

# MED-aftale for Lemvig kommune



# Indholdsfortegnelse

§ 1.	Område	side 2
§ 2.	Formål	side 2
§ 3.	Arbejds miljø	side 3
§ 4.	Form og struktur	side 5
§ 5.	Kompetenceområde for medindflydelse og medbestemmelse	side 9
§ 6.	Medindflydelse og medbestemmelse	side 9
§ 7.	Information og drøftelse	side 9
§ 8.	Retningslinier	side 11
§ 9.	Hoved MED-udvalgets opgaver	side 13
§ 10.	Valg af tillidsrepræsentanter	side 14
§ 11.	Tillidsrepræsentantens virksomhed	side 14
§ 12.	Valg af Fællestillidsrepræsentanter	side 15
§ 13.	Valg af suppleant (stedfortræder)	side 16
§ 14.	Medarbejderrepræsentanternes vilkår	side 17
§ 15.	Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v. i kommuner i KL's og Amtsrådsforeningens områder	side 18
§ 16.	Fravigelse af TR-bestemmelser ved særskilt indgået lokal TR-aftale	side 19
§ 17.	Afskedigelse	side 20
§ 18.	Voldgift vedr. §§ 10-17	side 21
§ 19.	Uoverensstemmelser vedr. lokale aftaler indgået i.h.t. § 16	side 21
§ 20.	Håndhævelse af forpligtelserne i § 7, stk. 4 – 6	side 22
§ 21.	De centrale parters opgaver og kompetence	side 23
§ 22.	Voldgift vedr. §22, stk. 2	side 23
§ 23.	Ikrafttræden	side 24
Bilag 1 Organisationsplan		side 25
Bilag 2 Forretningsorden for Hoved MED-udvalget		side 31
Bilag 3 Hoved MED-udvalgets obligatoriske opgaver		side 32

## § 1. Område

Denne MED-aftale gælder for alle medarbejdere ved Lemvig Kommune og de selvejende institutioner, som har indgået driftsoverenskomst med Lemvig Kommune.

Udliciterede områder/arbejdsplader kan tilslutte sig denne aftale.

Aftalen er indgået med hjemmel i Rammeaftale om Medindflydelse og Medbestemmelse af 23. juni 2008.

Denne MED-aftale suppleres af Rammeaftale om Medindflydelse og Medbestemmelser i forhold til de bemærkninger m.m., der ikke er medtaget i denne aftale.

Aftalen respekterer gældende lovgivning, bekendtgørelser, cirkulærer mv. samt beslutninger i Kommunalbestyrelse og Økonomi- og Erhvervsudvalg samt kollektive overenskomster og aftaler.

## § 2. Formål

*Stk. 1.*

Denne MED-aftale skal skabe grundlag for en stadig forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i kommunen.

*Stk. 2.*

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

*Stk. 3.*

Aftalen skal sikre, at grundlaget for et sundt og sikkert arbejdsmiljø styrkes og effektiviseres.

*Stk. 4.*

Aftalen skal sikre, at der er sammenhæng mellem et fælles værdigrundlag for Lemvig Kommune og kommunens personalepolitik.

Aftalen tager afsæt i følgende værdier:

- **ÅBENHED**  
*Gensidig åbenhed i dialog og beslutninger både i forhold til borgerne, personale og presse*
- **TILLID**  
*Der vises gensidig tillid til hinanden – udgangspunktet er, at man "vil det bedste"*
- **ANSVARLIGHED/HANDLEKRAFT**  
*Der gives vide rammer til handlefrihed med henblik på at skabe en dynamisk og spændende arbejdsplads, hvor selvstændighed er i højsædet*
- **REDELIGHED**  
*Udvis en troværdig adfærd, som til enhver tid bygger på respekt og indlevelsesevne*

### § 3. Arbejdsmiljø

Det er en grundlæggende værdi for Lemvig Kommune, at der er et godt arbejdsmiljø på alle kommunens arbejdspladser. For at opnå og fastholde et godt arbejdsmiljø arbejdes aktivt på alle niveauer for at understøtte et godt arbejdsmiljø.

Arbejdsmiljøorganisationen på den enkelte arbejdsplads, er kernepunktet i arbejdsmiljøarbejdet. Det er herfra, at arbejdet omkring arbejdsmiljøet bør udgå.

Arbejdsmiljøarbejdet skal være offensivt – og ikke blot hændelsesorienteret – så arbejdsmiljøarbejdet på alle niveauer er på forkant med udviklingen.

#### Aktiviteter og metoder

Med henblik på at styrke og effektivisere sikkerheds- og sundhedsarbejdet vil Lemvig Kommune anvende følgende aktiviteter og metoder i arbejdsmiljøarbejdet:

1. Formulering af en overordnet arbejdsmiljøpolitik. Ajourføres efter behov. Arbejdsmiljøpolitikken kan ses under: Lemvig Kommunes Fælles personalepolitik - punkt 9.3.
2. Udvalgelse af indsatsområder; der udvælges min. 1 indsatsområde pr. år.
3. Arbejdspladsvurderinger udarbejdes minimum hvert 3. år.
4. Arbejdsmiljørapport. Udarbejdes hvert år.
5. Opgørelser over antal arbejdsskader og fravær. En samlet årlig statistik.
6. Ulykkesanalyser; løbende opfølgning på og analyse af arbejdsulykker.
7. Afholdelse af temadag/opfølgingskurser vedr. arbejdsmiljø, efter behov.
8. Alle arbejdsmiljørepræsentanter skal gennemgå obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse.
9. Lemvig Kommune stiller så megen tid til rådighed, at der er reel mulighed for, at arbejdsmiljøorganisationens medlemmer i det daglige kan varetage deres pligter, således at arbejdsmiljøarbejdet bringes til at fungere effektivt.

#### Arbejdsmiljøorganisationen

Strukturen for arbejdsmiljøorganisationen skal matche ledelsesstrukturen.

På niveau 3 oprettes arbejdsmiljøorganisationen således, at den til enhver tid kan løse sine opgaver på en tilfredsstillende måde i forhold til:

- Virksomhedens ledelsesstruktur
- Virksomhedens øvrige struktur (geografi, størrelse, beliggenhed)
- Virksomhedens arbejdsmiljøforhold (arbejdets art, farlighed, risici og <sup>1</sup>positive arbejdsmiljøfaktorer)
- Arbejdets organisering
- Særlige ansættelsesformer
- Andre hensyn, der påvirker arbejdsmiljøopgaverne

---

<sup>1</sup> Positive arbejdsmiljøfaktorer = faktorer som bidrager til trivsel, personlig udvikling og samtidig mindsker sandsynligheden for arbejdsmiljømæssige problemer.

