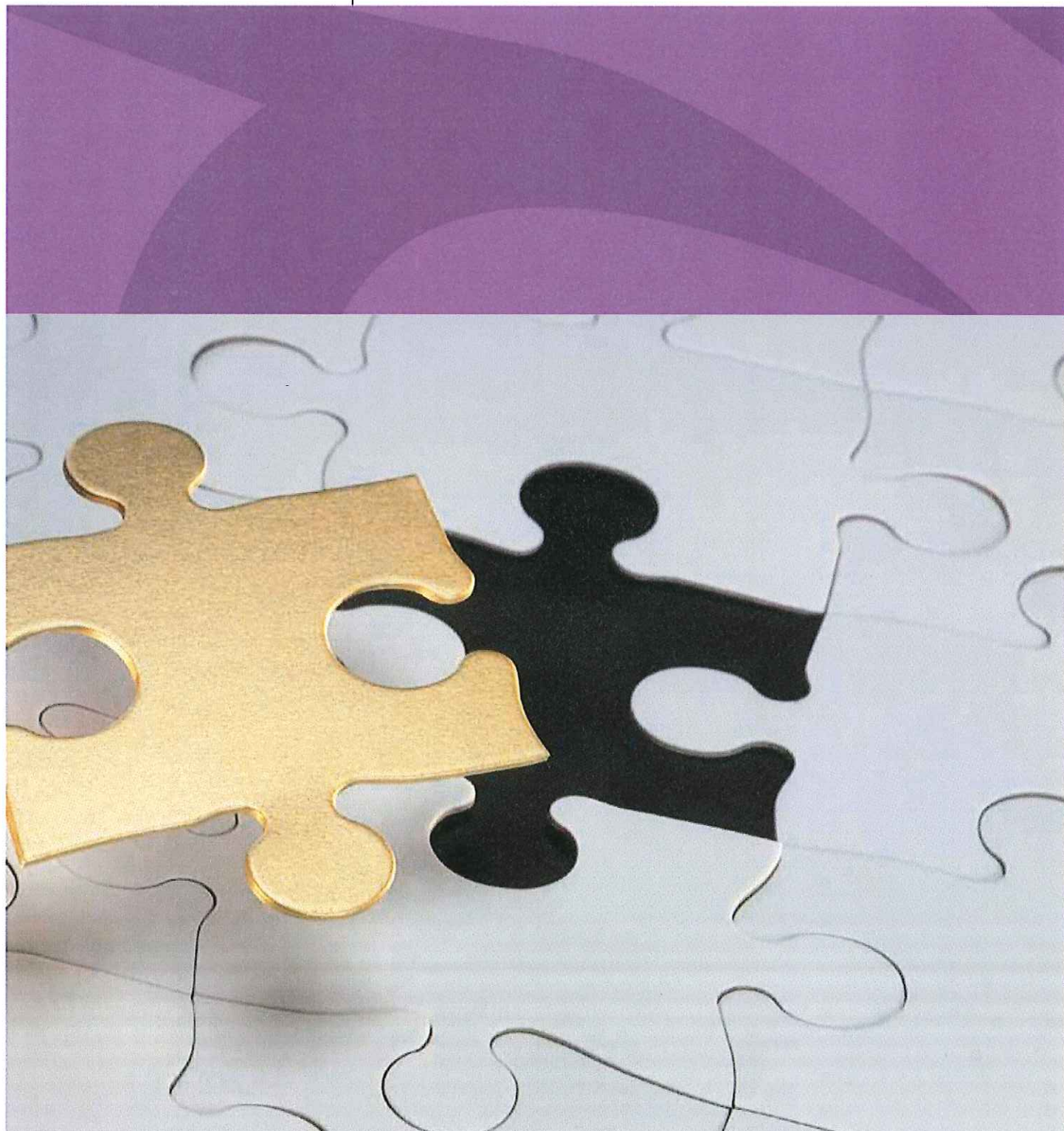




THISTED KOMMUNE

MED-aftale

gældende fra 1. januar 2014



INDHOLDSFORTEGNELSE

Forord	2
Kapitel 1 – MED-aftalens område og formål	3
§1 – Område	3
§2 – Formål.....	3
Kapitel 2 – Definitioner og kompetenceafklaring	4
§3 – Definitioner	4
§4 – Kompetenceafklaring	4
Kapitel 3 – Beskrivelse af MED i Thisted Kommune	6
§5 – Beskrivelse af MED-systemet	6
§6 – Beskrivelse af hoved-MED-udvalget	8
§7 – Beskrivelse af forvaltnings-MED-udvalg	9
§8 – Beskrivelse af fagområde-MED-udvalg	10
§9 – Beskrivelse af lokale MED-udvalg	11
Kapitel 4 – Information og beslutninger	12
§10 – Informationspligt (rettidighed).....	12
§11 – Drøftelse af og aftale om retningslinjer	13
Kapitel 5 – Medarbejderrepræsentanter	15
§12 – Valg af tillidsrepræsentanter (TR)	15
§13 – Bestemmelser for tillidsrepræsentanter (TR).....	16
§14 – Valg af og bestemmelser for fællestillidsrepræsentanter (FTR)	17
§15 – Valg af og bestemmelser for arbejdsmiljørepræsentanter (AMR)	18
§16 – Valg af og bestemmelser for suppleanter.....	18
§17 – Valg af og bestemmelser for øvrige medarbejderrepræsentanter	19
§18 – Vilkår for medarbejderrepræsentanter (tillidsvalgte)	19
§19 – Vilkår for næstformænd	21
§20 – Tjenestefrihed	22
§21 – Særsendt lokal TR-aftale	22
§22 – Afskedigelse.....	22
Kapitel 6 – Uoverensstemmelser	25
§23 – Voldgift	25
§24 – Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler	25
Kapitel 7 – Ikrafttrædelse	26
§25 – Ikrafttrædelse.....	26
Kapitel 8 – Underskrifter	27
Bilag	28

Forord

Thisted Kommune vil være en kommune, som skaber effektive løsninger af høj kvalitet for borgere og erhvervsliv. Udvikling og nytænkning af opgaveløsningen bygger på dialog og samarbejde mellem borgere, erhvervsliv, politikere og kommunens ansatte.

Det er afgørende, at Thisted Kommune skaber attraktive arbejdspladser og et godt samspil mellem ledere og medarbejdere. Herunder ligeledes rammerne for at bringe de ansattes viden og ideer i spil. Derfor har denne MED-aftale høj prioritet.

MED-aftalen er indgået i en tillidsfuld og konstruktiv proces mellem repræsentanter for hovedorganisationerne (OAO, FTF og AC) og Thisted Kommune.

Formålet med denne MED-aftale er en fortsat forbedring og udvikling af samarbejdet mellem politikere, ledere og medarbejdere.

I Thisted Kommune er værdier udgangspunktet for ledelse. Det betyder, at direktionen fastlægger overordnede ledelsesværdier, som alle ledere tager udgangspunkt i og udmønter i det daglige arbejde.

I forlængelse heraf er vi i forhandlingsudvalget enige om, at attraktive arbejdspladser bedst understøttes ved, at MED-aftalen og samarbejdet mellem ledere og medarbejdere bygger på synlige og kendte værdier – frem for regler.

MED-aftalen er et vigtigt redskab i samarbejdet mellem ledere og medarbejdere. Og den skal sikre, at alle ansatte har mulighed for medindflydelse på arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Vi har tilstræbt at skabe en aftale, der tydeliggør de grundlæggende værdier i samarbejdet. Og som kan gøre en forskel.

Vi vil gerne opfordre til, at alle ledere og medarbejdere læser MED-aftalen og anvender den i drøftelser om samarbejdet. Det forventes, at MED-aftalen inddrages som grundlag for tilrettelæggelsen af samarbejdet på de enkelte arbejdspladser.

På forhandlingsudvalgets vegne

Carsten Sand Nielsen
kommunaldirektør

Kapitel 1 – MED-aftalens område og formål

§1 – Område

Denne aftale erstatter tidligere MED-aftale gældende fra 1. oktober 2009.

Aftalen gælder for alle ansatte i Thisted Kommune.

Selvejende institutioner, der har driftsoverenskomst med Thisted Kommune er også omfattet af aftalen.

Fælleskommunale enheder er omfattet af MED-aftalen i den kommune, der har ledelsesretten i det omfang, det er muligt.

§2 – Formål

Stk. 1 – Fortsat forbedring og udvikling af samarbejdet

Formålet med denne MED-aftale er en fortsat forbedring og udvikling af samarbejdet mellem politikere, ledere og medarbejdere i en åben, direkte og konstruktiv dialog med højt gensidigt informationsniveau. Forhandlingsparterne ønsker en kommune præget af helhedstænkning og tværgående løsninger.

Stk. 2 – Værdibaseret ledelse

Udgangspunktet for ledelsen af Thisted Kommune er, at der arbejdes efter principperne om værdibaseret ledelse. Direktionen fastlægger de helt overordnede ledelsesværdier, og de enkelte forvaltninger og centre forpligter sig til i samarbejde med MED-repræsentanterne at udarbejde egne værdisæt indenfor de overordnede værdisæt.

De overordnede ledelsesværdier er: anerkendende, loyalitet, troværdighed, åbenhed og tillid.

Stk. 3 – Medindflydelse og medbestemmelse sikret for alle

Alle ansatte skal gennem denne aftale have stor medindflydelse og medbestemmelse på arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Der skal herved gives de ansatte mulighed for at være medbestemmende ved arbejdets tilrettelæggelse og udformningen af egen arbejdsituation.

Alle ansatte er forpligtiget til at arbejde for, at Thisted Kommune er en arbejdsplads, hvor der er respekt om samarbejdet. Åbenhed, information og dialog skal på alle niveauer give reel medindflydelse, både kollektivt og for den enkelte.

Stk. 4 – Overholdelse af gældende love, regler mv.

I samarbejdet skal såvel ledelsen som medarbejderne respektere gældende love, regulativer og vedtægter, byrådsbeslutninger, administrative bestemmelser samt kollektive overenskomster og aftaler.

Arbejdsmiljøarbejdet er inkluderet i MED-samarbejdet.

Kapitel 2 – Definitioner og kompetenceafklaring

§3 – Definitioner

Stk. 1 - Definition af medindflydelse

Ved medindflydelse forstås, at ledelsen træffer beslutning på grundlag af åbne og grundige drøftelser med medarbejdere, idet der anvendes ledelsesformer, der indebærer stor grad af delegering af ansvar og beføjelser til den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere. Dette gøres for at styrke de ansattes arbejdstilfredshed, effektivitet og ansvarsbevidsthed for arbejdspladsens resultater. Samarbejdet omfatter også inddragelse på det strategiske plan for at sikre erfaringsudveksling og idéudvikling på arbejdspladsen.

Stk. 2 - Definition af medbestemmelse

Ved medbestemmelse forstås, at der træffes beslutning på grundlag af åbne og grundige drøftelser mellem ledelse og medarbejdere. Her indgår ledelsen indenfor sit kompetenceområde aftale med medarbejderne om retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, samarbejds-, personale- og arbejdsmiljøforhold. Der skal søges helhedstænkning og tværgående løsninger ved forhandling og indgåelse af aftaler.

Stk. 3 – Definition på en medarbejderrepræsentant

En medarbejderrepræsentant defineres som en medarbejder, der er valgt som:

- tillidsrepræsentant eller tillidsrepræsentantsuppleant,
- fællestillidsrepræsentant,
- arbejdsmiljørepræsentant eller
- repræsentant valgt direkte til MED-udvalget, uden at have en af ovenstående funktioner.

Stk. 4 – Definition af ordet Rammeaftale

Der refereres og henvises til Rammeaftalen, når der er tale om Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (MED-håndbogen).

Stk. 5 – Farveanvendelse i bilagene

Der anvendes en blå farve i bilagene vedr. MED-struktur, når der er tale om deciderede MED-udvalg.

Der anvendes en grøn farve i bilagene vedr. MED-struktur, når der er tale om anvendelse af personalemøder med MED-status.

Stk. 6 – Arbejdsmiljøgrupper

Der er en arbejdsmiljøgruppe på det pågældende arbejdssted, når der fremgår en kasse på lokalt MED-niveau i bilagene vedr. MED-struktur. Det har ingen betydning om kassen er blå eller grøn.

§4 – Kompetenceafklaring

Stk. 1 – Ledelseskompetence

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

I konkret vurdering af ledelseskompetence indgår bl.a. om der er selvstændig ledelsesret, personalepolitisk ansvar samt selvstændigt budget- og regnskabsansvar.

Stk. 2 – Indstillingskompetence

Hvis en leder har indstillingskompetence med hensyn til f.eks. ansættelser og afskedigelser, skal der være en formaliseret mulighed for at medarbejderne kan få medindflydelse og medbestemmelse.

Stk. 3 – Medarbejderrepræsentanternes kompetence

Med hensyn til medarbejderrepræsentanternes kompetence skal der sondres i forhold til overenskomst og aftalesystemet. Se eventuelt bilag 3 i Rammeaftalen.

Stk. 4 - Aftalekompetence

I MED-systemet kan der alene indgås aftaler, som ikke skal indgås mellem den enkelte faglige organisation og ledelsen.

