
LOKALAFTALE OM MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE



Revideret maj 2014

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse.....	2
Forord.....	3
KAPITEL 1.....	4
§ 1: Aftalens område.....	4
§ 2: Formål.....	4
§ 3: Form og struktur.....	5
§ 4: Kompetence.....	8
KAPITEL 2.....	9
§ 5: Medindflydelse og medbestemmelse	9
§ 6: Arbejds miljø	9
§ 7: Information og drøftelse	10
§ 8: Retningslinjer	12
§ 9: Hoved MED	14
§ 10: Fag MED.....	17
§ 11: Lokal MED	18
§ 12: Personalemøder med MED-status	19
§ 13: Arbejds miljøgrupper	19
KAPITEL 3.....	21
§ 14: Valg af tillidsrepræsentanter.....	21
§ 15: Tillidsrepræsentantens virksomhed.....	23
§ 16: Valg af fællestillidsrepræsentanter	25
§ 17: Valg af suppleanter (stedfortræder).....	26
§ 18: Valg af arbejds miljørepræsentanter	27
§ 19: Medarbejderrepræsentanternes vilkår.....	29
§ 20: Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v.....	32
§ 21: Afskedigelse.....	34
§ 22: Voldgift vedrørende §§ 14-21	36
KAPITEL 4.....	38
§ 23: Opsigelse.....	38
§ 24: Ikrafttrædelse	38

Forord

Brønderslev Kommunes brand

- "Det bedste sted at leve i Nordjylland"

og de tre kerneværdier i personalepolitikken om at være

- En udviklingsorienteret arbejdsplads
- En attraktiv arbejdsplads, og
- En trivselsskabende arbejdsplads

forudsætter samarbejde mellem ledere og medarbejdere, der bygger på tillid, åbenhed og heldssyn.

Formålet med denne lokalaftale er at støtte op om disse værdier.

Det er også formålet at tilvejebringe et sammenhængende MED-system på alle niveauer, hvor alle føler sig forpligtet.

Samtidig har aftalen fokus på, at Brønderslev Kommune er en servicevirksomhed, hvor borgerne får en service, der er præget af menneskelighed, kvalitetsbevidsthed og effektivitet.

Denne udgave af "Lokalaftale om medindflydelse og medbestemmelse i Brønderslev Kommune" er revideret i 2012 og 2014.

Det er håbet, at aftalen giver grundlaget for et fortsat godt samarbejde i Brønderslev Kommune.

Lokalaftalen kan ses på kommunens hjemmeside.

Maj 2014.

KAPITEL 1

§ 1: Aftalens område

Stk. 1.

Denne aftale gælder for alle ansatte ved Brønderslev Kommune og er udarbejdet i henhold til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse indgået mellem KL og KTO samt SHK ved overenskomstforhandlingerne 2011.

Såvel ledelse som medarbejdere skal i samarbejdet respektere gældende love, regulativer og kollektive overenskomster m.m. Endvidere skal de respektere byrådsbeslutninger og den enkelte organisations forhandlings- og aftaleret.

Form og struktur for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse er beskrevet i denne aftalens bestemmelser.

Stk. 2.

Aftalen er endvidere gældende for alle selvejende dag- eller døgninstitutioner, som Brønderslev Kommune har indgået driftsoverenskomst med.

Aftalen dækker alle medarbejdere, hvis løn- og ansættelsesforhold er omfattet af overenskomster indgået med KL.

§ 2: Formål

Stk. 1.

Denne aftale skal skabe grundlag for forbedringer og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Brønderslev Kommune. Gennem aftalen sikres endvidere medarbejdernes ret til medindflydelse og medbestemmelse på arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Medarbejdere har medindflydelse og medbestemmelse, og leder og medarbejdere tager i fællesskab initiativer, der sikrer en udvikling af en kultur baseret på dialog ledere og medarbejdere imellem samt på tværs i organisationen.

En løbende dialog er en bærende værdi i personalepolitikken og én af forudsætningerne for, at de overordnede personalepolitiske visioner kan realiseres.

Det er lederen, som har det overordnede ansvar for, at arbejdspladsen fungerer, og at medarbejderne har medansvar og medindflydelse. I fællesskab har de ansvaret for at en kultur, som er baseret bl.a. på dialog, sikres gennem åbenhed, tillid og engagement. Alle involverer sig i dialogen for at skabe mening og værdi i arbejdet, og derved gennemføres de personalepolitiske mål.

Stk. 2.

Denne 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.

Arbejds miljøet er en væsentlig del af de opgaver, der skal løses i samarbejdet. Gennem aftalen styrkes og effektiviseres vi sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

Sikkerheds- og sundhedsarbejdet skal integreres som en ligeværdig del af MED-organisationen. Herved opnås et samlet overblik over arbejds miljøet i sammenhæng med de øvrige personalepolitiske forhold i kommunen.

Der tilstræbes så optimale sikkerheds- og sundhedsforhold som muligt på alle kommunens arbejdspladser og inden for de givne rammer.

Arbejds miljøet er en del af ledelsesforpligtelsen, men medarbejdere og MED-organisation skal matche ledelsen i dens bestræbelser for at udføre hvervet.

§ 3: Form og struktur

Stk. 1.

Udvalgsstrukturen er aftalt, så den tilgodeser kommunens behov og styrker medarbejdernes mulighed for medindflydelse og medbestemmelse. Endvidere er den opbygget sådan, at den medvirker til at kvalificere og effektivisere medindflydelsen og medbestemmelsen.

Sikkerheds- og sundhedsarbejdet er omfattet af den samlede struktur for medindflydelse og medbestemmelse.

Stk. 2.

Udvalgsstrukturen omfatter følgende udvalgsniveauer:

1. Hoved MED (se § 9)
2. Fag MED (se § 10)
3. Lokal MED (se § 11)
4. Personalemøder med MED-status (se § 12)
5. Arbejds miljøgrupper (se § 13)

Se endvidere organisationsdiagrammet i Bilag 1: Organisationsdiagram samt Bilag 1a: MED-Organisationen.

Stk. 3.

MED-strukturen opbygges i et sammenhængende system, så den til enhver tid følger ledelsesstrukturen.

Hoved MED kan ved enighed godkende oprettelse og nedlæggelse af udvalg, arbejdsmiljøgrupper og antal arbejdsmiljørepræsentanter indenfor den struktur og de principper, der er beskrevet i aftalen.

Forud for godkendelsen i Hoved MED behandles forslaget til ændring af MED-strukturen lokalt, i Fag MED og drøftes med de berørte faglige organisationer.

Stk. 4.

Lederen af det enkelte område er født medlem og formand for udvalget.

Stk. 5.

Ledelsen udpeger øvrige ledelsesrepræsentanter.

Antallet af ledelsesrepræsentanter i det enkelte udvalg kan ikke overstige antallet af medarbejderrepræsentanter. En af ledelsesrepræsentanterne i udvalget skal være medlem af en arbejdsmiljøgruppe.

Stk. 6.

Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne i det enkelte udvalg.

Stk. 7.

Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen baseres som udgangspunkt på hovedorganisationerne LO, FTF og AC og skal afspejle personalesammensætningen.

Der tilstræbes en bred faglig repræsentation i alle udvalg.

Såfremt ikke samtlige personalegrupper i institutionen opnår repræsentation i MED-udvalget, kan der oprettes et kontakt udvalg bestående af MED-udvalgets personalerepræsentanter, samt en repræsentant for hver af de personalegrupper, der ikke er repræsenteret i MED-udvalget. Kontaktudvalgets opgave er at virke vejledende og rådgivende for personalerepræsentanterne i MED-udvalget.