Arbejdsgiveren fastsætter i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne antallet af arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen. Antallet skal endvidere fastsættes, sådan at de ansatte inden for deres arbejdstid har mulighed for at drøfte arbejdsmiljøforhold med arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen. Der skal være mindst lige så mange arbejdsmiljørepræsentanter som arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen.

Lederen og den valgte arbejdsmiljørepræsentant udgør arbejdsmiljøgruppen. Der er på hver arbejdsplads mindst en arbejdsmiljøgruppe.

Valg til arbejdsmiljørepræsentant sker for en 2-årig periode.

Arbejdsmiljørepræsentanten vælges af og blandt alle medarbejdere uden ledelsesmæssige beføjelser. Valg til arbejdsmiljørepræsentant skal foregå adskilt fra valg til tillidsrepræsentant.

### **Organisering**

Hoved MED-udvalget – niveau 1 sikrer den overordnede planlægning af arbejdsmiljøarbejdet. Område MED-udvalgene – niveau 2 varetager områdets arbejdsmiljøarbejde. Såvel i Hoved MED-udvalget og i Område MED-udvalgene koordineres arbejdsmiljøarbejdet af en daglig sikkerhedsleder. Arbejdsmiljørepræsentanten indgår i det Lokale MED-udvalg eller har et fast punkt vedrørende arbejdsmiljø på dagsorden til MED-Personalemøder – niveau 3.

### **Kompetencer**

Opgavefordelingen vedr. sikkerheds- og sundhedsarbejdet er for:

*Hoved MED-udvalget – Niveau 1:*

- Formulering af en overordnet arbejdsmiljøpolitik.
- Udvalgelse af indsatsområder.
- Afholdelse af temadag/opfølgingskurser vedr. arbejdsmiljø; efter behov.
- Planlægning, ledelse og koordinering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet.
- Sikring af rammerne for, at Område MED-udvalgene orienteres og vejledes om arbejdet.
- Samarbejde med eksterne arbejdsmiljørådgivere.
- Udarbejdelse af plan over MED-organisationens opbygning, herunder organisering af arbejdsmiljørepræsentanter.
- Rådgivning af kommunen ved løsning af arbejdsmiljøspørgsmål, herunder udarbejdelse af arbejdspladsvurdering, APV, samt kompetenceudviklingsplan.
- Gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinier vedrørende arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen.

*Område - Niveau 2:*

- Planlægning, ledelse og koordinering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet
- Hvert år gennemføre en arbejdsmiljødrøftelse, hvor niveau 2
  - Tilrettelægger indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år
  - Fastlægger, hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller
  - Vurderer, om det foregående års mål er nået og

- Fastlægger mål for det kommende års samarbejdet
- Sikring af rammerne for, at Lokale MED-udvalgene orienteres og vejledes om arbejdet
- Sikring af rammerne for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion af de ansatte
- Sikring af rammerne for at der udarbejdes kompetenceudviklingsplan for området
- Samarbejde med eksterne arbejdsmiljørådgivere
- Rådgivning ved løsning af arbejdsmiljømæssige spørgsmål
- Være kontakttled mellem Lokale MED-udvalgene og Område MED-udvalget
- Holde Hoved MED-udvalget underrettet om arbejdsmiljømæssige problemer

*Lokale MED-udvalg/personalemøder med MED-status herunder arbejdsmiljørepræsentantens arbejdsopgaver - Niveau 3:*

- Udarbejdelse af arbejdspladsvurderinger.
- Ulykkesanalyser; løbende opfølgning på og analyse af arbejdsulykker.
- Kontrol med, at arbejdet i alle led planlægges og tilrettelægges således, at det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt
- Hvert år gennemføre en arbejdsmiljødrøftelse, hvor niveau 3
  - Tilrettelægger indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år
  - Fastlægger, hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller
  - Vurderer, om det foregående års mål er nået og
  - Fastlægger mål for det kommende års samarbejdet
- Påvirkning af den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed
- Orientering af de ansatte om de bestemmelser, der er fastsat til at fremme sikkerhed og sundhed
- Deltagelse i planlægningen af institutionens/afdelingens sikkerheds- og sundhedsarbejde, herunder deltagelse i arbejdspladsvurdering, APV og i projekter vedr. udvidelser eller ombygninger.
- Være kontakttled mellem de ansatte og Område MED-udvalget
- Holde Område MED-udvalget underrettet om arbejdsmiljømæssige problemer

*Den daglige sikkerhedsleder:*

- Koordinering af arbejdsmiljøindsatsen mellem de forskellige MED-udvalg.
- Distribuerer relevant materiale til niveau 3 samt til ledere og organisationsrepræsentanter niveau 1
- Udarbejdelse af arbejdsmiljørapport hvert år.
- Udarbejdelse af en samlet årlig statistik over arbejdsskader og fravær.

## **§ 4. Form og struktur**

*Stk. 1.*

Strukturen for medindflydelse og medbestemmelse skal matche ledelsesstrukturen.

Strukturen er enstrengt og omfatter således også sikkerheds- og sundhedsarbejdet på niveau 1 og 2 i henhold til arbejdsmiljølovgivningen. På niveau 3 oprettes arbejdsmiljøgrupper i.h.t. MED-aftalen for Lemvig Kommune §3 – Arbejdsmiljøorganisation.

Valgperioden er 2 årig ved udpegninger og valg til MED-udvalgene efter denne aftale. Første gang er valgperioden 1. januar 2011 til den 31. december 2012.

*Stk. 2.*

### **Overordnet struktur:**

Medindflydelse og medbestemmelse udøves strukturelt gennem:

- 1 Hoved MED-udvalg (niveau 1)
- MED-udvalg på områdeniveau (niveau 2 – området svarer til den politiske udvalgsstruktur)
- Lokale MED-udvalg/personalemøder med MED-status på arbejdspladser med selvstændig ledelseskompetence (niveau 3)

### **Afholdelse af møder:**

Formanden og næstformand for MED-udvalget på alle niveauer har i samarbejde ansvaret for, at der udarbejdes en mødeplan for møderne i udvalget. Mødeplanen for det kommende år godkendes i udvalget.

Organisationsplan fremgår af BILAG 1.

*Stk. 3*

### **Hoved MED-udvalg:**

Hoved MED-udvalget er det øverste samarbejds- og sikkerhedsorgan for Lemvig Kommune.

### **Formand og næstformand:**

Kommunaldirektøren er formand for Hoved MED-udvalget. Næstformanden vælges af og blandt personalesidens medlemmer.

### **Sammensætning:**

Ledersiden består af indtil 7 medlemmer udpeget af Direktionen. Direktionens medlemmer, personalechefen og den daglige sikkerhedsleder er født medlem.