Kapitel 3 – Beskrivelse af MED i Thisted Kommune

§5 – Beskrivelse af MED-systemet

Stk. 1 - Et-strengt MED-system

MED-aftalen indebærer, at samarbejde og arbejdsmiljø på alle niveauer varetages i et et-strengt udvalgssystem, som baseres på den ledelseskompetence, der er til stede, og som dækker alle arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Stk. 2 – Arbejdsmiljø på højt niveau

Thisted Kommune arbejder fremadrettet for at udvikle og løbende forbedre såvel det fysiske som det psykiske arbejdsmiljø.

Stk. 3 – Helhedsorienteret opgaveløsning

Det styrker helheden i opgaveløsningen, at MED-udvalgene varetager både det personalepolitiske og arbejdsmiljøpolitiske arbejde.

Det skal aftales, at medindflydelse og medbestemmelse foregår via et løbende samarbejde mellem lederen og medarbejderrepræsentanterne, og at dette samarbejde er formaliseret, så det er klart, hvornår man mødes, og hvordan informationen til de øvrige medarbejdere foregår.

Stk. 4 – Opbygning af MED-struktur

Der skal være et hovedudvalg. Forhandlingsudvalget skal forhandle strukturændringer i MED-organisationen.

Stk. 5 - Oprettelse/nedlæggelse af MED-udvalg

Selve strukturen består af medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kaldet MED-udvalg. MED-strukturen følger ledelseskompetencen. I ethvert MED-udvalg, skal der altid være mindst en medarbejderrepræsentant mere end ledelsesrepræsentanter.

Oprettelse af MED-udvalg forudsætter som udgangspunkt, at arbejdspladsen har flere end 20 ansatte. Ved enighed kan der oprettes MED-udvalg, såfremt der er færre end 20 ansatte. I modsat fald afholdes personalemøder med MED-status.

Nedlæggelse af et MED-udvalg skal godkendes af det overliggende MED-udvalg. Hovedudvalget orienteres.

Stk. 6 - Personalemøde med MED-status

Medindflydelse og medbestemmelse kan udøves på et personalemøde med MED-status. I så fald aftales det lokalt, hvor ofte personalemøder afholdes, hvordan dagsordenen for personalemødet udformes, hvem der deltager i personalemødet, referat herfra m.v.

Stk. 7 – MED-struktur

Der henvises til bilag 2-5 for den samlede MED-struktur og fordeling af medarbejderrepræsentanter på organisationer. Bilagene er et udtryk for et øjebliksbillede af MED-organisationen.

- *Begge parter er enige om at fordelingen på hovedforbund skal afspejle personalesammensætningen i den konkrete forvaltning.*

Stk. 8 - Ad hoc-udvalg

For at give mulighed for smidig varetagelse af medindflydelse og medbestemmelse på tværs af kompetencelinjerne kan der etableres ad hoc udvalg / møder. Eksempelvis i forbindelse med ændringer af organisationsstruktur, budgetgrundlag og lukkedage for rådhuspersonalet.

- *Parterne er enige om, at et ad hoc-udvalg ikke er permanent.*

Et ad hoc-udvalg oprettes af MED-udvalget til en defineret opgave indenfor en bestemt tidsfrist, og kan bestå af andre repræsentanter end repræsentanter fra MED-udvalget. Det er til enhver tid alene MED-udvalget, der træffer beslutningerne.

Når den definerede opgave/indstilling er afleveret til MED-udvalget, er ad hoc gruppen herefter opløst.

Stk. 9 - Valgperiode

Valgperioden for medarbejderrepræsentanter til MED-udvalgene er 4 år og følger byrådsperioden. Det vil sige at næste valgperiode går fra 1. januar 2014 til og med 31. december 2017.

- *Parterne er enige om, at valg til medarbejderrepræsentant foretages senest i oktober kvartal året før valgperioden starter.*
- *På folkeskolerne foretages valget i april kvartal. Tiltrædelse sker pr. efterfølgende 1. august. Se i øvrigt bilag 6.*
- *Uanset valgtidspunkt, sker tiltrædelse i forvaltnings- og/eller hoved-MED-udvalg pr. efterfølgende 1. januar.*

Stk. 10 - Forretningsorden

Der skal i alle MED-udvalg udarbejdes en forretningsorden. Se forslag i bilag 7.

Stk. 11 - Specielt vedr. arbejdsmiljøarbejdet

Hovedudvalget er det øverste udvalg for arbejdsmiljøarbejdet. Arbejdsmiljøorganisationen er en del af MED-organisationen.

Thisted Kommune ønsker et udviklende, sundt og sikkert arbejdsmiljø, som medvirker til at:

- nedbringe risikoen for arbejdsbetingede sygdomme og ulykker
- mindske sygefraværet
- gøre Thisted Kommune til en attraktiv arbejdsplads

Thisted Kommune har en høj grad af decentralisering. Det er derfor de enkelte MED-udvalg, som fastlægger konkrete mål og handleplaner på arbejdsmiljøområdet.

På hver arbejdsplads er der en arbejdsmiljøgruppe, som består af lederen og den valgte arbejdsmiljørepræsentant. Arbejdsmiljøgruppens opgaver består blandt andet af:

- at være ambassadør for arbejdsmiljøarbejdet
- at synliggøre arbejdsmiljøarbejdet
- at risikovurdere arbejdsforholdene
- at kontrollere om arbejdet udføres fuldt forsvarligt
- at komme med forslag til løsninger på eventuelle arbejdsmiljøproblemer
- at indberette og forebygge arbejdsskader
- at planlægge og lave opfølgning på APV

Der henvises til bilag 9 i Rammeaftalen vedrørende en nærmere beskrivelse af og arbejdsopgaver for arbejdsmiljøarbejdet.

Der henvises også til bilag 10 i denne MED-aftale om ansvarsfordeling af arbejdsmiljøarbejdet mellem de forskellige MED-niveauer.

§6 – Beskrivelse af hoved-MED-udvalget

Stk. 1 – Aftaler

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

Stk. 2 – Formål

Hovedudvalget er ansvarlig for, at aftalens formål efterleves, og repræsenterer det dynamiske samspil mellem ledelse og medarbejdere.

Hovedudvalget tilser, at strukturen for medindflydelse, medbestemmelse og arbejdsmiljøarbejdet er i overensstemmelse med formål og indhold i aftalen, og drøfter strukturen i forbindelse med start på en funktionsperiode.

Med afsæt i principperne om værdibaseret ledelse er dialogen en forudsætning for bedre ressourceudnyttelse og skabelsen af gode arbejdspladser. Hovedudvalget skal derfor:

- Fastlægge strategi for hele organisationen på det personalepolitiske område herunder at udarbejde en arbejdsmiljøpolitik
- Igangsætte idèudvikling
- Fortsat at stimulere kvalitetsudvikling i samarbejdet
- Fungere som sparringspartner for direktion, byråd og medarbejdere
- Optimere arbejdsmiljøarbejdet
- Udmøntning af rammeaftaler
- Opsamle og inddrage læring i organisationen

Hovedudvalget skal overordnet planlægge og koordinere arbejdsmiljøarbejdet på alle arbejdspladser inden for kommunen.

Stk. 3 – Opgaver på det overordnede niveau

Hovedudvalget har på det overordnede niveau til opgave:

- gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen
- at fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse samt behandle uoverensstemmelser herom
- at fortolke retningslinjer
- at arbejde med de obligatoriske opgaver i henhold til bilag 2 i Rammeaftalen
- at indbringe uoverensstemmelser og fortolkningsspørgsmål for de centrale forhandlingsparter i henhold til Rammeaftalens §20.

Stk. 4 – Strategiplan

Hovedudvalget skal hvert andet år have en strategisk drøftelse af, hvilke indsatsområder og opgaver man særligt vil fokusere på og arbejde med i perioden. Der kan ved enighed vælges et andet tidsperspektiv.

De væsentlige begreber i den strategiske drøftelse er:

- Det relevante
- Det lokale
- Det aktuelle

Der kan fastlægges en tidsplan for arbejdet med indsatsområder og opgaver.

Stk. 5 – Møder med det politiske niveau

Hovedudvalget mødes to gange om året med kommunens politiske ledelse med henblik på drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforholdene i kommunen.

- Den ene gang afholdes mødet som ordinært møde mellem hovedudvalget og økonomiudvalget.
- Den anden gang deltager hovedudvalget på byrådets budgetseminar. Kommunaldirektør afgør omfanget af deltagelse.

Stk. 6 – Hovedudvalgets sammensætning

Hovedudvalget består af 17 medlemmer, og er fordelt på 3 ledelsesrepræsentanter, 11 medarbejderrepræsentanter og 3 arbejdsmiljørepræsentanter.

Stk. 7 – Udpegning af tillidsrepræsentanter og suppleanter til hovedudvalget

Tillidsrepræsentanterne udpeges af organisationerne. Udtræder en tillidsrepræsentant permanent af hovedudvalget, foretages der ny udpegning.

Der udpeges en personlig suppleant for hver udpeget tillidsrepræsentant. Suppleanterne udpeges af organisationerne.

Stk. 8 – Valg af arbejdsmiljørepræsentanter og suppleant til hovedudvalget

Arbejdsmiljørepræsentanterne vælges blandt arbejdsmiljørepræsentanter valgt på forvaltnings-MED-niveau, og vælges af fremmødte arbejdsmiljørepræsentanter på valgdagen.

Der vælges en suppleant for hver arbejdsmiljørepræsentant. Vedkommende suppleant indtræder i hovedudvalget, såfremt den oprindeligt valgte arbejdsmiljørepræsentant permanent udtræder af hovedudvalget. Suppleanten vælges blandt arbejdsmiljørepræsentanter valgt på forvaltnings-MED-niveau.

§7 – Beskrivelse af forvaltnings-MED-udvalg

Stk. 1 - Generelt

Der er et forvaltnings-MED-udvalg i hver forvaltning.

Stk. 2 – Udpegning af tillidsrepræsentanter og suppleanter til forvaltnings-MED-udvalg

Tillidsrepræsentanterne udpeges af organisationerne.

Der udpeges en personlig suppleant for hver udpeget organisationsrepræsentant. Udtræder en tillidsrepræsentant permanent af hovedudvalget, foretages der ny udpegning. Suppleanterne udpeges af organisationerne.

Stk. 3 – Valg af arbejdsmiljørepræsentanter og suppleant til forvaltnings-MED-udvalg

Arbejdsmiljørepræsentanterne vælges blandt arbejdsmiljørepræsentanter valgt på lokalt MED-niveau eller fagområde-MED-niveau, og vælges af fremmødte arbejdsmiljørepræsentanter på valgdagen.

Der vælges én suppleant for alle arbejdsmiljørepræsentanter. Vedkommende suppleant indtræder i udvalget, såfremt en af de oprindeligt valgte arbejdsmiljørepræsentanter permanent udtræder af forvaltnings-MED-udvalget. Suppleanten vælges blandt arbejdsmiljørepræsentanter valgt på lokalt MED-niveau eller fagområde-MED-niveau.

Stk. 4 – Størrelse

Forhandlingsudvalget afgør størrelsen på forvaltnings-MED-udvalg. Se bilag 2-5.

Stk. 5 – Budgetdrøftelser

Der skal ske drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforholdene i den aktuelle forvaltning.

Forvaltnings-MED-udvalgene kan afholde dialogmøder med de politiske udvalgsformænd, eller det samlede politiske udvalg i forbindelse med budgetdrøftelsen.

§8 – Beskrivelse af fagområde-MED-udvalg

Stk. 1 – Generelt

Der kan oprettes fagområde-MED-udvalg.

Stk. 2 - Fagområde-MED-udvalg i beskæftigelses-, social- og sundhedsforvaltningen

Der er tre fagområdeudvalg i beskæftigelses-, social- og sundhedsforvaltningen:

- Fagområde-MED-udvalg for sundhed og ældre
- Fagområde-MED-udvalg for psykiatri og handicap
- Fagområde-MED-udvalg for beskæftigelse

Stk. 3 – Fagområde-MED-udvalg på daginstitutionsområdet

Der er et fagområdeudvalg på daginstitutionsområdet, som omfatter alle daginstitutioner i de tre områder; Nord, Midt og Syd. Der aftales en prøveperiode på et år – det vil sige i 2014. Der evalueres i januar 2015.

Stk. 4 – Selvejende institutioner i fagområde-MED-udvalget for psykiatri og handicap

De selvejende institutioner, Nørbygård og Enggården, skal hver sikres to pladser i fagområde-MED-udvalget.

Der skal ske udpegning af en ledelsesrepræsentant fra hver selvejende institution. Udpegningen foretages af lederen. Lederen kan pege på sig selv.

Der skal ske valg af en medarbejderrepræsentant fra hver selvejende institution. Valget foretages af og blandt medarbejdere på institutionen. Hvis der i forvejen er en tillidsvalgt person, vil denne person være det naturlige valg til fagområde-MED-udvalget. Hvis der er flere tillidsvalgte, som ønsker deltagelse, sker dette ved almindeligt flertalsvalg.

Fagområde-MED-udvalget for psykiatri og handicap udvides således med 2 ledelsesrepræsentanter og 2 medarbejderrepræsentanter.

Stk. 5 – Udpegning af tillidsrepræsentanter og suppleanter til fagområde-MED-udvalg

Tillidsrepræsentanterne udpeges af organisationerne.

Der udpeges en personlig suppleant for hver udpeget organisationsrepræsentant. Udtræder en tillidsrepræsentant permanent af fagområde-MED-udvalget, foretages der ny udpegning. Suppleanterne udpeges af organisationerne.

Stk. 6 – Valg af arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter vælges blandt arbejdsmiljørepræsentanter valgt på lokalt MED-niveau, og vælges af fremmødte arbejdsmiljørepræsentanter på valgdagen.

