009 overgår Jobcentrets statslige del til Kommunen. I forbindelse med overgangen har parterne aftalt et protokollat om udvidet TR-beskyttelse.

Den udvidede TR-beskyttelse omfatter både statslige og allerede kommunalt ansatte TR'er, der ufrivilligt ophører med hvervet i forbindelse med etablering af et enstrengt kommunalt beskæftigelsessystem. Tillidsrepræsentanterne beholder deres TR-beskyttelse i ét år efter fratræden som tillidsrepræsentant.