Medarbejdersiden udpeger 8 medlemmer til Hoved MED-udvalget. Medlemmerne skal være ansat ved Lemvig Kommune eller ved en institution, der har driftsoverenskomst med Lemvig Kommune. LO udpeger 4 medlemmer, FTF 3 medlemmer og AC 1 medlem.

Der udpeges personlige suppleanter for medlemmerne.

Et medlem på medarbejdersiden skal være valgt som arbejdsmiljørepræsentant. Udpegningen sker efter aftale mellem LO, FTF og AC. Valgperioden følger øvrige valg efter denne aftale.

Hoved MED-udvalgets arbejde udøves i 4 årlige møder. Derudover aftales konkrete møder bl.a. i forbindelse med budgetvedtagelsen der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen. På samme møder kan ligeledes indgå de obligatoriske årlige drøftelser i henhold til generelle rammeaftaler, jf. bilag 9 - til Rammeaftalen om Medbestemmelse og medindflydelse. Der kan indkaldes til ekstraordinært møde, hvor der er forhold af betydning, der skal drøftes i Hoved MED-udvalget.

HR-afdelingen forestår den sekretariatsmæssige bistand til Hoved MED-udvalget.

Stk. 4.

### **MED-udvalg på områdeniveau:**

For at sikre en tværgående medindflydelse og medbestemmelse inden for hver område etableres der et MED-udvalg på områdeniveau.

### **Formand og næstformand:**

Direktøren for området er formand for MED-udvalget på områdeniveau. Næstformanden vælges af og blandt personalesidens medlemmer.

### **Sammensætning:**

MED-udvalg på områdeniveau sammensættes således:

### **Familie- og kultur:**

Der udpeges 8 medarbejderrepræsentanter. Fordelingen mellem organisationerne aftales indbyrdes mellem organisationerne.

Der udpeges indtil 7 lederrepræsentanter.

### **Social- og sundhed:**

Der udpeges 7 medarbejderrepræsentanter. Fordelingen mellem organisationerne aftales indbyrdes mellem organisationerne.

Der udpeges indtil 6 lederrepræsentanter.

### **Teknik- og Miljø:**

Der udpeges 4 medarbejderrepræsentanter. Fordelingen mellem organisationerne aftales indbyrdes mellem organisationerne.

Der udpeges indtil 3 lederrepræsentanter

### **Arbejdsmarked og Integration:**

Der udpeges 4 medarbejderrepræsentanter. Fordelingen mellem organisationerne aftales indbyrdes mellem organisationerne.

Der udpeges indtil 3 lederrepræsentanter

### **Centraladministration:**

Der udpeges 4 medarbejderrepræsentanter. Fordelingen mellem organisationerne aftales indbyrdes mellem organisationerne.

Der udpeges indtil 3 lederrepræsentanter.

Der udpeges personlige suppleanter for medlemmerne.

Et medlem på medarbejdersiden skal være valgt som arbejdsmiljørepræsentant. Udpegningen sker efter aftale mellem LO, FTF og AC. Valgperioden følger øvrige valg.

Medarbejderrepræsentationen i MED-udvalg på områdeniveau skal afspejle personalesammensætningen inden for det enkelte område og skal som hovedregel baseres på valgte tillidsrepræsentanter. Det tilstræbes, at de Lokale MED-udvalg på arbejdspladsniveau bliver repræsenteret i videst muligt omfang.



### **Afholdelse af møder:**

Møder afholdes, når formanden eller næstformanden finder det nødvendigt, dog mindst 4 gange årligt. Møde afholdes endvidere, hvis et flertal af personalerepræsentanterne anmoder herom og angiver de spørgsmål, der ønskes behandlet. Det anbefales, at møderne sker i et forløb, som tager højde for møderne i Hoved MED-udvalget.

*Stk. 5.*

### **Lokale MED-udvalg på niveau 3:**

Enhver medarbejder ved Lemvig Kommune skal kunne henføres til et MED-udvalg.

Niveau 3 kan organiseres efter én af følgende modeller.

- a) Udvalgsmodel
- b) Personalemødemodel med MED-status

Valg af model søges aftalt mellem repræsentanter for den stedlige ledelse og de godkendte tillidsrepræsentanter indenfor det område, som skal dækkes. Såfremt enighed ikke kan opnås fremsendes sagen til afgørelse i Hoved MED-udvalget.

#### **a) Udvalgsmodellen:**

##### **Formand/næstformand:**

Den ansvarlige leder indenfor MED-udvalgets område er formand og mødeleder. Medarbejdersiden vælger næstformand.

##### **Sammensætning:**

Antallet af leder- og medarbejderrepræsentanter fastsættes i forhold til områdets sammensætning og størrelse. Der lægges især vægt på en dækning med repræsentation for de personalegrupper, der arbejder på området, hvis der er underopdelinger af området, kan der endvidere indgå en fordeling i forhold til denne underopdeling, fx stillepladser ved parkafdelingen. Fastsættelse af antal medlemmer i udvalget aftales i det eksisterende MED-organ. Såfremt der ikke er et MED-organ søges det aftalt mellem repræsentanter for den stedlige ledelse og de godkendte tillidsrepræsentanter indenfor det område, som skal dækkes. Såfremt enighed ikke kan opnås fremsendes sagen til afgørelse i Hoved MED-udvalget.

Der udpeges personlige suppleanter for medlemmerne.

### **Afholdelse af møder:**

Møder afholdes, når formand eller næstformand finder det nødvendigt. Normalt mindst en gang i kvartalet. Møde afholdes endvidere, hvis et flertal af personalerepræsentanterne anmoder herom og angiver de spørgsmål, der ønskes behandlet. Det anbefales, at møderne sker i et forløb, som tager højde for møderne i Hoved MED-udvalget.

#### **b) Personalemødemodel med MED-status:**

##### **Formand/næstformand:**

Den ansvarlige leder indenfor MED-udvalgets område er formand. Den ansvarlige leder eller dennes stedfortræder varetager mødeledelsen.

Blandt personalet vælges en næstformand og en suppleant for denne. Godkendte tillidsrepræsentanter har fortrinsadgang ved dette valg. Såfremt der ikke er godkendte tillidsrepræsentanter til de 2

funktioner, sker valget frit blandt områdets personale. De valgte vil herefter være tillidsrepræsentantbeskyttet og skal gennemgå MED-uddannelsen.

Ved valg af denne model skal iagttages,

1. at det skal aftales, om samtlige personalemøder skal være MED-udvalgsmøder,
2. at behandling af arbejdsmiljøspørgsmål skal fremgå af såvel dagsorden som referat,
3. at personalemødet, som MED-organ varetager de opgaver, der efter arbejdsmiljølovgivningen er henlagt til et arbejdsmiljøgruppen,
4. at mødeplan skal aftales, og at det anbefales, at møderne sker i et forløb, som tager højde for møderne i Hoved MED-udvalget
5. at næstformanden skal inddrages ved fastsættelse af dagsorden samt
6. varetagelse af sikkerheds- og arbejdsmiljøarbejdet.