Der vælges én suppleant for alle arbejdsmiljørepræsentanter. Vedkommende suppleant indtræder i udvalget, såfremt en af de oprindeligt valgte arbejdsmiljørepræsentanter perma-

nent udtræder af fagområde-MED-udvalget. Suppleanten vælges blandt arbejdsmiljørepræsentanter valgt på lokalt MED-niveau.

Stk. 7 – Størrelse

MED-udvalget træffer i enighed afgørelse om størrelse på eget fagområde-MED-udvalg. Ved eventuel uenighed fremsendes sagen til det overliggende MED-udvalg. Kan der fortsat ikke opnås enighed fremsendes sagen til forhandlingsudvalget.

Stk. 8 – Budgetdrøftelser

Der skal ske drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforholdene på det aktuelle fagområde.

§9 – Beskrivelse af lokale MED-udvalg

Stk. 1 – Generelt

Der kan oprettes lokale MED-udvalg. Udvalgene sammensættes af ledelses-, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter samt eventuelt øvrigt valgte.

Stk. 2 - Opgaver

Det lokale MED-udvalg har til opgave at udøve medindflydelse og medbestemmelse, samt varetage sikkerheds- og sundhedsområdet indenfor det lokale udvalgs område.

Stk. 3 – Formand

Lederen for MED-udvalgets område er "født" formand for udvalget. Ledelsen udpeger øvrige ledelsesrepræsentanter. Det skal tilstræbes, at der på ledersiden er bred repræsentation både administrativt og praktisk.

- *Bestemmelsen skal tage højde for, at den ansvarlige leder med den nødvendige kompetence, er formand for udvalget, og ikke en anden leder, til hvem kompetencen er uddelegeret.*

Stk. 4 – Størrelse

MED-udvalget selv træffer i enighed afgørelse om størrelse på det lokale MED-udvalg. Ved eventuel uenighed fremsendes sagen til det overliggende MED-udvalg. Kan der fortsat ikke opnås enighed fremsendes sagen til hoved-MED-udvalget.

Stk. 5 – Fire centrale administrative centre

Der er fire centrale administrative centre, som ikke hører direkte under en forvaltning:

- Center for IT og Digitalisering
- Center for HR Personaleservice
- Ledelsessekretariatet
- Center for Økonomi og Analyse

Centrene refererer direkte til hovedudvalget.

Kapitel 4 – Information og beslutninger

§10 – Informationspligt (rettidighed)

Stk. 1 – Tidlig information

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

Hovedparten af den nødvendige information og kommunikation sker som et naturligt led i det daglige arbejde.

Stk. 2 – Byrådets beslutninger

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

Beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse, træffes af byrådet efter forudgående forhandling mellem ledelsen og medarbejdernes repræsentanter i de(t) relevante MED-udvalg.

Stk. 3 – Ledelsens forpligtelser

Det påhviler ledelsen,

- at informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i Thisted Kommunes aktiviteter og økonomiske situation,
- at informere og drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen samt om alle planlagte forventede foranstaltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet,
- at informere om og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutninger om virksomhedsoverdragelse

I det tilfælde at beslutninger, som 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 forhandling.

Bestemmelsen tager sigte på, at personalegrupper, der ikke er repræsenteret i MED-udvalget gennem mindst én repræsentant fra den forhandlingsberettiget organisation, kan blive repræsenteret ad hoc i en forhandling. Det forudsættes, at retten til ad hoc-repræsentation alene tilkommer de(n) personalegruppe(r), der bliver særligt berørt af de påtænkte beslutninger.

Stk. 4 – Gensidig informationspligt

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

Det er væsentligt, at såvel ledere som medarbejdere forpligter sig til at fremskaffe og formidle den fornødne viden.

Stk. 5 – Anmodning om imødekommelse af forpligtelser (det gule kort)

Såfremt en af parterne ikke overholder sin forpligtelse i henhold til informationspligten i henhold til Rammeaftalens §7, stk. 4-7, kan den anden part fremsætte anmodning om, at forpligtelsen overholdes. Anmodningen skal fremsættes skriftligt, og så snart den anden part bliver bekendt med, at forpligtelsen ikke er overholdt. Der er visse krav til den skriftlige anmodning, som skal overholdes, før den har retsmæssig virkning. Kontakt HR Personaleservice i disse tilfælde.

Der henvises til bilag 11 i denne MED-aftale, hvordan det gule kort udfyldes korrekt.

Stk. 6 – Frist for imødekommelse af anmodning

Fra det tidspunkt en af parterne har modtaget en anmodning, som nævnt i stk. 5, skal der inden for én måned tages skridt til at efterkomme anmodningen.

- *I tilfælde af, at der allerede er truffet beslutning, herunder politisk beslutning om forhold, som har betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, og disse forhold ikke har været drøftet i MED-systemet, skal ledelsen indenfor fristen på én måned annullere beslutningen.*

Stk. 7 – Inddragelse af de centrale parter

Opstår der uenighed om imødekommelse af forpligtelser, og den ene part ikke efterkommer anmodningen i henhold til stk. 6, inddrages de centrale parter. Såfremt de centrale parter inddrages følges bestemmelserne i §21 i Rammeaftalen.

Hvis "sagen" er opstået på lokalt niveau, skal den indsendes til hovedudvalget, såfremt der ikke er taget skridt til at opfylde betingelserne inden for en måned. Hovedudvalget tager herefter stilling til sagen.

§11 – Drøftelse af og aftale om retningslinjer

Stk. 1 – Retningslinjer i relation til generelle (ramme)aftaler

Der skal ske drøftelse og opfyldelse af de opgaver for hovedudvalget, som fremgår af bestemmelserne i Rammeaftalens bilag 2. Såfremt der tilgår yderligere opgaver, er hovedudvalget forpligtet til at der skal ske drøftelse og opfyldelse af disse.

Stk. 2 – Fremlæggelse af retningslinjer

Når én af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelse med henblik på fastlæggelse af retningslinjer.

Stk. 3 – Procedure for drøftelse af retningslinjer

Der skal aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af:

1. budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold
2. større rationaliserings- og omstillingsprojekter
3. personalepolitikkerne

Alle retningslinjer skal udformes skriftligt. De aftalte retningslinjer gælder indtil der er opnået enighed om ændringer.

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

Stk. 4 – Uenighed om retningslinjer

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

Redegørelsen skal fremgå af et mødereferat eller lignende.

Stk. 5 – Opsigelse af retningslinjer

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

Kapitel 5 - Medarbejderrepræsentanter

§12 – Valg af tillidsrepræsentanter (TR)

Stk. 1 – Antal tillidsrepræsentanter

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

- *Ved afgørelsen af om en arbejdsplads kan betragtes som en institution, indgår bl.a. en vurdering af, om der i ledelsesfunktionen indgår:
 - selvstændig ledelsesret
 - beslutnings- eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser
 - selvstændigt budget- og regnskabsansvar*
- *Ved en overenskomstgruppe forstås personale ansat i henhold til samme aftale eller overenskomst. Til gruppen hører også ansatte, der beskæftiges i henhold til lov om aktiv arbejdsmarkedspolitik og kommunal aktivering.*
- *Ved medarbejdere forstås antal "hoveder", og ikke antal fuldtidsstillinger.*
- *Elever og lærlinge indgår i valggrundlaget, når de modtager løn fra Thisted Kommune, men kan ikke vælges.*
- *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. §22 stk. 3, heller ikke følges*

Stk. 2 – Mulighed for flere tillidsrepræsentanter

Ved enighed mellem ledelse og medarbejderne kan der vælges flere end en tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. arbejdsplads.

Stk. 3 – Valgfællesskab

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

Stk. 4 – Valgforbund

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

- *Overenskomstgrupperne behøver ikke at være medlem af samme forhandlingsberettiget organisation. Valgforbund meddeles til Thisted Kommunes HR Personaleservice af de berørte forhandlingsberettigede organisationer, som indbyrdes aftaler proceduren for anmeldelse.*

Stk. 5 – Valgbarhed

Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst ½ års tilknytning til Thisted Kommune. Elever og lærlinge er ikke valgbare.

De forhandlingsberettigede organisationer påser, at reglerne for valg og anmeldelse af tillidsrepræsentanter overholdes.

Stk. 6 – Anmeldelse af valg

Den, der vælges som fællestillidsrepræsentant, tillidsrepræsentant eller tillidsrepræsentant-suppleant har pligt til at anmelde valget til egen forhandlingsberettiget organisation. Valget anmeldes skriftligt af den forhandlingsberettigede organisation overfor Thisted Kommunes HR Personaleservice.

Stk. 7 – Indsigelse

Thisted Kommune er berettiget til overfor organisationen at gøre indsigelse mod valget indenfor en frist på tre uger fra modtagelse af meddelelse fra organisationen.

§13 – Bestemmelser for tillidsrepræsentanter (TR)

Stk. 1 – Gensidige forpligtigelser

Det er tillidsrepræsentantens pligt at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler Thisted Kommunes ledelse og dennes repræsentanter.

Stk. 2 – Opgaver

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

- *Tillidsrepræsentanten er medarbejderrepræsentant for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r).*
- *Interessevaretagelsen sker ved, at tillidsrepræsentanten dels har de hidtidige opgaver i forhold til de medarbejdere, den pågældende repræsenterer, og dels opgaver vedrørende medindflydelse og medbestemmelse i øvrigt indenfor lokalaftalen*
- *Tillidsrepræsentanten har således en række opgaver, bl.a. at:*
 - *bidrage til at sikre den gensidige informationspligt mellem ledere og medarbejdere om alle forhold, som betyder noget for det daglige arbejde og Thisted Kommunes virke som helhed*
 - *modtage og videregive informationer til og fra vedkommendes forhandlingsberettigede organisation, herunder deltage i den forhandlingsberettigede organisations møder for tillidsrepræsentanter*
 - *forhandle og aftale vilkår for de medarbejdere, den pågældende repræsenterer i det omfang, tillidsrepræsentanten har fået kompetence hertil*
 - *være naturligt medlem af MED. Er der flere tillidsrepræsentanter på arbejdspladsen end antal pladser i MED-udvalget, sker der valg blandt tillidsrepræsentanterne.*

Stk. 3 – Oplysningspligt

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser indenfor det område og den gruppe vedkommende repræsenterer, holdes bedst muligt og uopfordret orienteret.

- *At tillidsrepræsentanten skal holdes bedst muligt orienteret indebærer, at relevante oplysninger for tillidsrepræsentantens varetæelse af sin funktion i forbindelse med ansættelser og afskedigelser skal tilgå tillidsrepræsentanten.*
- *Det er ledelsen på de enkelte arbejdspladser, som skal sørge for at, tillidsrepræsentanten eller den forhandlingsberettigede organisation til stadighed er orienteret om ansættelser, med henblik på en eventuel anmodning om forhandling af den nyansattes lønvilkår. Orienteringen skal ske så tidligt, at løn- og ansættelsesvilkårene så vidt muligt kan være på plads inden ansættelsens ikrafttræden.*
- *Der kan aftales procedurer på de enkelte arbejdspladser, som imødekommer ovenstående.*

Stk. 4 – Krav om oplysninger

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

Stk. 5 – Også valgt som arbejdsmiljørepræsentant?

Der skal ske særskilt valg, såfremt arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentant varetages af samme person.

Hvis arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentantarbejdet varetages af samme person, har denne repræsentant tillige de beføjelser, som følger af arbejdsmiljølovgivningen mv.

§14 – Valg af og bestemmelser for fællestillidsrepræsentanter (FTR)

Stk. 1 – Valg og anmeldelse

Valg af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt anmeldte tillidsrepræsentanter. Valget anmeldes skriftligt af den forhandlingsberettigede organisation til Thisted Kommunes HR Personaleservice.

Stk. 2 – Kompetenceafgrænsning

Fællestillidsrepræsentanten kan ikke varetage anliggender indenfor de enkelte tillidsrepræsentanters område, medmindre ledelsen og de berørte tillidsrepræsentanter er enige herom.

Stk. 3 – Mulighed for valg af FTR for en eller flere overenskomstgrupper fra samme forhandlingsberettiget organisation

Der kan vælges en FTR, der repræsenterer enten en overenskomstgruppe, som har valgt mere end én tillidsrepræsentant, eller flere overenskomstgrupper omfattet af overenskomst med samme lønmodtagerpart.

Valget sker af og blandt anmeldte tillidsrepræsentanter. Det aftales i så fald hvilke spørgsmål, der skal varetages af fællestillidsrepræsentanten.

Stk. 4 – Mulighed for valg af FTR for en eller flere overenskomstgrupper fra flere forhandlingsberettigede organisationer

Det kan mellem de lokale afdelinger af de forhandlingsberettigede organisationer og Thisted Kommune aftales, at der for en eller flere overenskomstgrupper vælges en FTR til at varetage og forhandle spørgsmål fælles for de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer.

Stk. 5 – Mulighed for valg af FTR, som ikke i forvejen er valgt som tillidsrepræsentant

For de forskellige overenskomstgrupper, der har to eller flere tillidsrepræsentanter, er der i forbindelse med indgåelse af den lokale aftale mulighed for/ret til at vælge en fællestillidsrepræsentant. Denne skal have ansættelsesmæssig tilknytning til Thisted Kommune, men behøver ikke at være tillidsrepræsentant i forvejen.

Valg af en fællestillidsrepræsentant kan efter denne bestemmelse ske ved, at organisationen skriftligt tilkendegiver dette overfor kommunen, at man ønsker at benytte denne mulighed.

