

**DRAGØR KOMMUNE**

Borgmesterssekretariat, HR og Udvikling

# Lokal MED-aftale

Dragør Kommune



Aftale om medindflydelse og medbestemmelse i Dragør Kommune  
Gældende pr. 1. april 2015

## Indhold

Forord .....	3
Kapitel 1 Aftalens område, formål m.v. ....	4
§ 1 Område .....	4
§ 2 Formål.....	4
§ 3 Lokale aftalemuligheder .....	6
Arbejds miljøindsats .....	6
Opsigelse og genforhandling .....	9
§ 4 Form og struktur .....	9
Niveauer af MED-udvalg .....	9
HovedMED-udvalg.....	10
CentralMED-udvalg .....	12
Lokale MED-udvalg og personalemøder med MED-status .....	14
Medarbejder- og arbejdsmiljørepræsentanter i MED .....	16
Arbejds miljøgrupper og -repræsentanter .....	17
§ 5 Kompetence .....	18
Kapitel 2 Medindflydelse og medbestemmelse .....	18
§ 6 Medindflydelse og medbestemmelse.....	19
§ 7 Information og drøftelse .....	20
Dagsordener og referater .....	21
§ 8 Retningslinjer.....	22
Regler, retningslinjer og vejledninger .....	22
§ 9 HovedMED-udvalget.....	23
MED-uddannelse .....	24
Kapitel 3 Tillidsrepræsentanter.....	25
§ 10 Valg af tillidsrepræsentanter .....	25
§ 11 Tillidsrepræsentantens virksomhed .....	26
§ 12 Valg af fællestillidsrepræsentanter .....	27
§ 13 Valg af suppleant (stedfortræder) .....	29
§ 14 Medarbejderrepræsentanternes vilkår.....	29
§ 15 Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v. ....	29
§ 16 Fravigelse af TR-bestemmelser ved særskilt indgået lokal TR-aftale.....	30
§ 17 Afskedigelse .....	32
§ 18 Afskedigelse .....	33
§ 19 Voldgift vedrørende §§ 10-15 .....	35

§ 20 Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået i.h.t. § 17 .....	36
§ 21 Håndhævelse af forpligtelserne i § 7, stk. 4-6 .....	37
Bilag 1: MED-struktur og sammensætning .....	40
Bilag 2: Forretningsorden for HovedMED-udvalget.....	45
Bilag 3: Årshjul for HovedMED-udvalg .....	46

## Forord

Nærværende aftale har til formål at sikre et udviklende samarbejde og et godt arbejdsmiljø for ledere og medarbejdere. I Dragør Kommune arbejder vi med en enstrengt struktur, hvor sikkerheds- og sundhedsarbejdet integreres i samarbejdsstrukturen med det formål at forbedre arbejdsmiljøarbejdet. Et godt arbejdsmiljø og en aktiv personalepolitik, der øger arbejdsglæden hos ledere og medarbejdere, er helt centralt for at skabe en attraktiv arbejdsplads.

Med denne aftale får vi skabt rammerne for medindflydelse og medbestemmelse i Dragør Kommune. Aftalen kan imidlertid ikke stå alene, men skal ses i sammenhæng med kommunens personalepolitik med delpolitikker samt ledelses- og værdigrundlag.

I maj 2003 blev der for Dragør Kommune indgået en lokal MED-aftale. Formålet med lokalaftalen om medindflydelse og medbestemmelse er at skabe grundlag for fortsat at udvikle og styrke samarbejdet mellem ledere og medarbejdere i Dragør Kommune.

Dragør Kommune har som organisation ændret sig siden 2004, og samtidig er der også i den forgangne tid sket ændringer i lovgivningen bl.a. vedrørende organiseringen af arbejdsmiljøet. På den baggrund besluttede MED-Hovedudvalg i september 2012 at genetablere forhandlingsorganet med henblik på at foretage ændringer i den lokale MED-aftale, således at den efterlever lovgivningen og afspejler kommunens organisation.