## **§ 5. Kompetenceområde for medindflydelse og medbestemmelse**

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

## **§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse**

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

1. Gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.
2. Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinier for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde og
3. mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.
4. MED-aftalen indebærer, at ethvert spørgsmål om økonomi, personaleforhold og arbejdsmiljø kan drøftes, hvis én af parterne ønsker det. Undtaget er alene forhold, der vedrører konkrete enkeltpersoner.

## **§ 7. Information og drøftelse**

*Stk. 1.*

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

*Stk. 2.*

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

*Stk. 3.*

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

Der afholdes 2 årlige møder mellem Hoved MED-udvalget og Økonomi og Erhvervsudvalget. Disse møder søges placeret i god tid inden budgettets vedtagelse og efterfølgende når budgettet er vedtaget. Lignende dialog sker mellem fagudvalgene og MED-udvalg på områdeniveau.

*Stk. 4.*

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

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

*Stk. 5.*

Hvis tvingende årsager undtagelsesvis betyder, at der må træffes en beslutning, inden sagen har været forelagt MED-udvalget, skal næstformanden straks informeres. Der skal udfærdiges en redegørelse til det pågældende MED-udvalg og Hoved MED-udvalget. Vurderer MED-udvalget, at årsagen skyldes manglende planlægning og bifaldes dette af Hoved MED-udvalget, skal Hoved MED-udvalget tage stilling til, hvorledes en lignende situation kan undgås i fremtiden.

*Stk. 6.*

MED-udvalgene på alle niveauer skal hver især drøfte og fastlægge procedure for indhold, omfang og form for information således, at den når ud på den enkelte arbejdsplads. Forretningsordenen for Hoved MED-udvalget indgår som bilag 2 til aftalen. Det forudsættes, at der også er Forretningsordenen for Områdeudvalgene på niveau 2.

*Stk. 7.*

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

*Stk. 8.*

For det tilfælde, at beslutninger, som nævnt i stk. 7, indebærer betydelige ændringer for en personalegruppes arbejds- og personaleforhold, og denne gruppe ikke er repræsenteret i samarbejdsudvalget, kan medarbejdersiden eller denne gruppe inden forhandlingen fremsætte krav om, at de suppleres med en tillidsrepræsentant for denne personalegruppe. Et sådant krav skal fremsættes i forlængelse af, at medarbejdersiden bliver bekendt med, at der skal ske en forhandling.

*Stk. 9.*

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

*Stk. 10.*

Såfremt der sker væsentlige ændringer i udligningsordningen vedr. udgifter til barsels- og adopti-onsorlov, drøftes dette på ny i Hoved MED-udvalget, jf. udligningsaftalens § 6, stk. 3.

## § 8. Retningslinjer:

### *Stk. 1.*

Når én af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelse med henblik på at fastlægge retningslinjer. Begge parter skal udvise positiv forhandlingsvilje og søge at opnå enighed.

### **1. Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold.**

Økonomiudvalget godkender hvert år så tidligt som muligt en procedure samt tidsplan for det kommende års budgetlægning, hvori der skal tages højde for:

- Hoved MED-udvalgets høring af Område MED-udvalg (niveau 2) og Lokale MED-udvalg (niveau 3) om budgetforslaget.
- Hoved MED-udvalgets efterfølgende behandling af Område MED-udvalg (niveau 2) og Lokale MED-udvalg's (niveau 3) kommentarer.
- Hoved MED-udvalgets muligheder for fremsendelse af kommentarer til Økonomiudvalget inden 1. og 2. behandling af budgetforslaget.
- Relevant budgetmateriale udsendes til alle i Hoved MED-udvalget (niveau 1), Område MED-udvalg (niveau 2) og Lokale MED-udvalg (niveau 3).

Tidsplanen udsendes efterfølgende til alle institutioner til orientering.

Som hovedregel følges høringsproceduren som ovenfor anført.<sup>2</sup>

### **2. Kommunens personalepolitik - herunder ligestillingspolitik.**

Kommunens personalepolitik tages - på baggrund af forudgående behandling i og eventuelle kommentarer fra Område MED-udvalg (niveau 2) og Lokale MED-udvalg (niveau 3) - op til revision i Hoved MED-udvalget mindst én gang i hver valgperiode - som hovedregel i det første år af valgperioden.

Samtidig med revisionen af personalepolitikken fastlægges evt. personalepolitiske indsatsområder for den kommende 2-4 års periode.

Medlemmer af Hoved MED-udvalget kan dog til enhver tid tage personalepolitikken op til revision i Hoved MED-udvalget, ligesom der fastlægges retningslinjer for personer på særlige vilkår.

### **3. Efter- og videreuddannelse af medarbejdere, herunder generel uddannelsesplanlægning.**

I november - december orienterer ledelsessiden på niveau 3 om institutionens uddannelsesramme for det kommende år. Niveau 3 drøfter samtidig efter- og videreuddannelsesindsatsen for det kommende år.

---

<sup>2</sup> Hvor materialet undtagelsesvis foreligger med meget kort frist inden den politiske behandling, sendes høringsmaterialet straks direkte til MED-udvalgene på alle niveauer, som fremsender høringssvarene direkte til Økonomi & Erhvervsudvalget idet, der kan være situationer, hvor forlig om budgettet indgås med så kort frist inden behandling af budgettet, og at det derfor ikke kan lade sig gøre, at følge høringsproceduren som beskrevet i MED-aftalen.

Retningslinier vedr. efter- og videreuddannelse samt uddannelsesplanlægning udarbejdes i Område MED-udvalgene (niveau 2).

#### **4. Større rationaliserings- og omstillingsprojekter / udlicitering.**

Før der i kommunalbestyrelsen træffes afgørelse om større rationaliserings- og omstillingsprojekter samt udlicitering / privatisering, skal spørgsmålet have været drøftet i Hoved MED-udvalget samt i det for området dækkende Område MED-udvalg. Medarbejderne skal gives mulighed for at drøfte de arbejds- og personalemæssige konsekvenser af projektets gennemførelse.

#### **5. Ny teknologi.**

##### Stk. 1.

Inden der træffes beslutning om brug af ny teknologi samt væsentlige ændringer af bestående teknologi på kommunens arbejdspladser, skal medarbejderne informeres herom. I Niveau 2 drøftes konsekvenserne ved indførelse og brug af teknologi. I drøftelserne skal der lægges vægt på at tilgodese medarbejdernes tryghed, både med hensyn til ansættelse og arbejdsopgaver samt fordelingen heraf.