§15 – Valg af og bestemmelser for arbejdsmiljørepræsentanter (AMR)

Stk. 1 – Valg på den enkelte arbejdsplads

Valg af arbejdsmiljørepræsentant sker af og blandt medarbejderne på den pågældende arbejdsplads. Der skal vælges en arbejdsmiljørepræsentant pr. arbejdsplads. De bestemmelser om valg og valgbarhed, anmeldelse og indsigelse, som gælder for tillidsrepræsentanter, gælder også for arbejdsmiljørepræsentanter. Valget anmeldes skriftligt til Thisted Kommunes HR Personaleservice.

Hvis parterne er enige, kan der vælges mere end en arbejdsmiljørepræsentant pr. arbejdsplads.

Stk. 2 – Valgperiode

Valgperioden for arbejdsmiljørepræsentanter følger valgperioden for tillidsrepræsentanter.

Stk. 3 – Valg til forvaltnings-MED-udvalgene

Arbejdsmiljørepræsentanterne vælges af og blandt arbejdsmiljørepræsentanter valgt på lokalt MED-niveau og/eller fagområde-MED-niveau. Samtidigt vælges en suppleant for hver arbejdsmiljørepræsentant. Indkaldelse til valg foretages af HR Personaleservice.

Stk. 4 – Valg til hovedudvalget

Arbejdsmiljørepræsentanterne vælges af og blandt arbejdsmiljørepræsentanter valgt på forvaltnings-MED-niveau. Samtidigt vælges en suppleant for hver arbejdsmiljørepræsentant. Indkaldelse til valg foretages af HR Personaleservice.

Stk. 5 – Også valgt som tillidsrepræsentant

Der skal ske særskilt valg, såfremt arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentant varetages af samme person.

Hvis arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentantarbejdet varetages af samme person, har denne repræsentant tillige de beføjelser, som følger af tillidsrepræsentanthvervet.

§16 – Valg af og bestemmelser for suppleanter

Stk. 1 – Valg og valgperiode

Der kan vælges en suppleant for hver medarbejderrepræsentant, herunder tillids- og fællestillidsrepræsentant. De bestemmelser om valg og valgbarhed, anmeldelse og indsigelse, som gælder for tillidsrepræsentanter, gælder også for suppleanter.

Valgperioden for suppleanter følger valgperioden for tillidsrepræsentanter.

Stk. 2 – Indtrædelse i rettigheder og pligter

Under medarbejderrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i medarbejderrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter.

Stk. 3 – Udbetaling af funktionstillæg

Når medarbejderrepræsentanten er fraværende i udover en måned skal der udbetales funktionstillæg til suppleanten på samme vilkår som til medarbejderrepræsentanten.

§17 – Valg af og bestemmelser for øvrige medarbejderrepræsentanter

Stk. 1 – Valg

Der kan vælges øvrige medarbejderrepræsentanter, såfremt lokal-MED-udvalget i enighed skønner det relevant. Som eksempler kan nævnes:

- hvis MED-udvalget ønsker en bredere repræsentation af medarbejderne i udvalget, set i forhold til de valgte TR og AMR
- hvis MED-udvalget ønsker at flere eller alle afdelinger/huse/sektioner/grupper repræsenteres i udvalget, ud over de valgte TR og AMR.

Stk. 2 – Valgbarhed, anmeldelse mv.

De bestemmelser om valg, valgbarhed, anmeldelse og indsigelse, som gælder for tillidsrepræsentanter, gælder også for øvrige medarbejderrepræsentanter.

Stk. 3 – Aflønning

Der gives ikke tillæg for at være valgt som øvrig medarbejderrepræsentant.

§18 – Vilkår for medarbejderrepræsentanter (tillidsvalgte)

Stk. 1 – Regelmæssige drøftelser om vilkår

Varetagelse af hvervet som medarbejderrepræsentant må ikke indebære indtægtstab.

For at tilgodese dette formål skal der mellem medarbejderrepræsentanten og lederen på den arbejdsplads, hvortil medarbejderrepræsentanten er knyttet, afholdes regelmæssige drøftelser af de specifikke vilkår. Disse drøftelser skal sikre:

- den nødvendige arbejdstilrettelæggelse og normeringsmæssige hensyn
- afklaring af hvor meget tid, der anvendes til hvervet
- mulighed for kontakt til de medarbejdere, som vedkommende repræsenterer
- mulighed for tilgængeligt udstyr til at varetage opgaven

Hvis en medarbejderrepræsentant repræsenterer flere afdelinger/arbejdspladser, skal den samlede tidsanvendelse inddrages i drøftelserne. Se eventuelt bilag 8.

Stk. 2 – Ved uenighed om vilkår

Hvis parterne ikke lokalt kan blive enige om vilkårene, overgives sagen til forhandling med den forhandlingsberettiget organisation.

Stk. 3 – Løn og kørsel

Medarbejderrepræsentanten skal have den indtægt, som pågældende ville have fået ved almindeligt arbejde i det tidsrum, det var planlagt, den pågældende skulle arbejde i. Varetagelse af hvervet udenfor normal arbejdstid honoreres med sædvanlig løn inkl. særydelser, tidskompensation mv. i henhold til overenskomsten på samme måde, som hvis pågældende havde udført almindeligt arbejde udenfor normal arbejdstid.

Der ydes transportgodtgørelse, såfremt den pågældende medarbejderrepræsentants område omfatter flere adskilte arbejdspladser eller mødesteder. Godtgørelsen ydes efter de regler, der gælder for kommunen og forudsætter at medarbejderrepræsentanten overfor sin leder aflægger kørselsregnskab, der indeholder oplysninger om kørselstidspunkt, antal kørte kilometer og kørselens formål.

Stk. 4 – IT-faciliteter

For at varetage hvervet som medarbejderrepræsentant skal der være mulighed for via tilgængeligt udstyr på arbejdspladsen – f.eks. IT-udstyr og internetopkobling/intranet-adgang – at kunne varetage sine arbejdspladsrelaterede medarbejderrepræsentantopgaver forsvarligt. Det aftales lokalt, hvordan adgangen til faciliteterne udmøntes i praksis. Se evt. bilag 9 for håndtering på mindre arbejdspladser.

Stk. 5 – Introduktion

Ledelsen er forpligtet til straks efter valg af ny medarbejderrepræsentant, at sikre et introduktionsforløb, der sætter medarbejderen i stand til at varetage sin medarbejderrepræsentantfunktion. Arbejdspladsen og den forhandlingsberettiget organisation forpligter sig til at orientere om bestemmelserne om hvervets udførelse i MED-aftalen og om konkret registrering af timerne til hvervets udførelse. I introduktionen bør der endvidere lægges vægt på intentionerne i MED-aftalen ved hjælp af en konstruktiv dialog, et udbytterigt samarbejde samt et generelt effektivt samspil mellem medarbejderrepræsentant og leder.

Stk. 6 – Uddannelse

Medarbejderrepræsentanternes uddannelse til varetagelse af hvervet vil i øvrigt blive tænkt med i introduktionsforløbet.

Uddannelse vedr. hvervet som tillidsvalgt

Det forventes, at medarbejderrepræsentanter gennemfører MED-uddannelsen. Det forventes tillige, at arbejdsmiljørepræsentanter gennemfører arbejdsmiljøuddannelsen.

Faglig uddannelse og udvikling som ansat

Med hensyn til behov for deltagelse i kurser og faglig udvikling ligestilles medarbejderrepræsentanterne med øvrige medarbejdere vurderet ud fra arbejdsfunktionerne.

Ved hvervets ophør forpligter den enkelte leder sig til at drøfte og iværksætte den fornødne faglige udvikling for den afgående tillidsrepræsentant og/eller arbejdsmiljørepræsentant.

Stk. 7 – Timeramme

Ved aftaleparterne imellem fastsættes som en ramme det antal timer (pr. uge el. måned), som skønnes nødvendig for at varetage de løbende og normale opgaver for medarbejderrepræsentanterne. Den aftalte ramme indgår som en del af den(de) pågældende medarbejders arbejdstid, og der udbetales således ikke løn, vederlag eller tilsvarende for den anvendte tid.

Såfremt der opstår ekstraordinære situationer, f.eks. i forbindelse med oprettelse af arbejdsgrupper el. lign., drøftes i det konkrete tilfælde, hvorledes medarbejdernes tidsforbrug kan indpasses i arbejdstiden eller honoreres.

For de medarbejderrepræsentanter, som også udpeges til medlemmer af forvaltnings-MED-udvalg og/eller hovedudvalg kan der, såfremt belastningen for arbejdspladsen er uforholdsmæssigt stort, udbetales compensation til dækning for køb af erstatning for fraværet. Eventuelt erstatningsbeløb udbetales til arbejdspladsen, og de nødvendige beløb fremkommer ved intern omfordeling indenfor pågældende område.

Der henvises i øvrigt til den indgåede rammeaftale vedr. compensation til arbejdspladsen for deltagelse i hoved-MED-udvalget. Ovennævnte rammeaftale kan benyttes af de enkelte forvaltnings-, fagområde- og lokal-MED.

§19 – Vilkår for næstformænd

Stk. 1 – Næstformandens opgaver i hovedudvalget

Næstformanden i hovedudvalget skal:

- medvirke til bedst mulig dialog og samarbejde såvel blandt medarbejderrepræsentanter i hovedudvalget som i forhold til ledelsesrepræsentanter i hovedudvalget
- i samarbejde med formanden sikre strategiske drøftelser af indsatsområder og opgaver samt fastlæggelse af strategiplan.
- i samarbejde med formanden sikre kontinuitet i hovedudvalgets arbejde.
- i samarbejde med formanden sikre, at arbejdsmiljøet inddrages i MED-arbejdet.
- i samarbejde med formanden udarbejde dagsorden til møderne i hovedudvalget.
- være ansvarlig for introduktion af nye medarbejderrepræsentanter til hovedudvalget
- i samarbejde med formanden godkende referater fra hovedudvalget inden udsendelse
- medvirke ved udpegning af medarbejderrepræsentanter i ad hoc-udvalg og følge op på arbejdsgrupper mht. status og deadlines
- deltage i budgetseminarer og særlige møder
- have et løbende samarbejde mellem møderne – kommunaldirektør, HR-chef, sekretær, politisk niveau med mere.

Stk. 2 – Næstformandens opgaver udenfor hovedudvalget

Næstformanden i hovedudvalget skal:

- fungere som mødeleder under formøderne
- være ansvarlig for indkaldelse af medarbejderrepræsentanter ved særlige behov udover de ordinære møder i hovedudvalget
- være kontakten til - og deltager i - åbne møder med hovedudvalget i forhold til grupper, der ikke er direkte repræsenteret i hovedudvalget
- indkalde medarbejdersiden i hovedudvalget og lokale MED-næstformænd til dialogmøde.

Stk. 3 – Næstformandens opgaver som central kontaktperson

Næstformanden i hovedudvalget skal:

- holde sig ajour i forhold til aftaler, forskning, lovstof med videre indenfor MED-arbejdsområdet
- være kontaktperson til hovedorganisationer og er ansvarlig for at videresende mails, informationer og så videre
- samarbejde med repræsentanter i andre kommuner.

Stk. 4 – Timer til næstformandsopgaven

A. Næstformanden i hovedudvalget har 160 timer pr. år fordelt således:

- 88 timer til selve opgaven som næstformand i hovedudvalget
- 72 timer til opgaven som deltager i hovedudvalget

B. Næstformænd i forvaltnings-MED-udvalg har 142 timer pr. år fordelt således:

- 70 timer til selve opgaven som næstformand i et forvaltnings-MED-udvalg
- 72 timer til opgaven som deltager i et forvaltnings-MED-udvalg

C. Næstformænd i område-MED-udvalg har 142 timer pr. år fordelt således:

- 40 timer til selve opgaven som næstformand i et område-MED-udvalg
- 72 timer til opgaven som deltager i et område-MED-udvalg

§20 – Tjenestefrihed

Stk. 1 – Mulighed for frihed

Efter anmodning gives der tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, bestyrelsesmedlemmer, brancheklubmedlemmer mv. fornøden tjenestefrihed med løn med henblik på:

- deltagelse i tillidsrepræsentantkurser
 - udøvelse af hverv, hvortil medarbejderrepræsentanten er valgt
 - deltagelse i møder, som arrangeres af den forhandlingsberettigede organisation
 - deltagelse i møder/arrangementer, som arrangeres af Thisted Kommune
- *Bestemmelsen er udvidet i forhold til Rammeaftalen, hvor bestyrelsesmedlemmer m.fl., der ikke er beskyttede, omfattes af bestemmelsen om tjenestefri til deltagelse i bestyrelsesmøder mv.*

Stk. 2 – AKUT-refusion

Ovennævnte tjenestefrihed sker på betingelse af, at den forhandlingsberettigede organisation refunderer udgiften til løn via AKUT-systemet. Det er medarbejderrepræsentantens eget ansvar, at de korrekte dokumenter udfærdiges og indsendes til Center for HR Personaleservice, således at lønudgiften kan refunderes.

Såfremt lønudgiften ikke refunderes, kan der gives tjenestefrihed uden løn.

Stk. 3 – Beregning af lønanciennitet

Ved opgørelse af en medarbejderrepræsentants lønanciennitet medregnes tjenestefrihed, som er meddelt efter stk. 1.

§21 – Særsomt lokal TR-aftale

Såfremt en af parterne ønsker at indgå særsomt lokal TR-aftale følges bestemmelserne i Rammeaftalens §17.