Udvalget indkaldes forud for møder i MED-udvalget.

Stk. 8.

Udvalgenes sammensætning baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter eller arbejdsmiljørepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter.

Andre medarbejderrepræsentanter sidestilles med tillidsrepræsentanter med hensyn til valg af suppleant, vilkår, afskedigelse og uddannelse. Suppleanter for andre medarbejderrepræsentanter er også omfattet af den særlige beskyttelse med afskedigelse.

Stk. 9.

Valg af medarbejderrepræsentanter til udvalg og arbejdsmiljøgrupper foretages samtidigt i hele kommunen.

Valgene foretages som selvstændige valg.

Medlemmer til udvalgene vælges/udpeges for 4 år ad gangen med tiltrædelse til den 1. januar.

Ophører forudsætningen for repræsentation i udvalget foretages nyvalg for den resterende periode.

Der udpeges/vælges suppleanter for alle medarbejderrepræsentanter.

Bemærkning:

Arbejdsmiljørepræsentanter er altid valgt for 4 år ad gangen med mulighed for genvalg.

Medlemmerne af Hoved MED og MED-udvalg udpeges som udgangspunkt blandt tillidsrepræsentanter. Det er organisationerne, der udpeger tillidsrepræsentanter og øvrige medarbejderrepræsentanter til Hoved MED og MED-udvalg. Minimum hvert 4. år og inden 1. januar (jf. ovenstående) foretager organisationerne en udpegning af repræsentanterne til udvalgene.

Valg af tillidsrepræsentant m.fl. til Lokale udvalg foretages på den enkelte arbejdsplads minimum hvert 4. år.

Stk. 10.

Det enkelte MED-udvalg kan nedsætte underudvalg – Ad hoc udvalg.

Såfremt der er enighed herom, kan der nedsættes underudvalg med kommissorium og reference til det enkelte MED-udvalg f.eks. til behandling og løsning af bestemte opgaver.

Et sådant underudvalg sammensættes af medlemmer af det enkelte udvalg, men kan endvidere suppleres med andre relevante medarbejdere, som kan have betydning i forhold til opgaveløsningen m.m.

Tidsforbruget skal aftales samtidigt med at udvalget nedsættes.

Stk. 11.

Det enkelte udvalg fastsætter selv sin forretningsorden. Forretningsordenen skal som minimum omfatte det indhold, der er beskrevet i bilag 8.

§ 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 givent område. Samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere finder derfor sted på det niveau, hvor ledelsen har kompetencen.

Stk. 2.

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

De elementer, der indgår i den konkrete vurdering af ledelseskompetencen, er bl.a. om der i ledelsesfunktionen indgår:

- Selvstændig ledelsesret
- Beslutnings- eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser
- Selvstændigt budget- og regnskabsansvar

KAPITEL 2

§ 5: Medindflydelse og medbestemmelse

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

- 1. Gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold**

Ved medbestemmelse forstås, at der træffes beslutninger på grundlag af åbne og grundige drøftelser mellem ledelsen og medarbejderne.

Ved medindflydelse forstås, at ledelsen træffer beslutninger på grundlag af åbne og grundige drøftelser med medarbejderne. Medarbejderne har mulighed for at sætte præg på den endelige beslutning.

- 2. Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde og**
- 3. Mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.**

Forud for indførelse og brug af ny teknologi skal det drøftes i MED-systemet, om der skal aftales særlige retningslinjer.

§ 6: Arbejdsmiljø

Et sikkert og sundt arbejdsmiljø er en forudsætning for attraktive arbejdspladser. Derfor stiller Brønderslev Kommune krav til både ledere og medarbejdere om at deltage aktivt i arbejdsmiljøarbejdet.

Brønderslev Kommune mener at strukturen i sig selv indebærer en styrkelse og effektivisering af arbejdsmiljøarbejdet.

Hoved MED varetager de overordnede strategiske arbejdsmiljøopgaver for hele kommunen, jævnfør bilag 1c, således at der hvert år udarbejdes årshjul, hvori der fastlægges procedure for, gennemførelse og opfølgning på aktiviteter ift. arbejdsmiljø i hele Brønderslev Kommune.

Fag MED varetager en række arbejdsmiljøopgaver på det strategiske plan indenfor eget område i tæt samarbejde med lokaludvalgene og i overensstemmelse med de beslutninger og retningslinjer, der er angivet af Hoved MED.

Lokal MED varetager en række arbejdsmiljøopgaver på det operationelle plan, jævnfør bilag 1c.

Arbejdsmiljøgrupperne varetager arbejdsmiljøopgaverne på det operationelle plan, jævnfør bilag 1c, i de tilfælde, hvor der holdes personalemøder med MED-status i stedet for at nedsætte et lokaludvalg.

Brønderslev Kommune udpeger Arbejdsmiljøkonsulent/ Arbejdsmiljøkonsulenter for kommunens overordnede arbejdsmiljøarbejde.

Brønderslev Kommune vil styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet gennem følgende aktiviteter og metoder:

- Overordnet Arbejdsmiljøpolitik
- Overordnet Arbejdsmiljøstrategi
- Strategi for forebyggelse og Sundhed
- Indsats for Trivsel og Sundhed på arbejdspladsen (trivselsundersøgelse hver 2. år.)
- Aktivt og målrettet arbejde med opfølgning og forebyggelse af sygefravær.
- Effektivt APV-arbejde som et centralt grundlag i arbejdsmiljøindsatsen
- Systemisk arbejde med forebyggelse af arbejdsskader
- Årlig arbejdsmiljøhandleplan (årshjul) som grundlag for planlægning, gennemførelse, opfølgning og evaluering af arbejdsmiljøarbejdet.
- Tydelig Arbejdsmiljøorganisationsplan.
- Lovpligtig arbejdsmiljøuddannelse og opfølgning til Arbejdsmiljølederen og Arbejdsmiljørepræsentanten.

§ 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 medarbejderes/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller Byrådets beslutninger.

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

- 1. informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i Brønderslev Kommunes og afdelingens/institutionens aktiviteter og økonomiske situation**
- 2. 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**

3. informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse.

Bemærkning:

Informationen skal gives på et så tidligt tidspunkt pr. brev/mail, og med et indhold, således at medarbejderrepræsentanterne sættes i stand til at foretage en passende analyse og i givet fald forberede drøftelsen.

Der skal dog være mulighed for at kunne indkalde til "straks-møder".

Informationen skal ske så tidligt, at den enkelte medarbejderrepræsentant har en reel mulighed for at konsultere sit valggrundlag på en hensigtsmæssig måde. Dette indebærer, at medarbejderrepræsentanterne sikres rimelig tid til at drøfte konsekvenser af et påtænkt omstillingsprojekt med de berørte medarbejdere.

Informationen skal indeholde en belysning af problemstillingernes faktiske omstændigheder, som har betydning for den forestående beslutning i sagen. Hvis der er tale om en kompliceret problemstilling, eller hvis der skal ske en drøftelse i baglandene på baggrund af informationerne, forudsættes at informationen foreligger i form af tilstrækkeligt skriftligt materiale.

Kravene til informationens indhold og tidspunktet for informationen skal stå i rimeligt forhold til den pågældende sags omfang og karakter, således at kravene til informationen skærpes, jo mere omfattende, jo mere kompliceret og jo mere indgribende sagen er for medarbejderne.

Det påhviler både ledelses- og medarbejderrepræsentanter at fremskaffe dokumenter til belysning af beslutningen.