Ledelsessiden skal foranledige, at Niveau 2 og Niveau 3 behandler mulighederne for i størst muligt omfang at sikre medarbejderne andet kvalificeret arbejde i kommunen i de tilfælde, hvor indførelsen af teknologi nødvendiggør en ændret arbejdstilrettelæggelse. Overflytning til andet arbejde kan dog først finde sted efter forhandling med de pågældendes faglige organisationer.

##### Stk. 2.

I henhold til 'Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne' skal der i MED-systemet aftales retningslinjer på en række områder, herunder trivselsmålinger, sundhedsfremme, sygefravær, handplaner i forbindelse med APV, arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress, samt indsat mod vold, mobning og chikane, Jf. i øvrigt vedlagte oversigt over opgaver for Hoved MED-udvalget samt for øvrige MED-udvalg i relation til generelle (ramme)aftaler mv. (Bilag 9)

##### Stk. 3.

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

##### Stk. 4.

Aftalte retningslinier er bindende for begge parter, som er forpligtiget til at forsvare og anvende dem.

##### Stk. 5.

Alle retningslinjer skal udformes skriftligt.

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

##### Stk. 6.

Retningslinier, som er aftalt i henhold til denne aftale, gælder indtil der er opnået enighed om ændringer.

## § 9. Hoved MED-udvalgets opgaver

### *Stk. 1.*

Hoved MED-udvalget forhandler og indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i henhold til bestemmelserne heri.

### *Stk. 2.*

1. Gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen,
2. at vejlede om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af udvalg m.v.,
3. at fortolke aftalte retningslinjer,
4. at fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom og
5. at indbringe uoverensstemmelser og fortolknings spørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter,
6. Hoved MED-udvalget har endvidere til opgave at koordinere og drøfte forhold, som er relevante for to eller flere MED-udvalg.

### *Stk. 3.*

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

### *Stk. 4*

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

### *Stk. 5*

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

### *Stk. 6*

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

### *Stk. 7*

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

### *Stk. 8*

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

## **§ 10. Valg af tillidsrepræsentanter**

### *Stk. 1.*

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

### *Stk. 2.*

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

### *Stk. 3.*

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

### *Stk. 4.*

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

### *Stk. 5.*

Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst 1/2 års tilknytning til kommunen. Elever på erhvervsuddannelserne (EUD-elever) er ikke valgbare. Valget anmeldes skriftligt af vedkommende organisation over for kommunen. Kommunen er berettiget til over for organisationen at gøre indsigelse mod valget inden for en frist på 3 uger fra modtagelse af meddelelse fra organisationen.

### *Stk. 6.*

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

### *Stk. 7.*

Bestemmelserne i stk. 1 - 4, stk. 5, 1. punktum og stk. 6 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 16. Bestemmelserne i stk. 5, 2. - 4. punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.

## **§ 11. Tillidsrepræsentantens virksomhed**

### *Stk. 1.*

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

### *Stk. 2.*

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

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

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

- Modtage og videregive information til og fra ledelsen,
- modtage og videregive information til og fra de medarbejdere, den pågældende repræsenterer,
- modtage og videregive informationer til og fra vedkommendes personaleorganisation, herunder deltage i personaleorganisationens møder for tillidsrepræsentanter,
- forhandle om lokale spørgsmål for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten repræsenterer,
- forhandle og aftale vilkår for de medarbejdere, den pågældende repræsenterer, i det omfang tillidsrepræsentanten har fået kompetencen hertil,
- koordinere med andre tillidsrepræsentanter,
- medvirke til gensidig information med en eventuel fællestillidsrepræsentant,
- forberede, deltage i og følge op på møder med de medarbejdere, den pågældende repræsenterer,
- være medlem af medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, m.v.,
- forberede og følge op på møder i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg m.v. og
- varetage funktionen som arbejdsmiljørepræsentant, hvis det er fastlagt i den lokale aftale.

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

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

#### *Stk. 6.*

Bestemmelserne i stk. 3 og 4 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 16. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 samt stk. 5 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

## **§ 12. Valg af Fællestillidsrepræsentanter**

#### *Stk. 1.*

Det kan mellem de lokale afdelinger af personaleorganisationerne og kommunen aftales, at der for overenskomstgrupperne vælges en fællestillidsrepræsentant til at varetage og forhandle spørgsmål fælles for de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer. Valg af fællestillidsrepræsentant



sker af og blandt de anmeldte tillidsrepræsentanter, som repræsenterer overenskomstgrupperne. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes til kommunen ved en af samtlige berørte tillidsrepræsentanter underskrevet anmeldelse.

*Stk. 2.*

Den enkelte personaleorganisations lokale afdeling kan beslutte, at der vælges en fælles tillidsrepræsentant, der repræsenterer enten en overenskomstgruppe, som har valgt mere end én tillidsrepræsentant, eller flere overenskomstgrupper der hører til overenskomster med samme lønmodtagerpart. Det skal samtidig besluttes, hvilke spørgsmål der skal varetages af fællestillidsrepræsentanten – og således ikke af de enkelte tillidsrepræsentanter. Valget af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de berørte og anmeldte tillidsrepræsentanter. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes skriftligt af personaleorganisationen over for kommunen.

*Stk. 3.*

Anmeldelsen efter stk. 1 og stk. 2 skal ledsages af en beskrivelse af arbejdsdelingen mellem fællestillidsrepræsentanten og de enkelte tillidsrepræsentanter. Det skal af beskrivelsen klart fremgå hvilke opgaver, der varetages af fællestillidsrepræsentanten, og hvilke opgaver der henhører under de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner.

*Stk. 4.*

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

*Stk. 5.*

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

*Stk. 6.*

Bestemmelserne i stk. 1, 1. og 2. punktum, stk. 2, 1. - 3. punktum, stk. 3, stk. 4 og stk. 5 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 16. Bestemmelserne i stk. 1, 3. punktum og stk. 2, 4. punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.

## **§ 13. Valg af suppleant (stedfortræder)**

*Stk. 1.*

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

*Stk. 2.*

Suppleanten er omfattet af bestemmelsen i § 17. 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. § 16.

## § 14. Medarbejderrepræsentanternes vilkår

### *Stk. 1.*

Varetagelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant må ikke medføre indtægtstab. Medarbejderrepræsentanten skal have den indtægt, som pågældende ville have fået ved almindeligt arbejde i det tidsrum, det var planlagt, at den pågældende skulle arbejde i.

### *Stk. 2.*

Hvis medarbejderrepræsentanten pålægges at 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.*

Såfremt medarbejderrepræsentantens område omfatter flere adskilte arbejdssteder, ydes der befordringsgodtgørelse ved hvervets udførelse efter kommunens normale regler. Der ydes endvidere befordringsgodtgørelse fra hjem til arbejdsplads, hvis medarbejderrepræsentanten tilkaldes uden for sin normale arbejdstid.