§22 – Afskedigelse

Stk. 1 – Tvingende årsager

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, som skal kunne dokumenteres.

- *Det er overladt til retspraksis, at fastlægge indhold 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.*

Stk. 2 – Mulighed for forhandling

Inden en tillidsrepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet mellem Thisted Kommune og den forhandlingsberettigede organisation, som den tillidsvalgte er anmeldt af. Thisted Kommune kan kræve forhandlingen afholdt indenfor en frist af tre uger efter, at organisationen har modtaget meddelelse om den påtænkte opsigelse.

Stk. 3 – Inddragelse af de centrale parter

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

Stk. 4 – Opsigelsesvarsel

Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes individuelle aftale- eller overenskomstmæssige opsigelsesvarsel +3 måneder, til udgangen af en måned.

- *Følgende er omfattet af tillidsrepræsentantbeskyttelse:*
 - *Tillidsrepræsentanter (TR)*
 - *Suppleanter for tillidsrepræsentanter*
 - *Fællestillidsrepræsentanter (FTR)*
 - *Arbejdsmiljørepræsentanter (AMR)*
 - *Medarbejderrepræsentanter*
 - *Suppleanter for medarbejderrepræsentanter*
- *Hvis en ansat, der er valgt til et af ovenstående hverv, påtænkes afskediget, skal fremgangsmåden, som beskrevet i Rammeaftalens §18 følges. Hvis alle forhandlingsmuligheder har været afprøvet, kan sagen derefter behandles ved en voldgift i henhold til denne MED-aftales §23.*

Stk. 5 – Arbejdsmangel

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

- *Ved arbejdsmangel er det ligeledes arbejdsgiveren, der må kunne dokumentere, at man ikke lige så godt kunne have afskediget en anden medarbejder, som ikke er omfattet af den særlige tillidsmandsbeskyttelse.*

Bestemmelsen gælder alle tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, og ikke for suppleanter og øvrige medarbejderrepræsentanter. 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. 6 – Bortvisning

I tilfælde, hvor den tillidsvalgte adfærd begrunder bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 2-4.

I sådanne tilfælde skal Thisted Kommune snarest tage skridt til at afholde en forhandling med den forhandlingsberettigede organisation, den tillidsvalgte er anmeldt af. Hvis den forhandlingsberettigede organisation skønner, at bortvisning ikke er rimeligt begrundet i den tillidsvalgte forhold, skal den forhandlingsberettigede organisation inden en frist på 14 dage efter forhandlingen overfor Thisted Kommune skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst.

Stk. 7 – Er afskedigelse berettiget eller ej?

Spørgsmålet om afskedigelsens berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget afskedigelse af en tillidsvalgt, afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold til denne MED-aftales §23. Godtgørelsen ydes efter de regler herom, som måtte være indeholdt i den overenskomst, som vedkommende er omfattet af. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig.

Begæring om voldgiftsbehandling forudsætter, at forhandling efter stk. 2-4 har fundet sted. Denne begæring må fremsættes skriftligt senest tre måneder efter den seneste afholdte forhandling.

- *For tjenestemænds vedkommende ydes tilsvarende godtgørelse som i overenskomsten for tilsvarende personalegruppe.*
- *For grupper, som ikke i deres overenskomst har godtgørelsesbestemmelser i tilfælde af usaglig afskedigelse ydes en godtgørelse, fastsat i henhold til sædvanlige kommunale afskedigelsesnævnbestemmelser.*

Stk. 8 – Prøveansat tjenestemand

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

Stk. 9 – Gælder også for andre medarbejderrepræsentanter

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

Kapitel 6 - Uoverensstemmelser

§23 – Voldgift

Bestemmelserne i Rammeaftalens §19 vedr. voldgift følges.

§24 – Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler

Bestemmelserne i Rammeaftalens §20 vedr. uoverensstemmelser vedr. lokale aftaler følges.

Kapitel 7 - Ikrafttrædelse

§25 – Ikrafttrædelse

Denne aftale træder i kraft den 1. januar 2014.

Denne aftale evalueres i året efter ikrafttrædelse af nye overenskomster. Evalueringen sker i forhandlingsudvalget.

Redaktionelle ændringer som følge af f.eks. nye protokollater i Rammeaftalen om kan efter drøftelse i hovedudvalget indskrives i denne lokale MED-aftale.

Mindre redaktionelle ændringer som følge af f.eks. ændrede værdiord kan efter drøftelse i hovedudvalget indskrives i denne lokale MED-aftale.

Såfremt det besluttet, at én af de lokale parter ønsker at ændre den lokale aftale, skal forslag herom fremsættes i hovedudvalget. Herefter tager de lokale parter hver især stilling til, hvem der skal repræsentere dem i de lokale forhandlinger.

Såfremt én af de lokale parter ønsker at opsige aftalen, skal dette ske skriftligt og hovedudvalget orienteres om opsigelsen. Den lokale aftale kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel. Ved opsigelse af aftalen skal der optages forhandlinger om indgåelse af en ny aftale. Også i de tilfælde tager de lokale parter hver især stilling til, hvem der skal repræsentere dem i forhandlingerne.

I Thisted Kommune er parterne enige om, at lokalaftalen ved eventuel opsigelse skal genforhandles i positiv ånd.

Skulle situationen opstå, at man ikke kan blive enige om en ny lokalaftale, vil arbejdsmiljøarbejdet blive organiseret i henhold til arbejdsmiljølovgivningen, og samarbejdet vil følge den til enhver tid mellem de centrale parter indgåede aftale om samarbejdsudvalg mm.

Kapitel 8 - Underskrifter

Gældende fra 1. januar 2014



Bente Kirk
3F



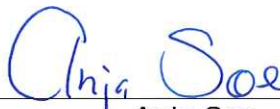
Malene Vestorp
AC



Linda Bisgaard
BUPL



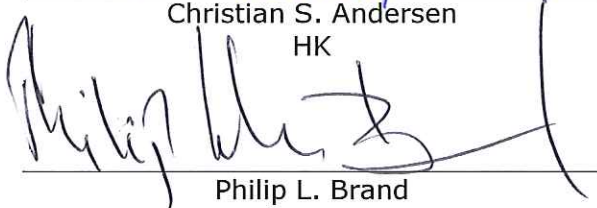
Lene Holmberg
DSR



Anja Søe
FOA



Christian S. Andersen
HK



Philip L. Brand
LC



Arne Finn Nielsen
SL



Carsten Sand Nielsen
kommunaldirektør



Lars Sloth
direktør



Jesper Hosbond Jensen
direktør



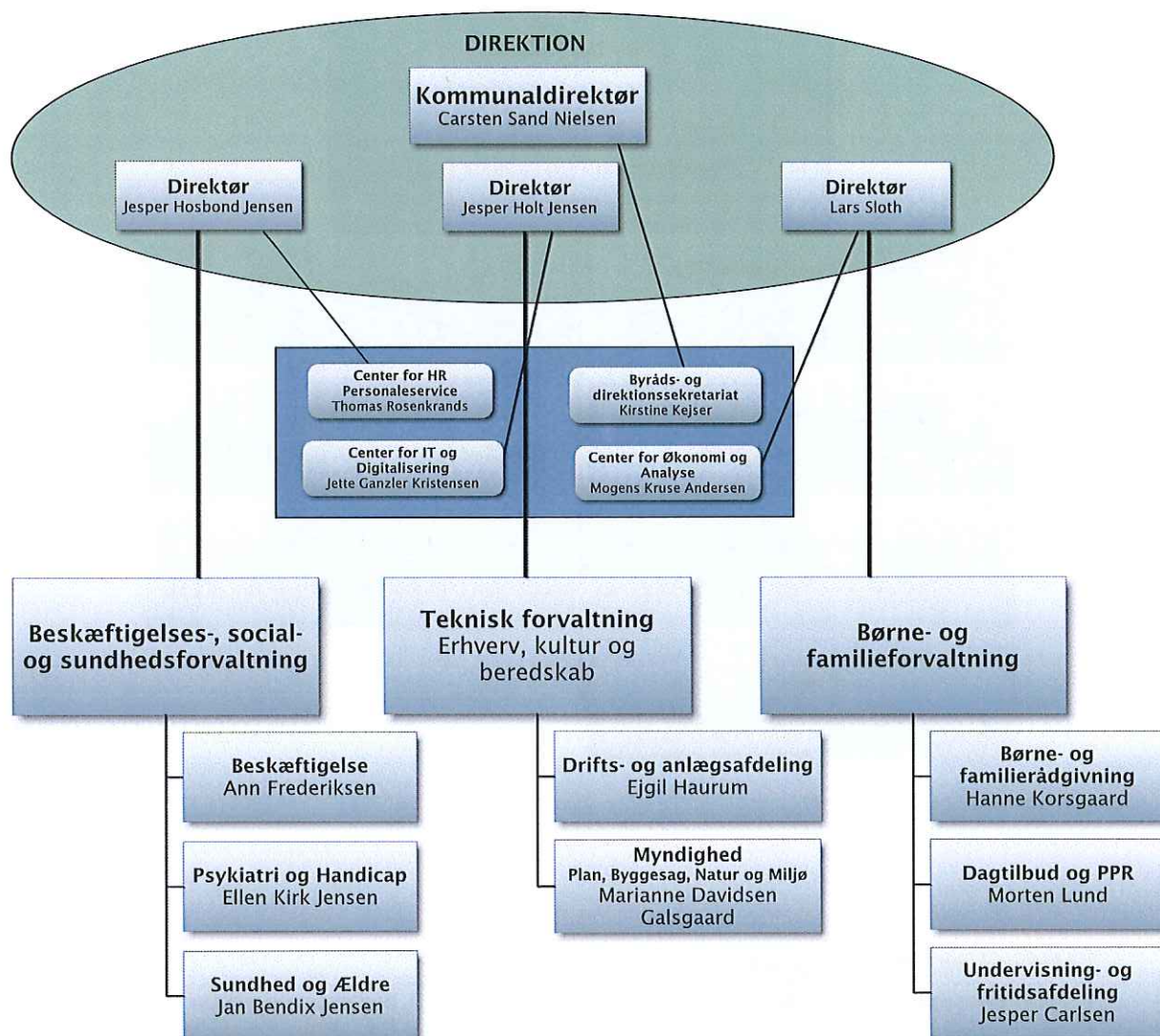
Jesper Holt Jensen
direktør

Bilag

BILAGSFORTEGNELSE

Bilag 1 – Organisationsdiagram for Thisted Kommune	29
Bilag 2 – MED-struktur for hovedudvalget	30
Bilag 3 – MED-struktur for beskæftigelses, social- og sundhedsforvaltningen	32
Bilag 4 – MED-struktur for børne- og familieforvaltningen	37
Bilag 5 – MED-struktur for teknisk forvaltning	39
Bilag 6 – Afklaring af valgperioder for skoleområdet	40
Bilag 7 - Forslag til forretningsorden	41
Bilag 8 - Skema vedr. medarbejderrepræsentantens vilkår	43
Bilag 9 - Håndtering på mindre arbejdspladser	46
Bilag 10 – Hvem gør hvad vedr. arbejdsmiljøarbejdet	47
Bilag 11 – Det gule kort	50

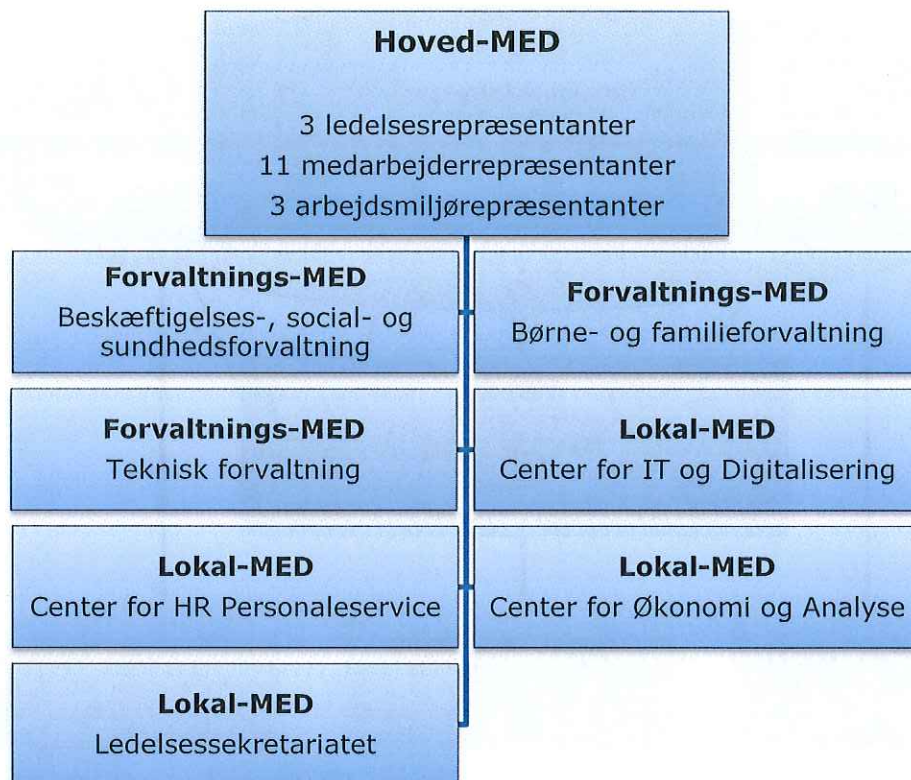
Bilag 1 – Organisationsdiagram for Thisted Kommune



Thisted Kommunes organisation

Bilag 2 – MED-struktur for hovedudvalget

MED-struktur for hovedudvalget inklusiv de administrative centre:



Hoved-MED-udvalget		
Ledelsesrepræsentanter	3	1 kommunaldirektør 2 forvaltningsdirektører
Tillidsrepræsentanter	6 fra OAO	1 fra HK 1 fra 3F 1 fra SL 2 fra FOA 1 fra Teknisk Landsforbund
	4 fra FTF	1 fra DSR 1 fra BUPL 2 fra DLF
	1 fra AC	1 fra DOFT (tandlæger)
Arbejdsmiljørepræsentanter	3	3 suppleanter

De administrative centre

De administrative centre refererer direkte til hovedudvalget.