Information omkring varig privatisering og varig udlicitering af kommunens opgaver skal drøftes i relevant Fag MED med minimum 4 ugers varsel inden beslutningen bliver truffet.

Stk. 5.

Beslutninger i henhold til stk. 4, litra c, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse, træffes af Byrådet efter en forudgående forhandling og indstilling med medarbejderne repræsentanter i Fag Med eller Hoved MED.

Stk. 6.

For det tilfælde at beslutninger, som nævnt i stk. 5, indebærer betydelige ændringer for en personalegruppes arbejds- og personaleforhold, og denne gruppe ikke er repræsenteret i MED-udvalget, 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 drøftelse.

Bemærkning:

Bestemmelsen tager sigte på at sikre, at de personalegrupper, der ikke forlods er repræsenteret i MED-udvalget gennem mindst én repræsentant fra den forhandlingsberettigede personaleorganisation, kan blive repræsenteret ad hoc i en forhandling. Det forudsættes i den forbindelse, at retten til ad hoc repræsentation alene tilkommer de(n) personalegruppe(r), der bliver særlig berørt af de påtænkte beslutninger, jf. stk. 5.

Stk. 7.

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

Når man taler om information, er det vigtigt at skelne mellem den information, der foregår gensidigt mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter, f.eks. i et medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg (intern information), og den information, som man i f.eks. Hoved MED bliver enige om skal tilgå de øvrige medarbejdere om Hoved MED drøftelser og aftaler (ekstern information).

Stk. 8.

Omfanget af den interne og eksterne information, samt proceduren for information til de berørte parter, beskrives nærmere i bilag 2 om kommunikationsstrategi i MED-system.

§ 8: Retningslinjer

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Regler om arbejds-, personale-, samarbejds-, og arbejdsmiljøforhold, som - efter indstilling fra f.eks. Hoved MED – er fastsat eller godkendt af Byrådet, er ikke at betragte som retningslinjer, og er derfor ikke omfattet af rammeaftalen, herunder af de særlige bestemmelser om opsigelse, jf. stk. 7.

Bemærkning

Hvis der derimod er fastlagt retningslinjer i et medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, vil der fortsat være tale om retningslinjer i aftalens forstand, selv om sagen forelægges for f. eks økonomiudvalget til efterretning. Hvis økonomiudvalget uden bemærkninger tager sagen til efterretning, har økonomiudvalget alene noteret sig, at der er aftalt retningslinjer. Dette gælder, uanset om det måtte være protokolleret, at økonomiudvalget har "godkendt" retningslinjerne. Såfremt økonomiudvalget ikke kan acceptere retningslinjerne må det pålægges den leder, der har kompetencen, at opsiges de aftalte retningslinjer.

Stk. 3.

Der skal aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af:

1. Budgetternes konsekvenser for arbejds- og personaleforhold.
2. Større omstillings- og rationaliseringsprojekter.
3. Kommunens personalepolitik, herunder eksempelvis ligestilling og kompetenceudvikling m.v.

Bemærkning:

Procedureretningslinjer drejer sig om fastlæggelse af proceduren for, hvornår og hvordan kommunens ledelse og medarbejdere drøfter budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, større rationaliserings- og omstillingsprojekter og kommunens personalepolitik.

Der kan i øvrigt aftales procedureretningslinjer for andre emner.

I stedet for 3 særskilte procedureretningslinjer kan indgå ét samlet sæt af retningslinjer indeholdende beskrivelse af proceduren for drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, større rationaliserings- og omstillingsprojekter og kommunens personalepolitik.

Et sådant sæt af retningslinjer kan skabe grundlag for en sammenhængende planlægning af hvornår og hvordan emnerne drøftes i MED-systemet.

Stk. 4.

Hvis der ikke opnås enighed om retningslinjerne på et givet område, skal ledelsen, hvis medarbejderne fremsætter ønske herom, redegøre for, hvordan man så vil forholde sig på det pågældende område.

Redegørelsen bør normalt fremgå af et mødereferat eller lignende.

Stk. 5.

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

Retningslinjer i henhold til den lokale aftale er bindende, når følgende to forudsætninger er opfyldt:

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

Stk. 6.

Alle retningslinjer skal udformes skriftligt. Retningslinjerne kan opsiges med 3 måneders varsel. Inden opsigelsen finder sted, skal der forsøges gennemført ændringer af retningslinjerne ved forhandling.

Stk. 7.

Retningslinjer, som er aftalt i henhold til stk. 3 og i henhold til bestemmelserne i bilag 11, pkt. A, C, D, E, G og I, gælder indtil der er opnået enighed om ændringer.

§ 9: Hoved MED

Stk. 1.

Hoved MED er sammensat af 7 ledelsesrepræsentanter og 12 medarbejderrepræsentanter.

Ledelsesrepræsentanterne udpeges af Forretningsledelsen. Mindst én af ledelsesrepræsentanterne er medlem af en arbejdsmiljøgruppe. Kommunaldirektøren er formand for Hoved MED.

Medarbejderrepræsentanterne er fordelt således: 8 tillidsrepræsentanter og 4 arbejdsmiljørepræsentanter.

Tillidsrepræsentanter udpeges af organisationerne blandt tillidsrepræsentanterne således: 4 udpeges af LO, 3 af FTF og 1 af AC. Arbejdsmiljørepræsentanterne vælges blandt de arbejdsmiljørepræsentanter, der er repræsenteret i Fag MED. Det er hensigten, at der vælges 1 fra hvert Fag MED.

Brønderslev Kommune stiller sekretær til rådighed. En arbejdsmiljøkonsulent deltager i mødet.

Stk. 2.

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

I Hoved MED kan forhandles og indgås aftaler om emner, hvor det af den enkelte (ramme)aftale fremgår, at medarbejdersiden forhandler i fællesskab i MED-systemet, som et supplement til tillidsrepræsentanternes forhandlings- og aftaleret.

Aftalespørgsmål, som er et anliggende mellem den enkelte forhandlingsberettigede organisation og kommunen, kan ikke forhandles i Hoved MED.

Parterne i Hoved MED bør sammen og hver for sig sikre, at kommunens øvrige organisation inddrages i de drøftelser, der foregår i Hoved MED. Inddragelsen kan dels ske ved, at der i Hoved MED fastlægges procedurer for drøftelserne, dels ved at hver part (ledelsen og medarbejderrepræsentanterne) holder en tæt kontakt til sit eget „bagland“.

Stk. 3.

Hoved MED har desuden en række obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler. Opgaverne fremgår af bilag 11.

Stk. 4.

Hoved MED har på det overordnede niveau endvidere til opgave:

- 1. gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen,**
- 2. at sikre udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af udvalg m.v.,**
- 3. at fortolke aftalte retningslinier,**
- 4. at fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom,**
- 5. at indbringe uoverensstemmelser, fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter.**

Stk. 5.

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

Hovedudvalget fastlægger principperne for uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet (se bilag 3).

Hovedudvalget fastlægger hvert år tidspunkt og tema(er) for den årlige opfølgingsdag/temadag i MED.

Endvidere sikrer Hovedudvalget, at den lovpligtige sikkerhedsuddannelse gennemføres i henhold til arbejdsmiljølovgivningen, ligesom Hovedudvalget sikrer afholdelse af to årlige møder for sikkerhedsgrupperne.

Hovedudvalget sikrer, at alle sikkerhedsgrupperne har den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse. Hovedudvalget sikrer, at alle medlemmerne i Hovedudvalget har den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse

Stk. 6.