Aftalen, som er indgået i henhold til "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse" mellem KL og KTO/Sundhedskartellet den 23. juni 2008, bygger på forudsætning om:

- at der er gensidig tillid mellem parterne
- at aftalen medvirker til at forbedre arbejdsmiljøet og øge arbejdsglæden
- at aftalen skal være let at forstå og administrere, så ledere og medarbejdere kan bruge kræfterne på deres daglige arbejde
- at der på den enkelte arbejdsplads skabes en fælles holdning mellem ledelse og medarbejdere til prioritering af opgaverne, og hvordan disse skal løses.

MED-aftalen tager udgangspunkt i rammeaftalens ufravigelige bestemmelser, som fremgår i vestre kolonne. Højre kolonne angiver de lokale bestemmelser, som er forhandlet for Dragør Kommune mellem ledere og personaleorganisationsrepræsentanter udpeget af hovedorganisationerne.

Aftalen gælder fra den 1. april 2015.

Med venlig hilsen  
Forhandlingsorganet

### Medlemmer af forhandlingsorganet:

LO: Brian Rosendahl

FTF: Steen Nielsen

AC: Pia K. Olsen

Ledere: Kommunaldirektør Kenneth Kristensen, HR- og sekretariatschef Mette Jeppesen, Dagtilbudschef Maiken Pelby.

Sekretær: Pernille Dørr Kjær-Knudsen

<p><b>Kapitel 1 Aftalens område, formål m.v.</b></p>	<p><b>Lokalaftalen</b></p>
<p><b>§ 1 Område</b></p> <p>Stk. 1 Aftalen gælder for alle ansatte i Dragør Kommune.</p> <p>Stk. 2 Aftalen gælder endvidere for selvejende daginstitutioner, som Dragør Kommune har indgået driftsoverenskomst med.</p> <p>I det omfang, det er nødvendigt at udfærdige særlige bestemmelser på et bestemt område, vil sådanne bestemmelser være underlagt denne aftale.</p>	<p>Denne aftale er udformet i overensstemmelse med de krav til form, indhold og struktur, som følger af lovgivningens bestemmelser og gældende Rammeaftale om Medindflydelse og Medbestemmelse (MED-Håndbogen). Grundlaget for arbejdet i MED-strukturen er således:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• arbejdsmiljølovens bestemmelser</li> <li>• gældende Rammeaftale om Medindflydelse og medbestemmelse (MED-håndbogen)</li> <li>• denne lokale MED-aftale</li> </ul> <p>Aftalen gælder for alle ansatte uanset ansættelsesform.</p> <p>I Dragør Kommune drejer det sig pt. om Dragør Menighedsbørnehave.</p>
<p><b>§ 2 Formål</b></p> <p>Stk. 1 Denne aftale skal skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Dragør Kommune</p>	<p>Denne aftale skaber grundlag for en vedvarende udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Dragør Kommune og skal understøtte og udvikle det fælles virke for en effektiv og prioriteret indsats inden for arbejdsmiljøarbejdet.</p> <p>MED-aftalen skal ses i sammenhæng med personalepolitikken. De personalepolitiske formål, som dermed bliver bærende i MED-arbejdet, er:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vi løser vores opgaver professionelt</li> <li>• Vi har et højt serviceniveau</li> <li>• Vi er engagerede medarbejdere</li> <li>• Vi er en organisation, som hele tiden udvikles i takt med de stigende krav til os</li> </ul>