Lokalt MED-udvalg Center for HR Personaleservice		
Ledelsesrepræsentanter	2	1 afdelingschef 1 sektionsleder
Tillidsrepræsentant og/eller medarbejderrepræsentant	2	2 fra HK
Arbejdsmiljørepræsentant	1	

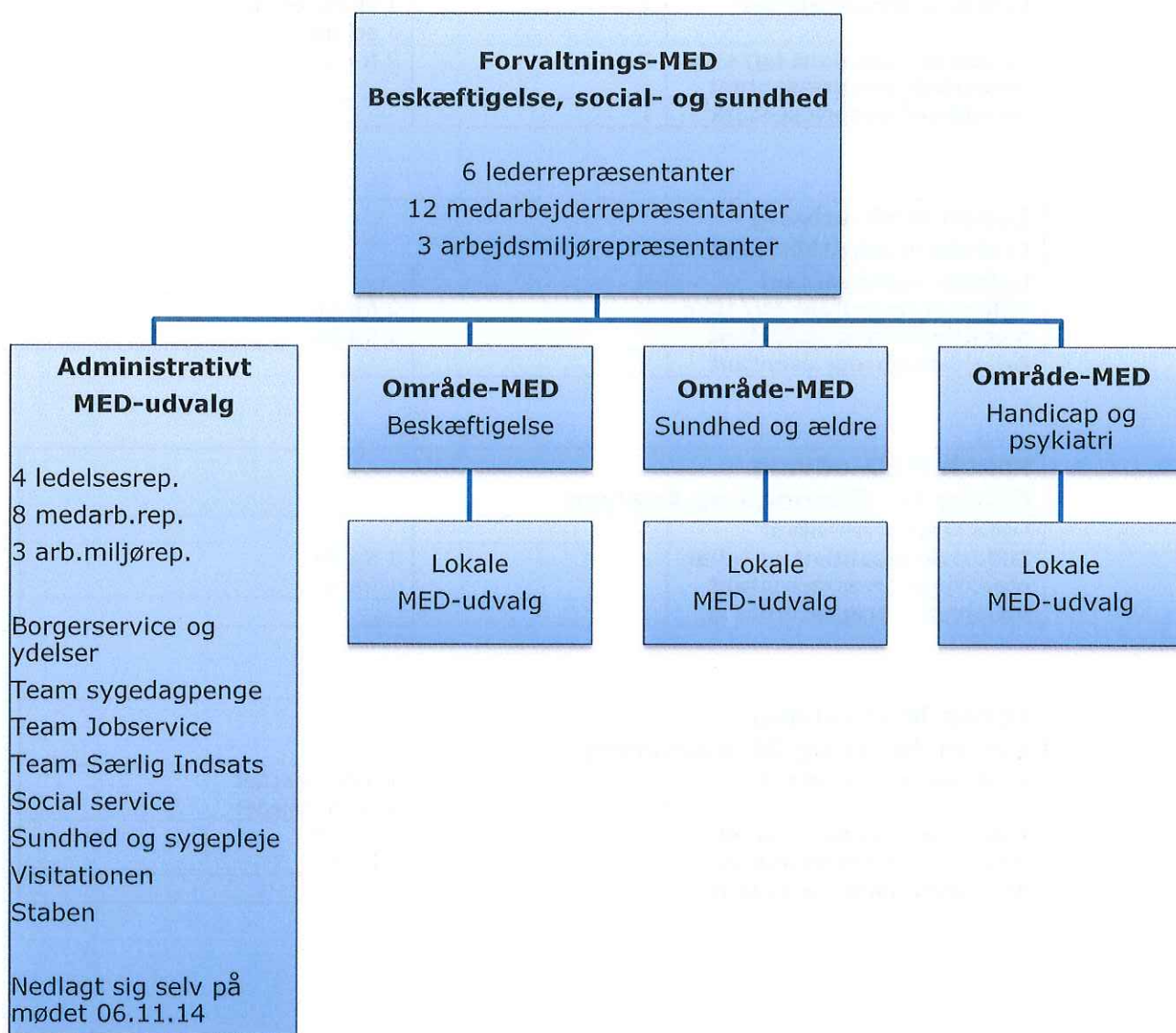
Lokalt MED-udvalg Ledelsessekretariatet		
Ledelsesrepræsentant	1	
Tillidsrepræsentant og/eller medarbejderrepræsentant	3	2 fra HK 1 fra AC
Arbejdsmiljørepræsentant	1	

Lokalt MED-udvalg Center for Økonomi og Analyse		
Ledelsesrepræsentant	1	
Tillidsrepræsentant og/eller medarbejderrepræsentant	2	1 fra HK 1 fra AC
Arbejdsmiljørepræsentant	1	

Lokalt MED-udvalg Center for IT og Digitalisering		
Ledelsesrepræsentant	2	1 afdelingschef 1 sektionsleder
Tillidsrepræsentant og/eller medarbejderrepræsentant	2	1 fra HK 1 fra AC
Arbejdsmiljørepræsentant	1	

Bilag 3 – MED-struktur for beskæftigelses, social- og sundhedsforvaltningen

Forvaltnings-MED-struktur for beskæftigelses-, social- og sundhed:



Forvaltnings-MED-udvalg Beskæftigelses-, social- og sundhedsforvaltningen		
Ledelsesrepræsentanter	6	
Tillidsrepræsentanter	7 fra OAO	1 fra HK 3 fra SL 3 fra FOA
	4 fra FTF	2 fra DSR 1 fra Danske Fysioterapeuter 1 fra Dansk Socialrådg. forening
	1 fra AC	1 fra DJØF
Arbejdsmiljørepræsentanter	3	1 suppleant

**Administrativt MED-udvalg
Beskæftigelses-, social- og sundhedsforvaltningen**

Nedlagt sig selv på mødet den 6. januar 2014

Ledelsesrepræsentanter	4	
Tillidsrepræsentanter	5 fra OAO	5 fra HK
	2 fra FTF	1 fra Dansk Socialrådg. forening 1 fra DSR
	1 fra AC	1 fra DJØF
Arbejdsmiljørepræsentanter	3	1 suppleant

**Område-MED-udvalg
Handicap og psykiatri**

Ledelsesrepræsentanter	9	7 fra kommunale institutioner 2 fra selvejende institutioner
Tillidsrepræsentanter	6 fra OAO	4 fra SL 1 fra FOA 1 fra 3F
	3 fra FTF	1 fra DSR 1 fra Dansk Socialrådg. forening 1 fra Ergoterapeutforeningen
	0 fra AC	
Arbejdsmiljørepræsentanter	3	1 suppleant
Medarbejderrepræsentanter fra selvejende institutioner	2	

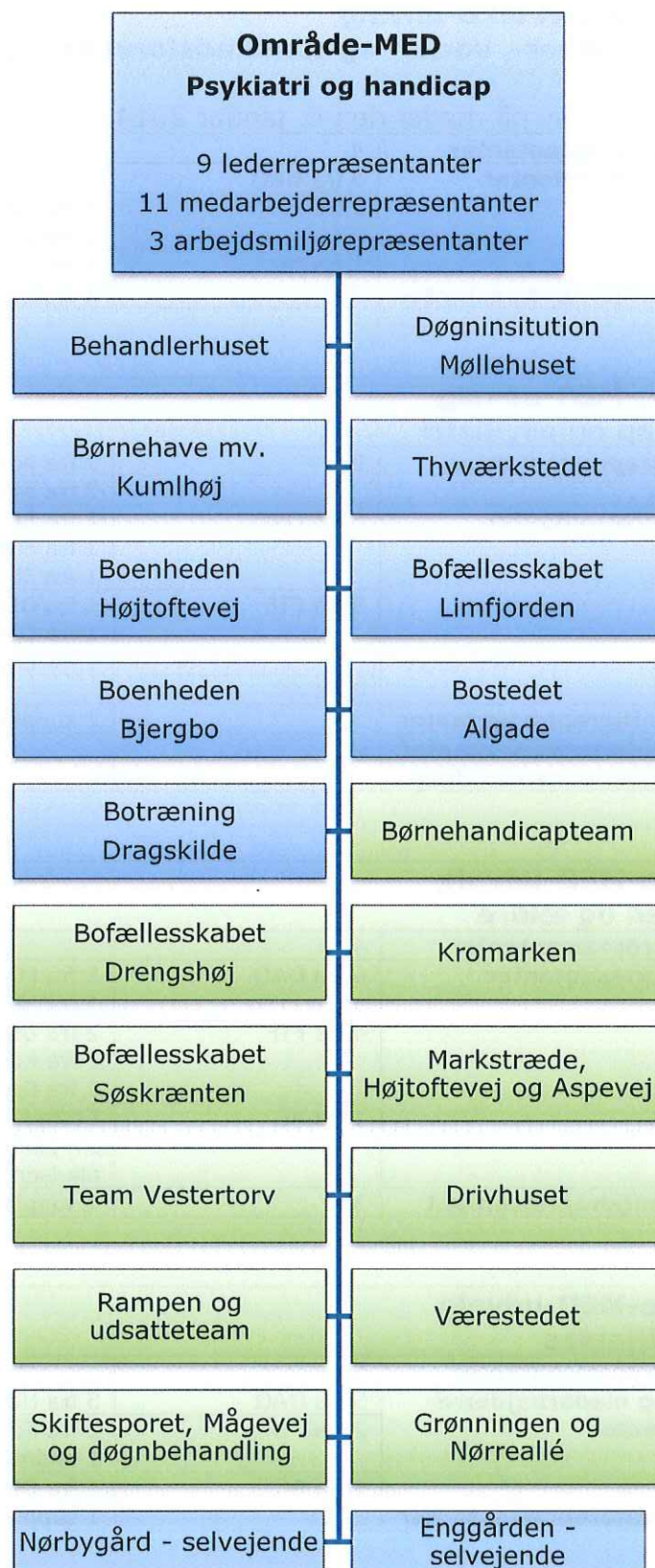
**Område-MED-udvalg
Sundhed og ældre**

Ledelsesrepræsentanter	4	
Tillidsrepræsentanter	6 fra OAO	5 fra FOA 1 fra HK
	4 fra FTF	2 fra DSR 1 fra Kost- og ernæring 1 fra Ergoterapeutforeningen
	1 fra AC	I tilfælde af, at AC ikke bruger sin plads i valgperioden, tilfalder pladsen FTF
Arbejdsmiljørepræsentant	3	1 suppleant

**Område-MED-udvalg
Beskæftigelse**

Ledelsesrepræsentanter	5	
Tillids- og medarbejderrepræsentanter	5 fra OAO	5 fra HK
	2 fra FTF	1 fra Socialrådgiverforeningen 1 endnu ikke afklaret
	1 fra AC	1 fra DJØF
Arbejdsmiljørepræsentanter	3	1 suppleant

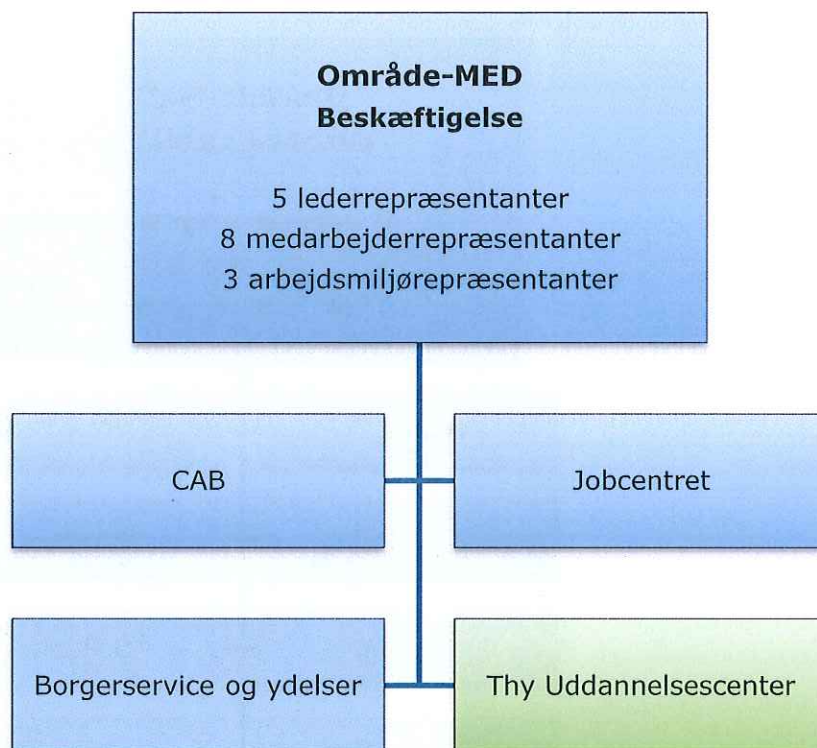
Struktur for psykiatri- og handicapafdelingens område-MED-udvalg:



Struktur for sundheds- og ældreafdelingens område-MED-udvalg:

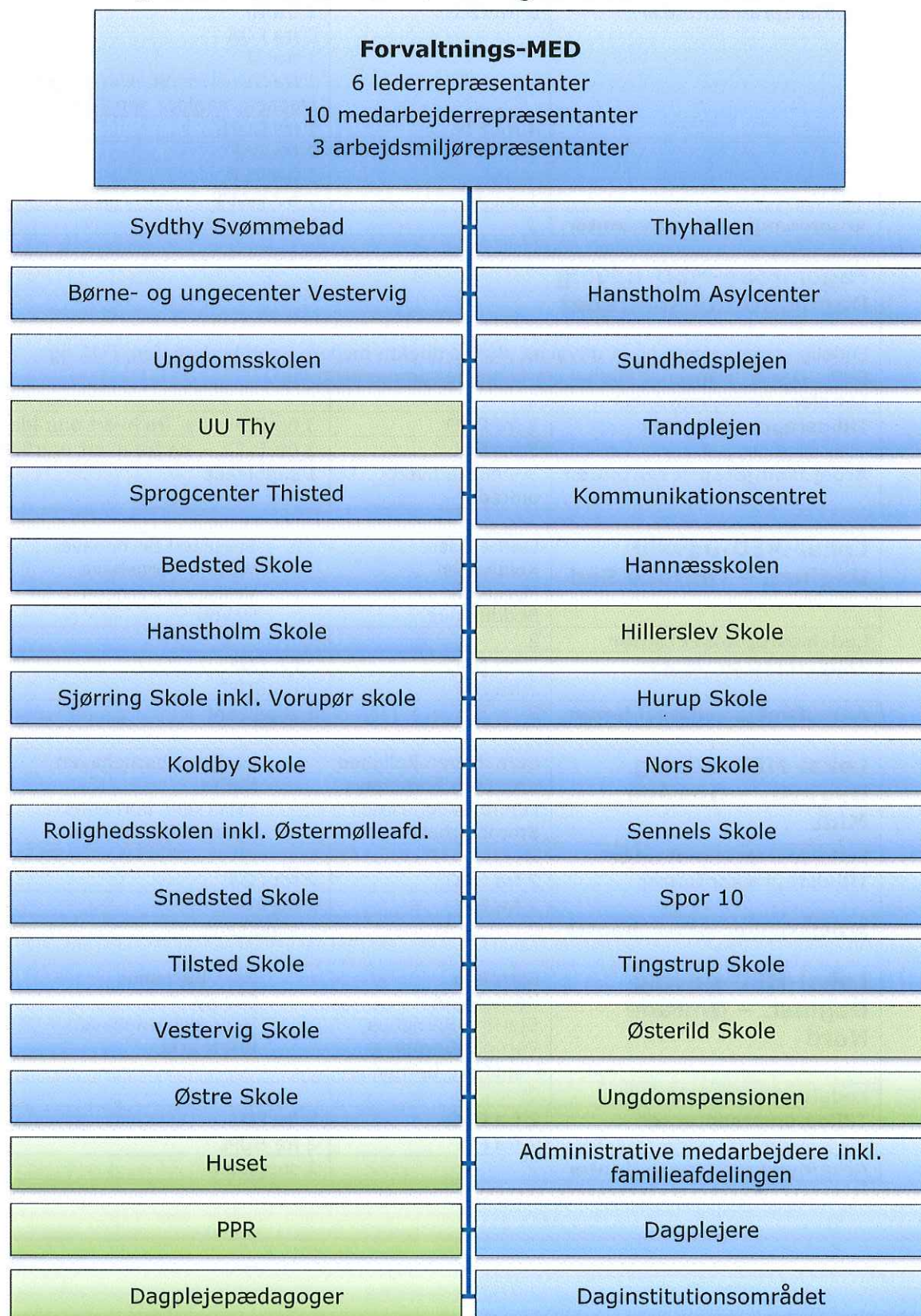


Struktur for beskæftigelsesafdelingens område-MED-udvalg:



Bilag 4 – MED-struktur for børne- og familieforvaltningen

Forvaltnings-MED-struktur for børne- og familie



Forvaltnings-MED-udvalg Børne- og familieforvaltningen		
Ledelsesrepræsentanter	6	
Tillidsrepræsentanter	6 fra OAO	1 fra HK 3 fra FOA 1 fra 3F 1 fra SL – hvis SL ikke bruger pladsen, tilfalder den FOA
	4 fra FTF	1 fra BUPL 2 fra DLF 1 fra DSR
	1 fra AC	1 fra DOFT
Arbejdsmiljørepræsentanter	3	1 suppleant

Fagområde-MED-udvalg Daginstitutionsområdet		
Endelig sammensætning af udvalget aftales direkte mellem dagtilbudschefen, FOA og BUPL. Der er fremsendt forslag om følgende sammensætning:		
Ledelsesrepræsentanter	3	
Tillidsrepræsentanter	3 fra OAO	3 fra FOA – en fra hvert område
	3 fra FTF	3 fra BUPL – en fra hvert område
Arbejdsmiljørepræsentanter	3 – en fra hvert område	1 suppleant

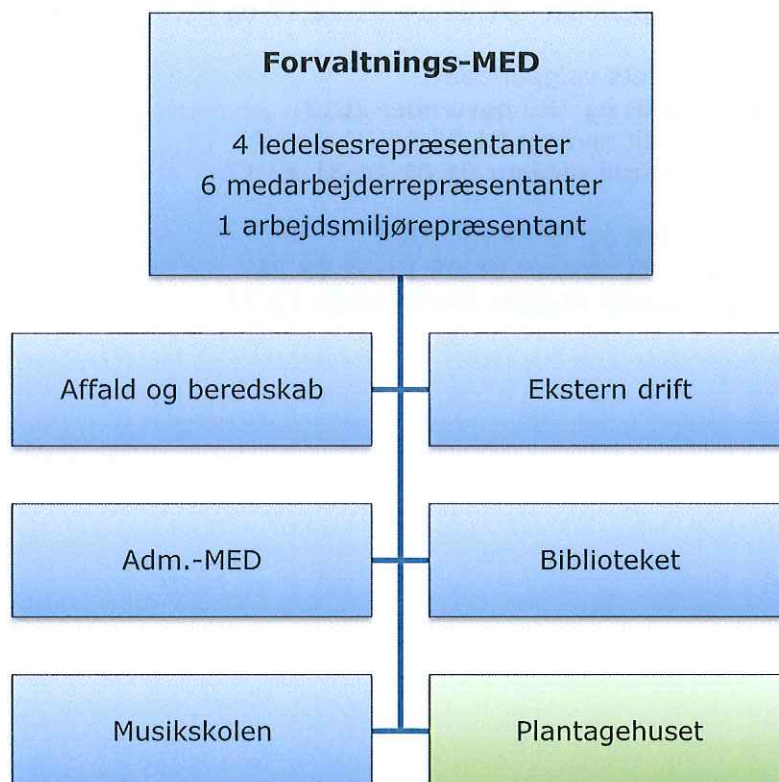
Lokal-MED-udvalg Daginst. – Område Syd		
	Lærkereden Koldbøtten Myretuen Boddumhus	Snedsted Børnehave Vilsund Børnehave Vestervig Børnehave og Havbo
Ledelsesrepræsentanter	2	
Tillidsrepræsentanter	2 fra OAO	2 fra FOA
	2 fra FTF	2 fra BUPL
Arbejdsmiljørepræsentanter	2	1 suppleant

Lokal-MED-udvalg Daginst. – Område Midt		
	Børnehaven Rolighed Kronborg Børnehave Lejerbo Vuggestue Brombærhaven	Limfjordsbørnehaven Kathøj Espersens Børnehus Sennels Børnehave
Ledelsesrepræsentanter	2	
Tillidsrepræsentanter	2 fra OAO	2 fra FOA
	2 fra FTF	2 fra BUPL
Arbejdsmiljørepræsentanter	2	1 suppleant

Lokal-MED-udvalg Daginst. – Område Nord		
	Bjørnebo Kernehuset Sjørring Børnehus Vorupør Børnehus Hundborg Børnehus	Nors Børnehus Skovly Hannæs børnehaven Kridthuset
Ledelsesrepræsentanter	2	
Tillidsrepræsentanter	2 fra OAO	2 fra FOA
	2 fra FTF	2 fra BUPL
Arbejdsmiljørepræsentanter	2	1 suppleant

Bilag 5 – MED-struktur for teknisk forvaltning

MED-struktur for teknisk forvaltning:



Forvaltnings-MED-udvalg Teknisk forvaltning		
Ledelsesrepræsentanter	4	
Tillidsrepræsentanter	4 fra OAO	1 fra Teknisk Landsforbund 1 fra HK 2 fra 3F
	0 fra FTF	
	2 fra AC	1 fra Bibliotekarforbundet 1 fra IDA
Arbejdsmiljørepræsentant	1	1 suppleant

Bilag 6 – Afklaring af valgperioder for skoleområdet

Præcisering af MED-aftalens bestemmelser:

- Der sker valg af AMR og TR i 4. kvartal - næste gang her i 2013
- Kommende valgperioder er 4-årige
- Præcisering af valgperioder: 01.01.14-31.12.17 og 01.01.18-31.12.21

Præcisering af skoleområdets valgperioder:

- Der sker valg af AMR og TR i november 2013
- Valgperiode på lokalt niveau: 01.08.14-31.07.17
- Valgperiode på centralt niveau: 01.01.14-31.12.17

- Der sker valg af AMR og TR i april 2017
- Valgperiode på lokalt niveau: 01.08.17-31.07.21
- Valgperiode på centralt niveau: 01.01.18-31.12.21

Bilag 7 - Forslag til forretningsorden

FORRETNINGSORDEN

gældende for

Arbejdsplads:	
Hvilket niveau – sæt x:	☐ Personalemøder med MED-status ☐ Lokalt niveau ☐ Område niveau ☐ Forvaltningsniveau

§ 1 Formål og opgaver

Forretningsordenen gælder for ovenstående MED-udvalg.

Formål og opgaver for MED-udvalget fremgår af §2 i Thisted Kommunes lokale MED-aftale. Det anbefales, at der sker en strategiske planlægning af MED-udvalgets arbejde.

Med henvisning til bilag 9 i den lokale MED-aftale, indgår arbejdsmiljøarbejdet som en del af det øvrige medindflydelse- og medbestemmelsesarbejde.

§ 2 Møder

- stk. 1 MED-udvalget holder møde, når formanden og næstformanden finder det nødvendigt, dog min. 4 gange om året. Der er aftalt ____ møder om året.
- stk. 2 Møde afholdes endvidere, hvis et flertal af medarbejderrepræsentanterne overfor formanden eller næstformanden fremsætter anmodning herom med angivelse af de spørgsmål, som ønskes behandlet.
- stk. 3 Indkaldelse til møde skal ske med mindst ____ arbejdsdages varsel. Sammen med indkaldelsen fremsendes dagsordenen.
- stk. 4 Formanden og næstformanden kan, hvis de er enige herom, fravige fristen på arbejdsdage, når situationen måtte skønnes at kræve det.
- stk. 5 Ved formandens fravær ledes mødet af næstformanden.
- stk. 6 Der laves en mødeplan, der minimum dækker 1 år ad gangen.

§ 3 Dagsorden og referat

stk. 1 Dagsordenen udarbejdes af (sæt x): ☐ formand.
☐ formand og næstformand i fællesskab.

stk. 2 Forslag til emner på dagsordenen skal fremsendes - senest ____ arbejdsdage før et ordinært møde - til (sæt x): ☐ formand.
☐ næstformand.

Forslag til faste punkter på dagsordenen:

- Godkendelse af referat
- Arbejdspladsens økonomi
- Arbejds miljø
- Trivsel
- Gennemgang af punkter fra andre relevante MED-udvalg
- Eventuelt

stk. 3 Der laves referat af alle MED-møder, hvoraf beslutninger og evt. begrundelser fremgår. Referatet udsendes senest ____ arbejdsdage efter mødets afholdelse og godkendes endeligt på det næstfølgende møde.

Referaterne laves af (sæt x): ☐ formand.
☐ formand og næstformand i fællesskab.
☐ sekretær.
☐ andre:

stk. 4 Ved behandling af sager på dagsordenen kan udvalget, hvis parterne er enige herom, tilkalde særlige sagkyndige – såvel interne som eksterne personer.

stk. 5 Ethvert medlem af udvalget kan kræve at få tilført et særstandpunkt til referatet.

stk. 6 Såfremt der skal anvendes høringsfrister, skal forretningsordenens regler anvendes.

§ 4 Ændring eller opsigelse af forretningsorden

Forretningsordenen kan ændres eller opsiges efter samme regler som de, der gælder for vedtagne retningslinjer.

§ 5 Ikrafttrædelse

Denne forretningsorden træder i kraft pr.

Underskrifter

Dato:

Dato:

Formand

næstformand

Bilag 8 - Skema vedr. medarbejderrepræsentantens vilkår

Drøftelse om medarbejderrepræsentantens vilkår afvikles som led i MED-aftale for Thisted Kommune §17 – medarbejderrepræsentanternes vilkår og bliver således den aftale, der samler vilkårene for medarbejderrepræsentanten på arbejdspladsen. Så vidt det overhovedet er muligt skal alle forhold, der vedrører medarbejderrepræsentantens virke, beskrives heri.