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

Stk. 7.

Hoved MED fastlægger på baggrund af den strategiske drøftelse i henhold til stk. 5 en strategiplan.

Bemærkning:

Formålet med en periodevis fastlæggelse af strategiplan er, at dagsordenen i hovedudvalget til enhver tid afspejler de aktuelle arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold som er særligt væsentlige i kommunen.

Den strategiske drøftelse og fastlæggelse af strategiplan er et supplement til Hoved MEDs opgaver, jfr. stk. 1 – 4.

Hoved MED kan vælge at lade én eller flere af de opgaver, som følger af stk. 1 – 4 indgå i strategiplanen. Hoved MED kan i øvrigt hente inspiration i de generelle (ramme)aftaler.

Der kan endvidere være andre emner aftalt i den lokale MED-aftale, som det kan være relevant at indtænke i strategiplanen, eksempelvis den strategiske arbejdsmiljødrøftelse.

Som en del af strategiplanen kan Hoved MED f. eks. fastlægge en tidsplan for arbejdet med indsatsområderne og opgaverne, nedsætte arbejdsgrupper og/eller beskrive den videre kommunikation i forhold til MED-udvalgene.

Stk. 8

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

Bemærkning:

Det vil således i uændret omfang være muligt løbende at få emner på Hoved MEDs dagsorden, selvom disse ikke er fastlagt i strategiplanen.

Stk. 9

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

Stk. 10

Hoved MED mødes 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, samt drøfte personalepolitiske emner.

Inden politikkerne har 1. behandling af budgettet, inviteres Hoved MED til møde med Økonomiudvalget til drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen samt drøftelse af personalepolitiske emner.

Mødet mellem Hoved MED og Økonomiudvalget vedr. budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold finder sted på et så tidligt tidspunkt, at medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for Byrådets beslutninger.

I drøftelsen inddrages spørgsmålet om eventuelle konsekvenser i forhold til sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde, jf. § 5 i "Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne"

Mødet mellem Hoved MED og Økonomiudvalget vedr. drøftelse af personalepolitiske emner finder sted i henhold til den tidsplan vedr. personalepolitiske emner, der udarbejdes på Hoved MEDs 1. møde hvert år (Jf. stk. 3).

Hoved MED orienteres på et møde, når det endelige budget er vedtaget.

§ 10: Fag MED

Stk. 1.

Fag MED er sammensat, så der er:

- mindst lige så mange medarbejderrepræsentanter som ledelsesrepræsentanter
- mindst 2 arbejdsmiljørepræsentanter og 1 lederrepræsentant fra arbejdsmiljøgrupperne i hvert udvalg
- plads til 1 arbejdsmiljørepræsentant og 1 lederrepræsentant fra hver af de selvejende institutioner i de Fag MED, hvor det er relevant.

Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal afspejle personalesammensætningen. Antallet af udvalgsmedlemmer fremgår af **Fejl! Henvisningskilde ikke fundet.**

Ledelsesrepræsentanterne udpeges af ledelsen inden for det pågældende område. Ledelsesrepræsentanten udpeges blandt lederrepræsentanterne i arbejdsmiljøorganisationen.

Medarbejderrepræsentanterne er som udgangspunkt tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Tillidsrepræsentanter udpeges af organisationerne blandt tillidsrepræsentanterne efter den aftalte fordelingsnøgle inden for området. Arbejdsmiljørepræsentanterne vælges blandt arbejdsmiljørepræsentanterne i Fag MEDs område.

Brønderslev Kommune stiller sekretær til rådighed.

Stk. 2.

Fag MED har til opgave at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for Fag MEDs område.

I forbindelse med budgetbehandlingen skal Fag MED drøfte den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold for området. Får en budgetopfølgning i årets løb konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i området skal Fag MED drøfte den del af budgetopfølgningen. Ligeledes skal Fag MED drøfte de personalepolitiske emner, der er aktuelle for området, og udarbejde de nødvendige retningslinjer samt beslutte, hvordan disse retningslinjer samt overordnede retningslinjer implementeres i området.

Det anbefales, at Fag MED på første møde i hvert kalenderår udarbejder en tidsplan for de enkelte drøftelser. En evt. tidsplan koordineres med Hoved MEDs tidsplan.

Fag MED skal planlægge, lede og koordinere sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for områdets kompetence. Fag MED skal desuden kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet og sørge for, at arbejdsmiljøgrupperne orienteres og vejledes om arbejdet.

Det er således MED-udvalget, der opstiller de principper, der danner baggrund for arbejdsmiljøgruppernes arbejde, både når det drejer sig om sikkerheds- og sundhedsarbejdet af mere generel karakter, og når det drejer sig om mere konkret arbejdsmiljøarbejde.

Fag MED orienteres en gang i kvartalet om de arbejdsulykker, der er anmeldt siden sidst, og udvalget drøfter, om der skal iværksættes særlige tiltag i den forbindelse.

§ 11: Lokal MED

Stk. 1.

Lokal MED er sammensat, så der er:

- mindst lige så mange medarbejderrepræsentanter som ledelsesrepræsentanter
- mindst 1 arbejdsmiljørepræsentant og 1 lederrepræsentant fra arbejdsmiljøgrupperne i hvert udvalg
- Lokal MED skal have en funktionsduelig størrelse.

Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal afspejle personalesammensætningen.

Arbejdsmiljørepræsentant(en) indgår i Lokal MED på lige fod med øvrige medarbejderrepræsentanter.

Stk. 2.

Lokal MED har til opgave at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for arbejdspladsen.

Lokal MED skal drøfte den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i området. Får en budgetopfølgning i årets løb konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i det lokale MED, skal det lokale MED på et møde drøfte den del af budgetopfølgningen.

Lokal MED skal drøfte de personalepolitiske emner, der er aktuelle for området, samt hvordan overordnede retningslinjer implementeres i Lokal MEDs område.

Lokal MED orienteres om de arbejdsskader og eventuelle "nær-ved-ulykker", der er anmeldt siden sidste møde. Endvidere fremlægges arbejdsmiljøgruppens "Intern undersøgelse af arbejdsulykke".

§ 12: Personalemøder med MED-status

Stk. 1.

I personalemøde med MED-status deltager alle ledere og medarbejdere.

Personalemøder med MED-status kan på arbejdspladser med en størrelsesorden på 20 medarbejdere fungere som MED-udvalg.

Stk. 2.

Personalemøde med MED-status har til opgave at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for arbejdspladsen.

Den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold på arbejdspladsen fremlægges til drøftelse.

Personalepolitiske emner, der er aktuelle for arbejdspladsen, samt hvordan overordnede retningslinjer implementeres på arbejdspladsen, drøftes på personalemødet.

På hvert møde orienteres der om de arbejdsskader og evt. "nær-ved-ulykker", der er anmeldt siden sidste møde. Endvidere fremlægges arbejdsmiljøgruppens "Intern undersøgelse af arbejdsulykke".

§ 13: Arbejdsmiljøgrupper

Stk. 1.

Arbejdsmiljøgruppen skal, i den afdeling eller det område den dækker, varetage og deltage i aktiviteterne til beskyttelse af de ansattes sikkerhed og sundhed og i aktiviteter til forebyggelse af sikkerheds- og sundhedsmæssige risici.

Det daglige samarbejde mellem ledere og medarbejdere om arbejdspladsens arbejdsmiljø er den afgørende forudsætning for at opnå et godt arbejdsmiljø for alle.