### *Stk. 4.*

Medarbejderrepræsentanten skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til at varetage deres hverv.

### *Stk. 5.*

Kommunen yder tidskompensation for Fællestillidsrepræsentant funktionen efter nærmere aftale med den enkelte organisation.

### *Stk. 6.*

Der sker årlig dialog mellem Leder og Tillidsrepræsentanten vedr. Tillidsrepræsentantens vilkår. Vilkårsdrøftelsen indeholder følgende temaer:

- Tillidsrepræsentantens område og hverv
- Tidsforbrug til TR arbejdet
- Kurser og møder i relation til hvervet
- Lokale hvor TR arbejdet kan udføres
- Øvrige faciliteter, f.eks. PC adgang – Telefon – opbevaring af dokumenter /TR materialer
- Efteruddannelse i det alm. Arbejde

### *Stk. 7.*

Hvis konkrete forhold på arbejdspladsen gør det nødvendigt, optages der dialog mellem Lemvig Kommune og repræsentanter fra de lokale forhandlingsberettigede organisationer om tidsforbrug og andre mere konkrete vilkår for udførelse af hvervet.

### *Stk. 8.*

Parterne er enige om, at følge de til rammeaftalen knyttede bestemmelser om uddannelse af såvel ledelsesrepræsentanter som medarbejderrepræsentanter i MED-systemet

*Stk. 9.*

Parterne er enige om, at det er vigtigt, at der gives medarbejderrepræsentanterne mulighed for at holde trit med lønudviklingen for et arbejdsområde med tilsvarende arbejde. Der er med udgangspunkt i opgavevaretagelsens omfang mulighed for at indgå aftale om funktionsløn mellem kommunen og den forhandlingsberettigede organisation.

*Stk. 10.*

Parterne er enige om, at det er vigtigt, at der gives medarbejderrepræsentanterne mulighed for at holde trit med den faglige udvikling på medarbejderrepræsentantens arbejdsområde. Der peges specielt på, at det i forbindelse med ophør af funktionen som medarbejderrepræsentant er vigtigt, at dette indgår i medarbejdersamtalen og at der fastlægges en plan for evt. ajourføring af uddannelsesniveau i relation til de opgaver, som medarbejderrepræsentanten skal kunne løse efter ophøret af funktionen som medarbejderrepræsentant.

*Stk. 11.*

Medarbejdere ydes tidskompensation som nedenfor anført.  
Det opgjorte tidsforbrug kompenseres medarbejderens arbejdsplads fra en central pulje.

Hoved MED-udvalg:

Næstformand: 70 timer årligt (inkl. arbejdsgrupper)

Medarbejderrepræsentanter: 60 timer årligt (inkl. arbejdsgrupper)

Områdeudvalg på niveau 2:

Næstformand: 50 timer årligt

Medarbejderrepræsentanter: 40 timer årligt

## **§ 15. Frihed til deltagelse i kurser, møder mv.**

*Stk. 1.*

Efter anmodning gives der tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed med henblik på

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

*Stk. 2.*

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

*Stk. 3.*

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

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

*Stk. 4.*

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 16. Bestemmelserne i stk. 3 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

## **§ 16. Fravigelse af TR-bestemmelser ved særskilt indgået lokal TR-aftale**

*Stk. 1.*

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

§ 10, stk. 1 - 4, stk. 5, 1. punktum og stk. 6

§ 11, stk. 3 og 4

§ 12, stk. 1, 1. og 2. punktum, stk. 2, 1. - 3. punktum, stk. 3, stk. 4 og stk. 5

§ 13, stk. 1 og 2

§ 14, stk. 1 og 2

§ 15, stk. 1 og 2

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

*Stk. 2.*

Bestemmelserne i nærværende aftales § 10, stk. 5, 2. - 4. punktum, § 11, stk. 1 og 2, § 11, stk. 5, § 12, stk. 1, 3. punktum, § 12, stk. 2, 4. punktum, § 15, stk. 3 samt §§ 17 - 22 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

*Stk. 3.*

Af en lokal aftale indgået i henhold til stk. 1 skal det klart fremgå hvilke bestemmelser i nærværende aftale, der erstattes af den lokale aftale.

*Stk. 4.*

Forhandling om særskilt indgåelse af en lokal aftale i henhold til stk. 1 skal indledes, såfremt kommunen eller én eller flere (lokale) repræsentanter fra en eller flere forhandlingsberettigede organisationer anmoder herom. Ved en central drøftelse i den enkelte kommune afklares/fastlægges det, på hvilket niveau de enkelte elementer i en lokal aftale skal forhandles og aftales. Begge parter skal på anmodning oplyse, hvem der repræsenterer parterne i forhandlingerne.

*Stk. 5.*

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

*Stk. 6.*

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

de aftale.

## § 17. Afskedigelse

### *Stk. 1.*

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

### *Stk. 2.*

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

### *Stk. 3.*

Hvis personaleorganisationen skønner, at den påtænkte afskedigelse ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens eller kommunens forhold, kan personaleorganisationen inden en frist på 14 dage efter den i stk. 2 nævnte forhandling over for kommunen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst/aftale. Kopi af begæring om forhandling sendes til KL. Forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelse af forhandlingsbegæringen. Forhandlingen har opsættende virkning for den påtænkte opsigelse.

### *Stk. 4.*

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

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afskedigelsen af en tillidsrepræsentant ske med et opsigelsesvarsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af, dog mindst 6 måneder. Bestemmelsen vedr. afskedigelse begrundet i arbejdsmangel gælder ikke for suppleanter for tillidsrepræsentanter samt for medarbejderrepræsentanter og suppleanter for medarbejderrepræsentanter, der ikke er tillidsrepræsentanter. For disse gælder at en afskedigelse begrundet i arbejdsmangel kan ske med det varsel, der følger af den overenskomst eller aftale som vedkommende er omfattet af, dog mindst 35 dages varsel til udgangen af en måned.

### *Stk. 5.*

I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrunder bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 2-4. I sådanne tilfælde skal kommunen 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 for en frist på 14 dage efter forhandlingen over for kommunen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst.

### *Stk. 6.*

Spørgsmålet om afskedigelsens berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget afskedigelse af en tillidsrepræsentant afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold til § 18. Godtgørelsen ydes efter de regler herom, som måtte være indeholdt i den overenskomst, som vedkommende er omfattet af. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig.

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

For grupper, som ikke i deres overenskomster har godtgørelsesbestemmelser i tilfælde af usaglig

afskedigelse ydes en godtgørelse, fastsat i henhold til sædvanlige kommunale afskedigelsesnævnbestemmelser.