Drøftelsen sker mellem leder og medarbejderrepræsentant.

Vilkårsaftale for

☐ Tillidsrepræsentant ☐ Arbejdsmiljørepræsentant ☐ Medarbejderrepræsentant	Cpr.
Navn	Arbejdsplads

Medarbejderrepræsentantens område og hverv

Hvilket område er medarbejderrepræsentanten valgt for? <i>For TR angiv overenskomstgruppe og organisation</i>	
Hvor mange repræsenterer medarbejderrepræsentanten?	
Hvilke øvrige hverv varetager medarbejderrepræsentanten?	
Er der tale om geografiske adskilte arbejdspladser? <i>Hvor og hvor mange?</i>	
For TR angiv hvem, der er valgt som suppleant?	

Tidsforbruget til medarbejderrepræsentantopgaver

I forbindelse med fastsættelse af det forventede tidsforbrug er det væsentligt at lave en vurdering af, hvor mange timer eller dage, der på forhånd er kendskab til om tidsforbruget. Det kan være

- forudbestemt mødeaktivitet (eksempelvis deltagelse i MED-udvalg)
- forberedelse til mødeaktiviteter
- kursusaktiviteter iværksat af henholdsvis arbejdspladsen og organisationen
- transport mv.

Desuden skal der eksempelvis afses tid, således at medarbejderrepræsentanten dagligt har mulighed for at tjekke sin e-mail. Hertil kommer det akut opståede tidsforbrug, hvor der ikke kan fastlægges et nøjagtigt tidsforbrug.

Det vurderes, at medarbejderrepræsentanten skal anvende ____ timer årligt til funktionen som medarbejderrepræsentant.

Hvis det faktiske tidsforbrug afviger væsentligt herfra, afholdes en ny drøftelse.

Medarbejderrepræsentanten registrerer løbende sit tidsforbrug til opgaverne.

Gensidige forventninger

Leder og medarbejderrepræsentant drøfter løbende medarbejderrepræsentantens funktion med henblik på at tilgodese såvel mulighederne for at fungere tilfredsstillende i hvervet som muligheden for varetagelse af det normale arbejde.

Den del af medarbejderrepræsentantens varetagelse af hvervet, der kan planlægges, skal i videst muligt omfang koordineres i forhold til den almindelige tjenesteplanlægning. Funktioner, der griber ind i det almindelige arbejde, og som ikke kan planlægges for en længere periode, skal i hvert enkelt tilfælde varsles overfor ledelsen i så god tid som muligt.

Medarbejderrepræsentantens ønske om tjenestefrihed, jf. §17 i MED-aftale for Thisted Kommune skal fremsættes via skriftlig ansøgning. Meddelelse af godkendelse eller afslag skal ske skriftligt.

Information og dialog

Jf. §10 i Thisted Kommunes MED-aftale skal medarbejderrepræsentanten uopfordret have alle relevante oplysninger om løn- og personaleforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, ligesom tillidsrepræsentanten skal modtage eksisterende oplysninger om godkendt over- og merarbejde på den pågældende arbejdsplads.

Det er aftalt, at ledelsens informationsforpligtigelse i praksis udmøntes således:

Aflønning af medarbejderrepræsentanter

I de tilfælde hvor der ydes løn, udover sædvanlig løn, for varetagelse af hvervet, følges særskilt overordnet forhandlet aftale.

Lokaler og øvrige faciliteter

Af Thisted Kommunes MED-aftale §17 fremgår at medarbejderrepræsentanten for at varetage hvervet som medarbejderrepræsentant skal have mulighed for via tilgængeligt udstyr på arbejdspladsen – f.eks. IT-udstyr og internetopkobling – at kunne varetage sine arbejdspladsrelaterede tillidsrepræsentantopgaver forsvarligt.

Det er aftalt, at dette udmøntes således:

Uddannelse og kompetenceudvikling

Af Thisted Kommunes MED-aftale §19 fremgår, at ledelsen er forpligtet til straks efter valg af ny medarbejderrepræsentant at sikre et introduktionsforløb, der sætter medarbejderen i stand til at varetage sin tillidsrepræsentantfunktion. Arbejdspladsen og den

faglige organisation forpligter sig til at orientere om bestemmelserne om hvervets udførelse i MED-aftalen og om konkret registrering af timerne til hvervets udførelse. I introduktionen bør der endvidere lægges vægt på intentionerne i MED-aftalen ved hjælp af en konstruktiv dialog, et udbytterigt samarbejde samt et generelt effektivt samspil mellem medarbejderrepræsentant og leder.

Tillidsrepræsentanternes og øvrige medarbejderrepræsentanternes uddannelse til varetagelse af hvervet vil i øvrigt blive tænkt med i introduktionsforløbet.

Dette udmøntes i praksis således:

Med hensyn til behov for deltagelse i kurser og faglig udvikling ligestilles medarbejderrepræsentanterne med øvrige medarbejdere vurderet ud fra arbejdsfunktionerne

Dette udmøntes i praksis således:

Andet

Såfremt der på arbejdspladsen er særlige forhold der har indflydelse på hvervet som medarbejderrepræsentant, oplistes og kommenteres disse forhold under dette punkt.

Ikrafttræden og genforhandling

Drøftelsen afholdes i forbindelse med nyvalg inden 3 uger efter valget er godkendt.

Aftalen træder i kraft den _____ og genforhandles inden 12 måneder, hvilket vil sige inden udgangen af _____ måned _____ år.

I aftaleperioden kan aftalen opsiges af begge parter med 3 måneders varsel til ophør ved en måneds udgang, ligesom den kan genforhandles såfremt en af parterne ønsker det.

Dato:

Leder

Medarbejderrepræsentant

Bilag 9 - Håndtering på mindre arbejdspladser

For medarbejderrepræsentanterne skal der være adgang til IT-udstyr med internet- og internet-opkobling. Der skal ligeledes være mulighed for brug af telefon.

Såfremt der på arbejdspladsen ikke er mulighed for adgang til ovennævnte udstyr, søges dette så vidt muligt fremskaffet og installeret på arbejdspladsen. Hvis en sådan løsning af parterne skønnes uhensigtsmæssigt, kan der træffes aftale om en anden løsning – som udgangspunkt indenfor en tilsvarende økonomisk ramme.

I de tilfælde, hvor medarbejderrepræsentanten ikke kan få adgang til IT og/eller telefon på arbejdspladsen, kan dette installeres på medarbejderrepræsentantens bopæl, idet der skal træffes nærmere aftale om de økonomiske vilkår i forbindelse hermed.

Der vil endvidere være mulighed for, at medarbejderrepræsentanten benytter eget udstyr, idet der i så tilfælde ydes kompensation for omkostningerne i forbindelse hermed. Såfremt medarbejderrepræsentanten har omhandlede installationer i eget hjem, vil udgangspunktet være, at dette udstyr benyttes mod godtgørelse af de heraf følgende omkostninger. Denne sidstnævnte løsning vil også være den foretrukne løsning for medarbejdere, som arbejder i eget hjem, eller som ikke har et fast stillested eller tilsvarende arbejdssted, hvorfra arbejdet kan varetages.

Ovenstående er gældende for alle kategorier af medarbejderrepræsentanter, som er medlem af et MED-udvalg.

Bilag 10 – Hvem gør hvad vedr. arbejdsmiljøarbejdet

OPGAVE	HOVED-MED	FORV.-MED	LOKAL-MED
Arbejdsmiljøarbejde generelt	Planlægge og koordinere arbejdsmiljøarbejdet i forvaltnings-MED, fagområde-MED, og lokal-MED. Udarbejdelse af plan over sikkerhedsorganisationens opbygning og videreformidling heraf til det lokale Arbejdstilsyn. Sikre rammerne for at samtlige ansatte er bekendt med, hvilke fora og personer, der beskæftiger sig med arbejdsmiljøarbejdet. Samle op på arbejdsmiljøarbejdet, herunder den årlige arbejdsmiljødrøftelse, trivselsundersøgelse mv. Formidle læring ud i organisationen.	Planlægning, ledelse og koordinering af arbejdsmiljøarbejdet. Afholde en årlig arbejdsmiljødrøftelse. Forestå aktiviteter, der skal iværksættes til beskyttelse af de ansatte, og aktiviteter til forebyggelse af risici. Registrere arbejdsmiljøproblemerne. Deltage i Thisted Kommunes planlægning og vurdering af arbejdsmiljøforholdene. Kontrol af arbejdsmiljøarbejdet. Sikre, at lokal-MED orienteres og vejledes om arbejdet. Sikring af rammerne for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion af de ansatte og sikre kontrol af, at sikkerhedsforskrifter overholdes.	Varetage og deltage i aktiviteter til beskyttelse af de ansattes sikkerhed og sundhed og i aktiviteter til forebyggelse af sikkerheds- og sundhedsmæssige risici. Afholde en årlig arbejdsmiljødrøftelse. Deltage i kontrol af, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssige fuldt forsvarlige herunder bl.a. at arbejdet, arbejdsprocesser og metoder er tilrettelagt og udført fuldt forsvarlige, og at der gives effektiv oplæring og instruktion. Påvirkning af den enkelte til den adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed. Orientering af de ansatte om de bestemmelser, der er fastsat for at fremme sikkerhed og sundhed. Deltage i planlægning af arbejdspladsens arbejdsmiljøarbejde herunder deltage i vurderingen af sikkerheds- og sundhedsforholdene. Være kontaktpunkt mellem de ansatte og forvaltnings-MED/hoved-MED. Sørge for, at arbejdsmiljømæssige problemer, som lokal-MED ikke selv kan løse, eller som er generelle for Thisted Kommune, forelægges forvaltnings-MED/hoved-MED.
Arbejdsmiljøstrategi	Udarbejdelse af strategi samt årlig evaluering og eventuel justering. Løbende drøftelse.	Orientering.	Orientering.
APV fysisk/psykisk	Opsætte rammer.	Rådgive mht. opståede spørgsmål.	Deltage i APV-arbejdet.

og sygefravær		Planlægge, koordinere og udstikke de nærmere rammer for lokal-MED's APV-arbejde.	
Statusrapport for arbejdsmiljøindsatsen	Årlig udarbejdelse af rapport med udgangspunkt i arbejdsmiljøstrategien, opgørelser over arbejdsskader og APV-beskrivelser.	Orientering.	Orientering.
Trivselsundersøgelse fysisk/psykisk	Opsætte rammer for trivselsundersøgelser.	Opfølgning	Forestå undersøgelser. Drøftelse af resultaterne af trivselsundersøgelsen og iværksættelse af trivselsforbedrende initiativer.
Initiativer på sundhedsområdet	Drøfte og iværksætte overordnede initiativer på området.	Årlig drøftelse af forslag til initiativer og iværksættelse af konkrete tiltag. Videreformidle forslag og tiltag til hoved-MED.	Årlig drøftelse af forslag til initiativer og iværksættelse af konkrete tiltag. Videreformidle forslag og tiltag til nærmeste højere MED-niveau.
Byggesyn			Forestå byggesyn.
Byggeændringer			Deltage i projekteringsfaser.
Arbejdsskader	Årsopgørelse af arbejdsskader drøftes med henblik på eventuel indarbejdelse i arbejdsmiljøstrategien.	Sikre at årsager til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader undersøges og gennemføre tiltag, der kan forhindre gentagelser. Årligt udarbejde opgørelse over antallet af arbejdsskader. Opsamling af opgørelser af arbejdsskader og APV. Drøftelse af tendenser og tiltag, der kan iværksættes inden for området	Deltage i undersøgelser af ulykker, forgiftninger, sundhedsskader og tilløb hertil samt deltage under forebyggende arbejde for at hindre lignende tilfælde. Om nødvendigt standse arbejdet for at afværge overhængende betydelig fare. Registrer og vurder på nærvæd skader. Udarbejde kvartalsvise og årlige opgørelser over antallet af anmeldte arbejdsskader. Med udgangspunkt i disse opgørelser og APV udarbejdes konkrete forslag til at forhindre gentagelser af arbejdsskaderne, samt hvordan arbejdspladens arbejdsmiljøproblemer afhjælpes.
Påbud mv.			Forestå undersøgelser mv.
Nye regler mv.	Orientering.	Holde sig orienteret.	Holde sig orienteret og være rådgivende om be-

			stemmelser for sikkerhed og sundhed.
Sager fra andre MED-udvalg	Orientering.	Orienteringssager fra hoved-MED og lokal- MED.	Orienteringssager fra hoved-MED og forvaltnings-MED.

Bilag 11 – Det gule kort

Såfremt en af parterne ikke overholder sine forpligtelser i henhold til information og drøftelse, kan den anden part anmode om at forpligtelsen overholdes. Følgende ordlyd skal anvendes:

I henhold til Rammeaftalens §21 skal vi (hvem er vi?)

_____ anmode ledelsen (eller medarbejdersiden) om at overholde Rammeaftalens §7, stk. 4-6.

I forbindelse med beslutning af (dato) _____ om (beslutning om hvad?)

_____ foretaget af (udvalg/person) _____, skal vi anmode om, at beslutningen annulleres med henblik på drøftelse i MED-systemet forinden beslutning træffes.

Denne anmodning er skriftligt afleveret den (dato) _____ til (titel og navn) _____.

Anmodningen er underskrevet af (titel og navn) _____.

Underskrift

Send anmodning – gerne pr. mail - til rette person/udvalg samt en kopi til formand og næstformand i hovedudvalget.