Arbejdsmiljøgruppen skal iværksætte de forebyggende og afhjælpende foranstaltninger, der er nødvendige for at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø i arbejdsmiljøgruppens område.

Arbejdsmiljøgruppen skal inddrage det øvrige personale i arbejdsmiljøarbejdet og holde relevante dele af MED-organisationen orienteret om sikkerheds- og sundhedsarbejdet på arbejdspladsen.

Som det fremgår af Personale ABC'en skal der i forbindelse med ombygning eller nybyggeri mindst skal være én arbejdsmiljørepræsentant med i planlægningen/byggeudvalget

Den lokale arbejdsmiljøpolitik udarbejdes ud fra følgende overskrifter:

- Den overordnede arbejdsmiljøpolitik
- Emner, som arbejdspladsen vil arbejde med for at realisere den overordnede arbejdsmiljøpolitik.

- 
- Konkrete mål arbejdspladsen har for arbejdsmiljøindsatsen.
 - Arbejdspladsens udmøntning af politikken til konkrete handlinger.
 - Arbejdspladsens løbende evaluering og revidering af politikken.

KAPITEL 3

§ 14: Valg af tillidsrepræsentanter

Stk. 1.

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

Ved afgørelsen af, om en arbejdsplads kan betragtes som en institution, indgår i overensstemmelse med hidtidig praksis bl.a. en vurdering af, om der i ledelsesfunktionen indgår:

- Selvstændig ledelsesret
- Beslutnings- eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser
- Selvstændigt budget- og regnskabsansvar

Hovedreglen er, at TR-strukturen skal afspejle gældende ledelsesstruktur i Brønderslev Kommune.

Ved en overenskomstgruppe forstås personale ansat i henhold til samme aftale (tjenestemand) eller overenskomstgruppe. Omfatter en aftale og overenskomst samme personale, udgør de pågældende tilsammen én gruppe.

Ved medarbejdere forstås både fuldtids- og deltidsansatte. Ansættelsesgraden betyder i denne sammenhæng intet

Elever og lærlinge indgår i valggrundlaget, når de modtager løn fra kommunen.

Ansatte, der beskæftiges i løntilskud og særligt tilrettelagte løntilskudsforløb i kommunen, indgår i valggrundlaget inden for den enkelte overenskomstgruppe. Elever i lønnet praktik indgår også i valggrundlaget.

Ansatte i midlertidige stillinger har valget fra ansættelsesdatoen og er efter et halvt års ansættelse tillige valgbare.

At en midlertidig beskæftiget vælges som tillidsrepræsentant ændrer ikke ved det forhold, at ansættelsen ophører uden varsel til det aftalte tidspunkt. I disse situationer skal den særlige forhandlingspligt, jf. § 21, heller ikke følges.

Personaleorganisationerne påser, at reglerne for valg og anmeldelse af tillidsrepræsentanter overholdes.

Når flere personaleorganisationer har underskrevet samme aftale eller overenskomst, kan der vælges én tillidsrepræsentant pr. personaleorganisation under forudsætning af, at den pågældende repræsenterer mindst 5 medarbejdere. Eventuelle resterende organisationer, som ikke hver især opfylder kravet om mindst 5 medarbejdere, kan i givet fald tilsammen vælge én tillidsrepræsentant, hvis denne repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

Da de pågældende personaleorganisationer er én overenskomstgruppe, kan de i stedet tilsammen vælge én tillidsrepræsentant, hvis den pågældende tillidsrepræsentant repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

Ansatte der ikke er medlem af en forhandlingsberettiget organisation, medregnes også ved afgørelsen af, om en overenskomstgruppe omfatter mindst 5 medarbejdere.

Stk. 2.

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

Der bør i overvejelserne, om hvor mange tillidsrepræsentanter der kan vælges, indgå en vurdering af:

- antallet af medarbejdere på institutionen,
- arbejdsfordelingen på døgnet, og
- de geografiske forhold under hvilke tillidsrepræsentanten fungerer,
- forskellige overenskomstgrupper.
- Der kan tages særlige hensyn i forbindelse med sammenlægning af institutioner eller afdelinger.

Stk. 3.

Udgør antallet 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.

De overenskomstgrupper, der tilsammen kan vælge 1 tillidsrepræsentant i henhold til stk. 4, behøver ikke at være medlemmer af den samme personaleorganisation.

Valgforbundet meddeles kommunen.

Stk. 5.

Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst ½ års tilknytning til Brønderslev Kommune. Ansatte der har en fast ledelseskompetence, kan ikke vælges som tillidsrepræsentant for medarbejderne på arbejdspladsen.

Valget anmeldes skriftligt af vedkommende organisation over for Brønderslev Kommunes Personaleafdeling.

Brønderslev Kommunen er berettiget til over for organisationen at gøre indsigelse mod valget inden for en frist på 3 uger fra modtagelse af meddelelse fra organisationerne.

Valget af tillidsrepræsentanter er først gyldigt, når det er godkendt i organisationen, og når organisationen har anmeldt valget over for kommunen. Den nyvalgte tillidsrepræsentant er dog omfattet af beskyttelsen allerede fra det tidspunkt, hvor kommunen er blevet bekendt med valget.

Ved nyoprettelse af decentral institution eller afdeling ses der bort fra kravet om 6 måneders anciennitet.

Stk. 6.

Med det formål at styrke tillidsrepræsentantens muligheder for at udføre sit tillidsrepræsentantarbejde bedst muligt bør det tilstræbes, at pågældende vælges for mindst 4 år ad gangen.

Der foretages fornyet anmeldelse ved genvalg.

Samme regler er gældende for arbejdsmiljørepræsentanter.

§ 15: 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.

Tillidsrepræsentanten er den centrale medarbejderrepræsentant for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r).

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 denne lokalaftale.

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.

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, orienteres.

At tillidsrepræsentanten skal orienteres indebærer, at alle oplysninger af interesse for tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion i forbindelse med ansættelser og afskedigelser uopfordret skal tilgå tillidsrepræsentanten. Tillidsrepræsentanten udpeger, hvem der skal deltage i ansættelsessamtalen.

Stk. 4.

Tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte.

Bemærkning:

Relevante oplysninger udleveres til tillidsrepræsentanten.

Tillidsrepræsentanten har endvidere på forlangende krav på at modtage eksisterende oplysninger, i det omfang og den form de måtte forefindes, om godkendt over- og merarbejde på den pågældende arbejdsplads.

Stk. 5.

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

I de fleste tilfælde vil der være minimum 1 arbejdsmiljørepræsentant på hver arbejdsplads. Denne/disse indgår i et indbyrdes samarbejde og samarbejder med ledelsen om at løse arbejdsmiljøspørgsmålene på området.

§ 16: Valg af fællestillidsrepræsentanter

Stk. 1.

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

Hvis kommunen ikke synes, at arbejdsdelingen er klar nok, skal den inden 3 uger fra modtagelsen af anmeldelsen meddele dette til personaleorganisationen. Kommunen og personaleorganisationen indgår herefter forhandlinger med henblik på at afklare opgavefordelingen.

Stk. 4.

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

Det kan nu også aftales, at der vælges fællestillidsrepræsentanter, som ikke i forvejen er tillidsrepræsentanter. Det kan f.eks. være et medlem af bestyrelsen for personaleorganisationens lokale afdeling. Der er ikke krav om, at en fællestillidsrepræsentant i henhold til stk. 4 skal vælges af de berørte tillidsrepræsentanter. Personaleorganisationen(-erne) må selv fastlægge valgformen.