<p>Stk. 2 MED-aftalen skal sikre, at alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse.</p> <p>Formen og strukturen for udøvelsen af medindflydelse og medbestemmelse aftales på grundlag af en drøftelse af medindflydelsens og medbestemmelsens formål og indhold.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vi er en arbejdsplads, som er kendetegnet ved tryghed, trivsel og udvikling</li> <li>• Vi har medansvar og tror på, at de bedste resultater opnås gennem samarbejde.</li> </ul> <p>Med et menneskesyn, der indeholder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetence og ansvar er i størst muligt omfang lagt ud til medarbejderne</li> <li>• Ordre gives kun i nødvendigt omfang</li> <li>• Hierarkiet anvendes af praktiske grunde</li> <li>• Åben kommunikation ønskes og kræves</li> <li>• Retningslinjer i organisationen er praktiske hjælpemidler, som ændres, når de ikke længere opfylder deres formål</li> <li>• Loyalitet og ansvarlighed er hjørnesten i vores arbejde</li> <li>• Relevant information skal være tilgængelig for alle</li> <li>• Kompetenceudvikling er en forpligtelse og en mulighed. At kompetenceudvikling sker, er et fælles ansvar for ledelse og medarbejdere.</li> </ul> <p>MED-aftalen skal understøtte, at medarbejderne er den vigtigste ressource for Dragør Kommune, og medarbejdernes medbestemmelse tages alvorligt.</p> <p>MED-aftalen skal endvidere bidrage til en styrkelse og effektivisering af arbejdsmiljøindsatsen, som er koordineret med arbejds-, personale- og samarbejdsforhold.</p> <p>Arbejdet med medindflydelse og medbestemmelse skal baseres på åbenhed, dialog og gensidig respekt mellem ledere og medarbejdere.</p> <p>MED-strukturen er udfærdiget, så den fremmer udviklingen af det lokale engagement. Ledelsens kompetence er udgangspunktet for medindflydelse og medbestemmelse inden for et givent område.</p> <p>MED-strukturen er grundlæggende enstrengt og følger i princippet kommunens sektorer jf. bilag 1. HovedMED-udvalget beslutter efter indstilling, om der skal nedsættes egentlig udvalg på de enkelte decentrale arbejdspladser, eller om arbejdet skal foregå på personalemøder.</p>
---	---

	<p>Aftalens formål indfris ved, at alle medarbejdere direkte eller gennem medarbejderrepræsentant får medindflydelse og medbestemmelse på egne arbejdsforhold og på rammerne for arbejdet.</p>
<p><b>§ 3 Lokale aftalemuligheder</b></p> <p>Stk. 1 Aftalen er udformet som en rammeaftale, der skal udfyldes ved, at der i den enkelte kommune indgås lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse. Den lokale aftale herom skal være i overensstemmelse med de krav, med hensyn til form, indhold og struktur, som følger af lovgivningen og rammeaftalens bestemmelser.</p> <p>Stk. 2. En lokal aftale skal omfatte hele kommunen.</p> <p>Stk. 3. Indebærer en lokal aftale en ændret organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet, skal den som minimum:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sikre, at den ændrede organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen,</li> <li>2. beskrive de aktiviteter/metoder, der kan anvendes for at opnå det tilsigtede,</li> <li>3. angive en procedure for gennemførelse og opfølgning på virksomheden.</li> </ol>	<p>Form og struktur for MED-aftale uddybes under § 4 – side 9 – 12.</p> <p><b>Arbejds miljøindsats</b> For at styrke og effektivisere arbejdsmiljøindsatsen er sikkerheds- og sundhedsarbejdet en integreret del af MED-systemet i Dragør Kommune.</p> <p>Målet er, at styrkelsen bl.a. sker ved at koordinere arbejdsmiljøarbejdet med arbejds-, personale- og samarbejdsforhold. Effektiviseringen sker bl.a. ved drøftelser i MED og en deraf tidlig og målrettet indsats, således at arbejdsmiljøarbejdet primært fungerer forebyggende.</p> <p>Alle ansatte i Dragør Kommune – ledere og medarbejdere – har en central rolle i de fælles bestræbelser på at skabe, fastholde og udvikle den daglige fokus på arbejdsmiljøet.</p> <p>Dragør Kommune har det overordnede ansvar for sikkerheds- og sundhedsforholdene og bestræber, at arbejdsmiljøhensyn er indtænkt i alle ledelsesmæssige dispositioner. Det forventes herudover, at lederne åbent medinddrager medarbejderne i arbejdsmiljøindsatsen.</p>

Kommunens sikkerheds- og sundhedsarbejde er organiseret således at:

- Der arbejdes mod at udvikle og effektivisere funktionsvaretagelsen
- Der igangsættes aktiviteter og metoder til at udvikle og effektivisere funktionsvaretagelsen samt at disse beskrives
- Procedurer for planlægning, gennemførelse og opfølgning af arbejdsmiljøarbejdet beskrives

HovedMED-udvalget er det øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet. Udvalgets rolle er på overordnet og generelt niveau at koordinere og afstikke overordnede retningslinjer for arbejdet med arbejdsmiljø. Samtidig drøfter og planlægger udvalget en gang årligt de generelle indsatsområder for det kommende år.