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

*Stk. 7.*

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

*Stk. 8.*

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

## **§ 18. Voldgift vedrørende §§ 10-17**

*Stk. 1.*

Uoverensstemmelser om fortolkning af §§ 10-17 om tillidsrepræsentanter afgøres ved en voldgift, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL og 2 af Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

*Stk. 2.*

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

*Stk. 3.*

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

## **§ 19. Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået i.h.t § 16**

*Stk. 1.*

Uoverensstemmelser om lokale aftaler i henhold til § 16, som ikke kan løses lokalt, kan indbringes for KL og den/de relevante forhandlingsberettigede organisation(er), som søger uoverensstemmelserne bilagt ved mægling.

*Stk. 2.*

Såfremt uoverensstemmelser som nævnt i stk. 1 ikke kan løses ved mægling, overgår sagen til KL og den/de relevante forhandlingsberettigede organisation(er), som i fællesskab søger at afgøre sagen.

*Stk. 3.*

Såfremt der ikke kan opnås enighed i henhold til stk. 2, kan uoverensstemmelsen afgøres ved en voldgift. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL og 2 af KTO.

*Stk. 4.*

Parterne 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.

## **§ 20. Håndhævelse af forpligtelserne i § 7, stk. 4, 7 - 8**

*Stk. 1.*

Såfremt en af parterne ikke overholder sin forpligtelse i henhold til § 7, stk. 4, 7 - 8 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 1 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 § 7, stk. 4, 7 - 8 ikke er overholdt, kan de selv fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse. Såfremt parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 7, stk. 4, 7 - 8 ikke er overholdt, men ikke kan blive enige om at fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse, kan spørgsmålet om godtgørelsens størrelse indbringes for en voldgift i overensstemmelse med stk. 5 - 9.

*Stk. 5.*

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

*Stk. 6.*

Voldgiftsretten består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL og 2 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 tjenestemandsråd, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse.

*Stk. 8.*

Voldgiftsretten kan idømme en godtgørelse.

*Stk. 9.*

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

*Stk. 10.*

Bestemmelserne i § 20 finder anvendelse på sager, hvor de lokale parter fra d. 23. marts 2005 eller senere ikke har overholdt sine forpligtelser i henhold til § 7, stk. 4, 7 - 8.

## **§ 21. De centrale parter opgaver og kompetence**

*Stk. 1.*

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

1. vejlede om principper og bestemmelser, der er fastlagt i rammeaftalen,
2. forestå information om rammeaftalen,
3. etablere mulighed for uddannelse af såvel ledelses- som medarbejderrepræsentanter i alle spørgsmål inden for rammeaftalens område,
4. at registrere indgåede lokale aftaler, som udfylder rammeaftalen,
5. at bidrage ved løsning af lokale uenigheder i forbindelse med udfyldningen af rammeaftalen og
6. vejlede i uoverensstemmelser, som ikke kan løses lokalt og som indbringes for parterne.

*Stk. 2.*

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

1. fortolkning og brud på rammeaftalen,
2. fortolkning og brud på lokale aftaler, som udfylder rammeaftalen,
3. disse lokale aftalers overensstemmelse med rammeaftalen eller
4. brud på lokalt aftalte retningslinier.

Undtaget herfra er spørgsmål, der henhører under Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse.

*Stk. 3.*

Uoverensstemmelse om spørgsmål jf. stk. 1 kan ikke indbringes for en voldgift. Uoverensstemmelse om spørgsmål jf. stk. 2 kan indbringes for en voldgiftsret, jf. § 22.

## **§ 22. Voldgift vedrørende § 21, stk. 2**

*Stk. 1.*

Såfremt en uoverensstemmelse om spørgsmål jf. § 21, stk. 2 ikke kan bilægges parterne imellem, kan sagen indbringes for en voldgiftsret, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL og 2 af Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

*Stk. 2.*

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



*Stk. 3.*

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

*Stk. 4.*

Voldgiftsretten kan ikke idømme bod og andre sanktioner.

## **§ 23. Ikrafttræden**

*Stk. 1.*

Denne aftale træder i kraft den 1. januar 2011 og kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel dog tidligst til den 31. december 2012. Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale.

Aftalen med bilag kan kun ændres af Forhandlingsudvalget.

*Stk. 2:*

Aftalen kan til en hver tid genforhandles og ændres såfremt der er enighed herom.

*Stk. 3.*

Aftalen evalueres i Hoved MED-udvalget efter 2 år.

*Stk. 4.*

Der er i forbindelse med nærværende aftale af parterne taget til efterretning, at der mellem hovedorganisationerne - LO/FTF/AC - er aftalt, at hver enkelt af hovedorganisationerne alene kan kræve nærværende aftale opsagt.

*Stk. 5.*

I tilfælde af at nærværende aftale opsiges og udløber uden, at der er aftalt fornyelse eller forlængelse, vil de centrale aftaler om tillidsrepræsentanter og samarbejdsudvalg samt arbejdsministeriets bekendtgørelse om sikkerheds- og sundhedsarbejdets organisering være gældende.