En forudsætning for at vælge en sådan fællestillidsrepræsentant er dog, at den pågældende har en ansættelsesmæssig tilknytning til kommunen, dvs. f.eks. har orlov fra sit normale arbejde i kommunen, så længe vedkommende er valgt til sit hverv i personaleorganisationen.

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.

I forbindelse med indgåelse af den lokale aftale i den enkelte kommune har de overenskomstgrupper, der har 2 eller flere tillidsrepræsentanter, nu ret til at vælge en fællestillidsrepræsentant. Det indebærer, at hvis der i en overenskomstgruppe er mindst 2 tillidsrepræsentanter senest på det tidspunkt, hvor der indgås en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse i den pågældende kommune, kan der vælges en fællestillidsrepræsentant for den pågældende overenskomstgruppe, uden at det skal aftales med kommunen.

Denne fællestillidsrepræsentant kan enten være valgt af og blandt de berørte og anmeldte tillidsrepræsentanter, som det er beskrevet i stk. 3, eller alene have en ansættelsesmæssig tilknytning til kommunen.

Retten til valg af fællestillidsrepræsentant i forbindelse med indgåelsen af den lokale aftale skal udnyttes således, at der senest ved underskrivelsen af den lokale aftale foreligger en tilkendegivelse fra de overenskomstgrupper, som ønsker at gøre brug af retten. Det kan anbefales at indføje en liste over de personaleorganisationer/overenskomstgrupper, som har ønsket at gøre brug af denne ret, i den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse.

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

En aftale om valg af fællestillidsrepræsentant eller en udnyttet ret til valg af fællestillidsrepræsentant går på funktionen og ikke på den pågældende person. Der kan således vælges en ny fællestillidsrepræsentant for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r), når fællestillidsrepræsentanten fratræder.

§ 17: Valg af suppleanter (stedfortræder)

Stk. 1.

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

Bestemmelserne om valg og valgbarhed, anmeldelse og indsigelse, jf. § 14, gælder også for suppleanter.

Ligesom for tillidsrepræsentanten bør det tilstræbes, at suppleanten vælges for 4 år ad gangen.

Der kan også vælges en suppleant for fællestillidsrepræsentanten, jf. § 16.

Stk. 2.

Suppleanten er omfattet af bestemmelsen i § 20. Under medarbejderrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i medarbejderrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter nærværende regler.

Når medarbejderrepræsentanten er fraværende, uanset årsagen hertil, har suppleanten de opgaver og det ansvar, som medarbejderrepræsentanten ville have haft. Suppleanten har hermed ved medarbejderrepræsentantens fravær de rettigheder, f.eks. i forhold til vilkår og frihed, og de pligter, som følger af rammeaftalen.

En suppleant er altid omfattet af beskyttelsen mod afsked, jf. § 21.

Stk. 3.

Når medarbejderrepræsentanten er forhindret i at deltage i møder eller lignende, indtræder suppleanten, jf. § 17, stk. 2.

Det er den enkelte medarbejderrepræsentant, der har ansvaret for indkaldelse af suppleanten. Indkaldelsen meddeles samtidigt udvalgets formand eller næstformand – alternativt udvalgets sekretær.

Er dagsorden, bilag m.m. allerede sendt, er det medarbejderrepræsentanten, der har ansvaret for at videresende det til suppleanten.

§ 18: Valg af arbejdsmiljørepræsentanter

Stk. 1.

De ansatte skal vælge en arbejdsmiljørepræsentant, som skal repræsentere dem i arbejdsmiljøgruppen.

Stk. 2.

Hvem kan vælges som arbejdsmiljørepræsentant?

Hvem, der kan vælges som arbejdsmiljørepræsentant, afgøres efter reglerne om valg af tillidsrepræsentant.

Brugen af tillidsmandsreglerne indebærer ikke, at der kan stilles krav om, at den valgte skal være medlem af en fagforening.

Tillidsrepræsentanten kan også varetage funktionen som arbejdsmiljørepræsentant. Valg til de to funktioner skal forgå særskilt, og man kan således ikke besætte begge poster ved en enkelt valghandling.

Bortset fra virksomhedsledere og arbejdsledere skal samtlige ansatte have mulighed for at stemme og stille op som kandidat ved valget til arbejdsmiljørepræsentant

Stk. 3.

Valg af arbejdsmiljørepræsentant

Arbejdsmiljørepræsentanten vælges af og blandt alle ansatte i den afdeling/arbejdsområde, som arbejdsmiljøgruppen dækker. Begrebet "alle ansatte" skal tages bogstaveligt, idet også lærlinge, deltidsansatte, løst ansatte, afløsere m.fl. skal deltage i valget. Ansatte på kontor- og administrationsområdet, der er beskæftiget mindre end ti timer om ugen, har dog ikke valgret.

Ledelsen må ikke deltage i valget og er heller ikke valgbare til valget som arbejdsmiljørepræsentant.

Den nyvalgte meddeler selv valget til sin leder og den evt. faglige organisation. Lederen giver meddelelsen videre til Arbejdsmiljøkonsulenten for området, dette på blanket der forefindes i Personale ABC'en.

Stk. 4.

Beskyttelse af arbejdsmiljørepræsentanten.

Arbejdsmiljørepræsentanten er beskyttet mod afskedigelse eller anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter på det pågældende eller tilsvarende faglige område. Arbejdsmiljørepræsentanten må ikke stilles ringere på grund af de aktiviteter, der er forbundet med hvervet.

Reglerne om valg af arbejdsmiljørepræsentant, valgbarhed, valgenes gyldighed og arbejdsmiljørepræsentantens beskyttelse følger de tillidsmandsregler, der er aftalt i overenskomsten på det pågældende område.

Beskyttelsen indtræder fra det tidspunkt, valgets resultat meddeles Brønderslev Kommune, uanset om funktionen først indtræder senere.

Stk. 5.

Valgperiode og fravær

Arbejdsmiljørepræsentanten vælges for 4 år. Arbejdsmiljørepræsentanten kan genvælges.

Arbejdsmiljørepræsentanten kan som hovedregel ikke frasige sig hvervet i valgperioden. Sker det alligevel, skal der vælges en ny arbejdsmiljørepræsentant.

Omvendt ophører hvervet som arbejdsmiljørepræsentant, hvis arbejdsmiljørepræsentantens arbejdsfunktion i virksomheden/afdelingen eller på arbejdsområdet ophører.

Tilsvarende ophører hvervet som arbejdsmiljørepræsentant, hvis arbejdsmiljørepræsentanten - frivilligt eller ufrivilligt - forlader virksomheden. Der er i så fald ret og pligt til at vælge en ny arbejdsmiljørepræsentant.

Der skal være mulighed for, at der vælges en ny arbejdsmiljørepræsentant, hvis den hidtidige arbejdsmiljørepræsentant er fraværende fra virksomheden på grund af orlov, sygdom eller lignende i en sammenhængende periode på mindst fire måneder.

Stk. 6.

Manglende arbejdsmiljørepræsentant

Det er vigtigt, at de ansatte vælger en arbejdsmiljørepræsentant for at sikkerheds- og sundhedsarbejdet kan fungere optimalt. Tilsvarende er det vigtigt, at de ansatte er motiverede og opfylder deres forpligtelse til at deltage. Det gælder ikke mindst ved udarbejdelse af arbejdspladsvurdering (APV). Virksomhedens ledelse og de faglige organisationer skal derfor gøre en stor indsats for at få de ansatte til at vælge arbejdsmiljørepræsentant og dermed deltage i det organiserede arbejdsmiljøarbejde.