Den 22. december 2010

### **For Lemvig Kommune:**

Birgit Fogh Rasmussen

### **For FTF:**

Torben Voss

Bente A. Rasmussen

Astrid Jensen

### **For LO:**

Gitte Dahl Stagis

Carsten Haglund

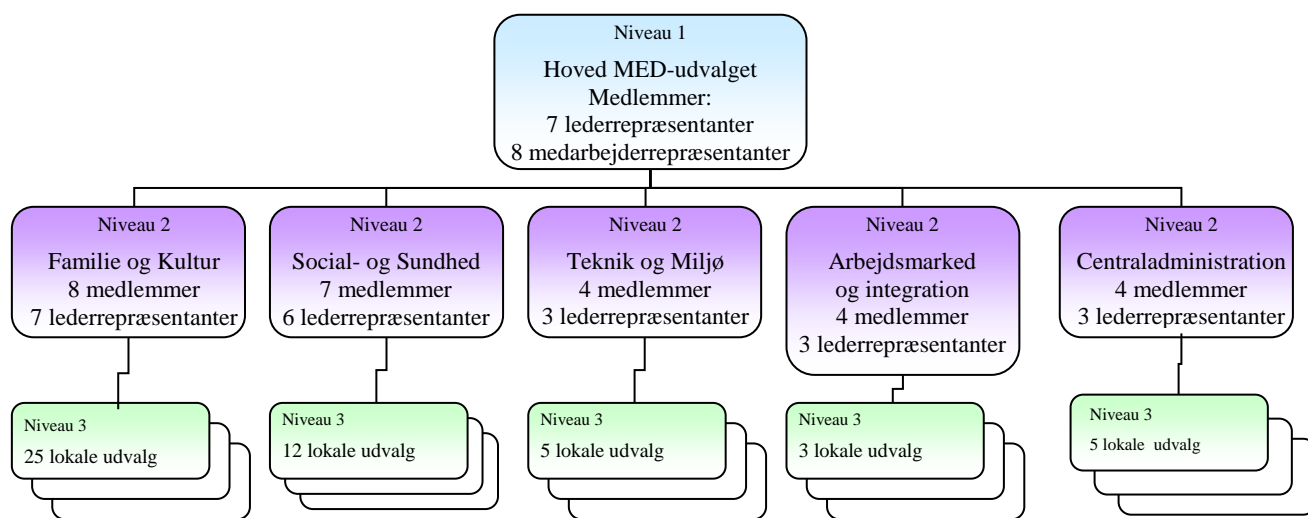
Anders Rønn Kallesøe

Bent Cornelius

### **For AC:**

Inger Hejlesen

# Bilag 1



## Niveau 2 - Familie og Kultur

### Niveau 3

- Christinelystskolen
- Lemtorpskolen
- Nørre Nisum – Gudum skole
- Flynder - Møborg skole
- Ramme skole
- Klinkby skole
- Harboøre Skole
- Thyborøn Skole
- Menighedsvuggestuen
- Menighedsbørnehaven
- Børnegården Lemtorp
- Nørlem Børnehave
- Degneparken
- Troldehøj Klinkby
- Bøgespiren
- Børnehuset Harboøre
- Thyborøn Børnecenter
- Lomborg Børnehave
- Lemvig Bibliotek
- Ungdomsskolen
- Dagplejen
- Lemvig Ungdomsgård
- Børne- og Familiecentret
- Administrationssekretariat
- Lemvig Musikskole

## Niveau 2 - Social og Sundhed

### Niveau 3

- Område Vest (Thyborøn, Harboøre og Klinkby)
- Område Syd (Alparken, Bøvling og Bækmarksbro (selvejende))
- Område Øst (plejeboligerne i Nørre Nisum)
- Lemvig området - Solgården
- Tandplejen
- Socialpsykiatrien (Vasen - inkl. bofællesskab)
- Hjemmevejlederområdet (incl. Rom - Grøn værksted)
- Lemvig Dag- og Døgncenter
- Kærhuset, Fabjerg
- Handicap & Psykiatri ( Adm. incl. sekretariat)
- Sundhedsafdelingen
- Lemvig Centralkøkken

## Niveau 2 - Miljø og Teknik

### Niveau 3

- Natur og Miljø
- Plan og Byg
- Vej og Park
- Fagsekretariat – Byggeteam
- Beredskab

## Niveau 2 - Arbejdsmarked og integration

### Niveau 3

- Jobcenter
- Projektenheden - jobværkstedet
- Administrativ sekretariat

## Niveau 2 - Centraladministration

### Niveau 3

- Økonomiafdelingen
- Direktionssekretariat
- IT-afdelingen
- HR-afdelingen
- Borgerservice

## Bilag 2

### Hoved MED-udvalget i Lemvig Kommune

#### Forretningsorden

1. Hoved MED-udvalget konstituerer sig til det første møde i hver valgperiode med kommunaldirektøren som født formand, og en næstformand der vælges blandt medarbejderrepræsentanterne.
2. Hoved MED-udvalgets arbejde udøves i 4 årlige møder. Formand og næstformand kan indkalde til ekstraordinært møde, hvor der er forhold af betydning, der skal drøftes i Hoved MED-udvalget.
3. Hoved MED-udvalget planlægger mødedatoer for 1 kalenderår ad gangen.
4. Til alle møder i Hoved MED-udvalget skal der foreligge dagsorden og referat.
5. HR-afdelingen forestår den sekretariatsmæssige bistand til Hoved MED-udvalget.
6. Forslag til dagsordenpunkter skal fremsendes til HR-afdelingen senest 3 uger før det berammede møde.
7. Formand og næstformand udarbejder i fællesskab dagsorden senest 2 uger før det berammede møde.
8. Dagsorden sendes ud senest 1 uge før mødet. I ekstraordinære tilfælde kan der indkaldes til møde i udvalget med kortere varsel.
9. Dagsordenen for møder i Hoved MED-udvalget skal indledes med følgende punkter:
  - 1) Godkendelse af referat fra sidste møde.
  - 2) Nyt fra arbejdsmiljøgrupperne, herunder udvælgelse af relevant tema for forbedring af arbejdsmiljøet.
10. Dagsordener med bilag sendes i elektronisk form alle medlemmer, med mindre der er indgået en anden særlig aftale.
11. Referater sendes til medlemmerne i elektronisk form, efter godkendelse af formand og næstformand.
12. Eventuelt afbud til et møde gives til Hoved MED-udvalgets sekretær hurtigst muligt. Den der melder afbud er selv ansvarlig for at indkalde sin suppleant.

Vedtaget i Hoved MED-udvalget den 11. marts 2008.



## Bilag 3

Bilag 2 Oversigt over hovedudvalgets obligatoriske opgaver i henhold til generelle rammeaftaler m.v.

Hovedudvalget har i henhold til en række generelle rammeaftaler følgende opgaver:

	Beskrivelse af opgaven	Aftalehjemmel
A	Aftale retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmålinger.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 3, stk. 2
B	I tilknytning til kommunens budgetbehandling skal ledelsen redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder eventuelle konsekvenser i forhold til sammenhængen mellem ressourcer og arbejds-mængde.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 5
C	Aftale retningslinjer for sygefraværssamtaler	
	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 7, stk. 4	
D	Sikring af, at der i kommunen aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, § 9
E	Sikring af, at der aftales retningslinjer for den samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane på arbejdspladsen (også fra 3. person), dvs. drøfte og fastlægge i hvilket omfang retningslinjer skal fastsættes lokalt af det enkelte MED-udvalg eller centralt af hovedudvalget.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, § 10, og vejledning til trivselsaftalen om indsats mod vold, mobning og chikane
F	Overvågning og revidering af de vedtagne retningslinjer i henhold til opgave E med henblik på at sikre, at retningslinjerne er effektive både i forhold til at forebygge problemer og til at håndtere sagerne, når de opstår.	Protokollat til aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne om indsats mod vold, mobning og chikane på arbejdspladsen
G	Aftale retningslinje for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige samt en drøftelse med henblik på at fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår og at sikre, at fortrængning eller udstødelse af allerede ansatte ikke finder sted.	Rammeaftale om socialt kapitel, § 3
H	Regelmæssig evaluering af anvendelsen af MUS i kommunen.	Aftale om kompetenceudvikling, § 4, stk. 2
I	Aftale af retningslinjer for sundhed. Retningslinjerne skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, § 4, stk. 1
J	Anvendelse af de lokalt afsatte AKUT-forsøgsmidler sker efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i hovedudvalget.	Protokollat om bidrag til AKUT-fonden

Ovenstående opgaver er obligatoriske og kan derfor ikke fraviges ved lokal aftale.