Hvis det ikke kan lykkes at få valgt en arbejdsmiljørepræsentant, fungerer arbejdslederen alene. Det er også tilfældet, hvis arbejdsmiljørepræsentanten er fraværende på grund af f.eks. sygdom eller ferie.

§ 19: Medarbejderrepræsentanternes vilkår

Bestemmelserne i § 19 omfatter alle medarbejderrepræsentanter, det vil sige både tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og andre medarbejderrepræsentanter, herefter kaldet Medarbejderrepræsentanter.

Bestemmelsen i § 19 vedrører både varetagelsen af hvervet inden for og uden for arbejdspladsen.

Det er et hovedprincip for Brønderslev Kommune, at man som medarbejderrepræsentant sikres de samme muligheder for løndannelse og -udvikling som alle andre ansatte. Der vil derfor for medarbejderrepræsentanterne gennem de forhandlingsberettigede organisationer være mulighed for at indgå aftale om kompensation for manglende mulighed for lønmæssig udvikling på grund af arbejdet som tillidsrepræsentant.

Der henvises i øvrigt til "Forhåndsftale vedrørende vilkår for medarbejderrepræsentanter", **Fejl! Henvisningskilde ikke fundet..**

Stk. 1.

Varetagelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant må ikke indebære indtægtstab.

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

Medarbejderrepræsentanten skal have den indtægt, som pågældende ville have fået ved almindeligt arbejde i det tidsrum, det var planlagt, den pågældende skulle arbejde i. Dette gælder kun for normalt planlagte vagter med aften / nattillæg, rådighedstimer og øvrige tillæg, som medarbejderen oppebar de sidste 3 mdr. inden valget.

Der kan aftales kvalifikationsløn for kvalifikationer erhvervet ved udførelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant.

Der kan aftales funktionsløn/kvalifikationsløn, der kompenserer for et løntab eller en mangel på lønudvikling, der er en følge af, at vedkommende ikke har mulighed for at varetage funktioner eller erhverve kvalifikationer på lige fod med kollegaerne. ("Løntabs-løn")

Når medarbejderrepræsentanten formelt er tillagt fuld aftale- og forhandlingskompetence, skal der ydes funktionsløn. Fastsættelse af funktionslønnen aftales med de forhandlingsberettigede organisationer.

Når medarbejderrepræsentanten ophører sit hverv, skal vedkommende have mulighed for at vende tilbage til passende arbejdsopgaver, og tilbydes efteruddannelse i form af faglig opkvalificering. Efteruddannelsen varighed ses i forhold til hvervets omfang og periode.

Hvis medarbejderrepræsentanten skal varetage sit hverv uden for normal arbejdstid, skal dette honoreres med sædvanlig løn inklusive særydelser, tidskompensation m.v. i henhold til overenskomsten på samme måde, som hvis pågældende havde udført almindeligt arbejde uden for normal arbejdstid.

Der ydes medarbejderrepræsentanten transportgodtgørelse ved hvervets udførelse, såfremt den pågældende medarbejderrepræsentants område omfatter flere adskilte arbejdssteder. Transportgodtgørelse ydes efter statens takster.

Der ydes endvidere transportgodtgørelse til transport mellem hjem og arbejde, hvis medarbejderrepræsentanten tilkaldes uden for sin normale arbejdstid. Også i dette tilfælde ydes godtgørelsen efter statens takster .

Forudsætningen for udbetaling af transportgodtgørelse er, at medarbejderrepræsentanten over for sin leder aflægger et kørselsregnskab, som i det enkelte tilfælde angiver kørselstidspunkt, antal kørte kilometer og kørselens formål.

Der ydes kun transportgodtgørelse, når det er en aktivitet for kommunen, hvor der også ydes tjenestefrihed med løn.

Stk. 2.

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

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

Medarbejderrepræsentanter ydes tjenestefrihed mod lønrefusion, jf. § 20, til deltagelse i kurser og møder m.v., som arrangeres af tillidsrepræsentantens personaleorganisation.

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

Der er en række hensyn at tage ved vurderingen af, hvad der er nødvendig og tilstrækkelig tid. De er bl.a.:

- Arbejdspladsens størrelse, herunder hvor mange personer, den pågældende repræsenterer, den geografiske spredning af området og om den pågældende repræsenterer medarbejdere, der arbejder på forskudt tid.
- At hvervet udføres sådan, at det medfører mindst mulig forstyrrelse af medarbejderrepræsentantens almindelige arbejde og af institutionens arbejdstilrettelæggelse. Der kan være behov for afklaring af, hvilke opgaver medarbejderrepræsentanten kan udføre pga. sit hverv, og hvilke konsekvenser dette eventuelt får for kollegerne.
- Omfanget af medarbejderrepræsentantens opgaver, f.eks. om tillidsrepræsentanten også varetager funktionen som arbejdsmiljørepræsentant, eller om medarbejderrepræsentanten deltager på flere niveauer i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet.
- Medarbejderrepræsentantens muligheder for at udføre både sit hverv og sit normale arbejde i arbejdstiden. Medarbejderrepræsentantens hverv bør respekteres, således at dette kan lade sig gøre.

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

Hvis der sker en væsentlig ændring af medarbejderrepræsentantens opgaver, aftales vilkårene i forbindelse med indgåelsen af den lokale aftale. Vilårene kan dog også aftales på et senere tidspunkt. Der henvises til vejledningen til protokollatet om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse.

Er der indgået en aftale, indsættes denne som bilag bagerst i denne aftale.

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

- Der aftales en ramme på et antal timer, f.eks. pr. måned, til brug for en bestemt medarbejderrepræsentants virksomhed.
- Der aftales en ramme på et antal timer, f.eks. pr. halvår, til brug for eksempelvis en gruppe medarbejderrepræsentanters virksomhed.
- Der aftales en ramme på et antal timer pr. år pr. medarbejder inden for medarbejderens virksomhed.

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

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

En organisation har til enhver tid ret til at få en forhandling med Brønderslev Kommune om en præcisering af fornøden tid til tillidshvervet.

Normeringen skal kunne rumme tidsforbruget til medarbejderrepræsentanterne. Det er en ledelsesopgave at sikre, at den fornødne tid stilles til rådighed.

Er der valgt en fællestillidsrepræsentant, må arbejdspladsen kompenseres forholdsmæssigt af de øvrige arbejdspladser.

Er tillidsrepræsentanten valgt på tværs af flere institutioner, må alle arbejdspladser tilsammen kompensere den arbejdsplads, hvori en tillidsrepræsentanten er ansat.

Er der valgt en fællestillidsrepræsentant, må institutionen/afdelingen kompenseres af de øvrige institutioner/afdelinger.

Alle institutioner/afdelinger må tilsvarende kompensere den institution/afdeling, der har ansat et medlem af Hoved MED eller Fag MED, og som repræsenterer flere arbejdspladser.

Der oprettes en pulje, der kan dække udgifterne for små institutioner.

Der henvises desuden til protokollat vedrørende vilkår for (fælles) tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse (TR-vilkårsprotokollatet).

Stk. 3.

Ledelsen på institutionen/afdelingen må i samarbejde med medarbejderrepræsentanten skabe mulighed for at sikre, at lokaler m.v. stilles til rådighed i nødvendigt omfang til tillidsrepræsentantens funktion.

Medarbejderrepræsentanten skal sikres adgang til intranet og internet samt have egen kommunal mailadresse. Medarbejderrepræsentanten er forpligtet til at modtage post via denne mailadresse. Medarbejderrepræsentanten skal sikres den fornødne introduktion til intranettet.

Stk. 4.

Funktionen som medarbejderrepræsentant skal prioriteres på linje med øvrige arbejdsopgaver.

Stk. 5.

Der er afsat nødvendig og tilstrækkelig tid, til forberedelse og gennemførelse samt efterbehandling af møder i MED-systemet. Tilstrækkelig tid forventes at ligge i en størrelsesorden på ca. 40 timer årligt pr. udvalg under normal drift.

Der skal forventes ekstra forbrug til næstformandsposten.

§ 20: Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v.

Bestemmelserne i denne paragraf vedrører alene tillidsrepræsentanter, idet stk. 3 dog også kan omfatte arbejdsmiljørepræsentanter.

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 kommunen.**

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

Eksempler på møder, der henhører under § 20:

- En personaleorganisation indkalder kommunens tillidsrepræsentanter til møde på det lokale afdelingskontor med henblik på at drøfte udtagelse af overenskomstkrav.
- En personaleorganisation indkalder de i kommunen valgte tillidsrepræsentanter til møde i den lokale afdeling vedrørende hovedbestyrelsens strategi for anvendelse af decentral løn.

Det er hensigtsmæssigt, at den enkelte medarbejderrepræsentant og dennes leder inden aktivitetens afholdelse afklarer, hvorvidt aktiviteten er omfattet af § 19 eller § 20 (Dvs bestemmelserne om medarbejderrepræsentanternes vilkår og bestemmelserne om Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v.).

Stk. 2.

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

Kommunens refusionsopgørelse skal omfatte nettolønnen, eventuelle tillæg, særlig feriegodtgørelse samt eget pensionsbidrag, såfremt pågældende er omfattet af en pensionsordning. Alle udgifter, der er relateret til aktiviteten, skal medtages i den samme refusionsopgørelse, hvorfor det er vigtigt, at opgørelsen indeholder alle ovennævnte elementer.

For kommunens del af pensionsbidraget henvises til § 3 i den fælleskommunale aftale om lønberegning/lønfradrag.

Kommunens administrationsgebyr herfor er aftalt til 45 kr. pr. regning, der udskrives. Det forudsættes, at der højst fremsendes en regning for hver tillidsrepræsentant pr. måned.

Stk. 3.

Der udredes af kommunen et beløb pr. ATP-pligtig arbejdstime, der indbetales til "Amtskommunernes og Kommunernes Fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter m.fl." De beløb, der indbetales til fonden, anvendes til finansiering af personaleorganisationernes udgifter ved uddannelse af kommunalt ansatte tillidsrepræsentanter m.fl. Udgifter til arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i kurserne kan finansieres af fonden. Vedtægter for

fonden og bestemmelser om størrelsen af kommunernes indbetalinger fastsættes ved aftale mellem KL og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

Stk. 4.

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

Bestemmelserne i stk. 3 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Bemærkning:

Fravigelsesmulighederne indebærer bl.a., at der er frihed til, at der lokalt kan indgås aftale om vilkår for og omfang af tillidsrepræsentantkurser, hverv og møder. AKUT-systemet kan ikke fraviges.

§ 21: Afskedigelse

Stk. 1.

En medarbejderrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

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

- medarbejderrepræsentanter, herunder (fælles)tillidsrepræsentanter
- suppleanter for medarbejderrepræsentanter og
- arbejdsmiljørepræsentanter.

Hvis en ansat, der er valgt til et af ovenstående hverv, påtænkes afskediget, skal fremgangsmåden, som er beskrevet i § 21, følges. Hvis alle forhandlingsmuligheder har været afprøvet, kan sagen derefter behandles ved en voldgift i henhold til aftalens § 22.

Stk. 2.

Inden en medarbejderrepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet mellem kommunen og den personaleorganisation, som medarbejderrepræsentanten 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.

Hvis opsigelsen af en medarbejderrepræsentant 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 medarbejderrepræsentantens 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.

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 overenskomstparterne har været afholdt.

Stk. 4.

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

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afskedigelsen af en medarbejderrepræsentant ske med et varsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som vedkommendes er omfattet af, dog *mindst 6 måneder*.

Bemærkning:

Bestemmelsen gælder ikke for suppleanter for tillidsrepræsentanter samt for medarbejderrepræsentanter, der ikke er tillidsrepræsentanter. For disse gælder at en afskedigelse begrundet i arbejdsmangel kan ske med et 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 medarbejderrepræsentantens 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, medarbejderrepræsentanten er anmeldt af. Hvis personaleorganisationen skønner, at bortvisningen ikke er rimeligt begrundet i medarbejderrepræsentantens forhold, skal personaleorganisationen inden en frist på 14 dage efter forhandlingen over for kommunen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst.

Stk. 6.

Spørgsmålet om afskedigelsens berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget afskedigelse af en medarbejderrepræsentant afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold til § 22. Godtgørelsen ydes efter de regler herom, som måtte være indeholdt i den overenskomst, som vedkommende er omfattet af. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig.

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

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

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.

Voldgiftsbehandling kan kun iværksættes, hvis alle forhandlingsmuligheder, jf. stk. 2 og 3 (henholdsvis stk. 5) har været afprøvet. 3-måneders fristen for begæring af voldgiftsbehandling regnes fra afholdelse af den centrale forhandling mellem overenskomstens parter.

Stk. 7.

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

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

§ 22: Voldgift vedrørende §§ 14-21

Stk. 1.

Uoverensstemmelser om fortolkning af §§ 14-21 om medarbejderrepræsentanter afgøres ved en voldgift, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL og 2 af Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte/Sundhedskartellet.

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.

Bemærkning:

§ 22 omhandler de centrale parters uoverensstemmelser om fortolkning af bestemmelserne i §§ 14-21.

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

KTO's 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 fortolkningsspørgsmål i forhold til aftalen, vil KTO anmode den involverede organisation om selv at udpege begge medlemmer af voldgiftsretten.

KAPITEL 4

§ 23: Opsigelse

Stk. 1.

Aftalen kan af FTF, AC og LO i enighed og af kommunen opsiges skriftligt med 9 måneders varsel til udgangen af september i ulige år. Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale jvf. centrale aftaler.

Stk. 2.

Hvis aftalen opsiges, og der ikke kan opnås enighed om en ny lokalaftale inden udløbet af 9 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 en forlængelse af den gældende aftale, bortfalder lokalaftalen ved fristens udløb og erstattes af "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg" samt teknologiaftalen, som anvendes sammen med arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationen.

§ 24: Ikrafttrædelse

Stk. 1.

Lokalaftalen om medindflydelse og medbestemmelse af 1. januar 2007, senest revideret i november 2012, ophæves og erstattes af nærværende aftale.

Stk. 2.

Der er mellem parterne enighed om, at lokalaftalen evalueres i Hoved MED hvert 4. år. Første gang inden udgangen af juni 2016.

Den

For Brønderslev Kommune:

Søren Steensen
Kommunaldirektør

Lene Faber
Vicekommunaldirektør


Jens Davidsen
Stabschef

For organisationerne:

Arne Finn Nielsen
OAO/LO, Socialpædagogerne

Lisbeth Fruensgaard
OAO/LO, HK

Niels Jørgen Tveden
OAO/LO, 3F



Birger Thomsen
OAO/LO, FOA

Kirsten Tranekær
FTF; DLF

Gitte Mølgaard Nielsen
FTF, BUPL

Lene Holmberg Jensen
FTF, DSR

Ole Holdt
AC, DJØF