De lokale MED-udvalg har inden for deres sektor ansvaret for at udvælge særlige indsatsområder samt at understøtte HovedMed-udvalget i arbejdsmiljødrøftelser.

Det daglige lokale sikkerheds- og sundhedsarbejde varetages af arbejdsmiljøgrupperne (den lokalt valgte arbejdsmiljørepræsentant og ledere). Arbejdsmiljøgruppen refererer til nærmeste MED-udvalg.

Særlige fokusområder i alle MED-udvalgs arbejdsmiljøarbejde er forebyggelse og håndtering af mobning, arbejdsbetinget stress, chikane, vold og trusler om vold. Det psykiske arbejdsmiljø skal i videst muligt omfang søges håndteret på den lokale arbejdsplads.

For at opnå en styrket og effektiv funktionsvaretagelse gennemføres følgende aktiviteter:

- På baggrund af den årlige arbejdsmiljødrøftelse i HovedMED-udvalget arbejdes der målrettet med de udvalgte indsatsområder. Der følges op og evalueres på indsatsområderne.
- Fokusområder relateret til arbejdsmiljø skal indarbejdes i dagligdagen på alle arbejdspladser og have fokus på vurdering, handling, evaluering og udvikling af arbejdsmiljøarbejdet, så det er effektivt og tilpasset den enkelte ar-

bejdsplads. Det er en fælles opgave for medarbejdere og ledere i kommunen.

- Kommunens arbejdspladser gennemfører på grundlag af arbejdspladsvurderingerne (APV) en prioritering af indsatser, der skal forbedre arbejdsmiljøet. Prioriteringerne sammenfattes i en handlingsplan, der løbende evalueres af de lokale arbejdsmiljøgrupper og forelægges eventuelt de respektive MED-udvalg eller personalemøder med MED-status. I de lokale handlingsplaner skal virksomheden også forholde sig til sygefraværet. HR følger endvidere op på udarbejdelse af handlingsplaner.
- Der sikres løbende, at medarbejdere og ledere er i besiddelse af relevant viden og kunnen om arbejdsmiljøforhold, herunder at medarbejderrepræsentanter og ledere har gennemført den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse.

Planlægning, gennemførelse og opfølgning på kommunens arbejdspladser sker ved, at der gennemføres vurderinger af arbejdsmiljøet, når:

1. der skal bygges om, bygges til eller bygges nyt
2. der skal ændres ved arbejdets organisering
3. der købes tekniske hjælpemidler, stoffer og materialer
4. andre forhold af arbejdsmiljømæssig betydning

Arbejdsmiljøet skal indtænkes lokalt i alle situationer på arbejdspladsen. Det er her, at særligt arbejdsmiljøgruppen har en aktiv rolle.

HR kan bistå med rådgivning og vejledning omkring arbejdsmiljøarbejdet for at sikre, at arbejdspladsen overholder Arbejdsmiljøloven og er klar til Arbejdstilsynets besøg.

<p>Stk. 4. Den lokale aftale kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel til udgangen af september i ulige år. Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale. En lokal aftale kan genforhandles uden forinden at være opsagt.</p> <p>Stk. 5. Det skal fremgå af den lokale aftale, hvilke konsekvenser en opsigelse vil få i forhold til tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg samt arbejdsmiljøorganisationen.</p> <p>Stk. 6. Bestemmelserne i §§ 4 og 6-9 (Rammeaftalen) er minimumsbestemmelser og kan ikke fraviges i indskrænkende retning. Bestemmelserne i §§ 10-15 (Rammeaftalen) kan alene fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i § 17 (Rammeaftalen). Bestemmelserne i §§ 2-3, 5, 16, 17 og 18 (Rammeaftalen) kan ikke fraviges.</p>	<p><b>Opsigelse og genforhandling</b> Lokalaftalen kan genforhandles uden opsigelse på baggrund af fremsættelse af forslag i HovedMED-udvalget.</p> <p>I forbindelse med opsigelse eller fremsat ønske om genforhandling nedsættes et forhandlingsorgan i medfør af ”Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse m.v.”</p> <p>I en eventuel periode uden en gældende aftale gælder Rammeaftalen, Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg samt Arbejdsmiljølovgivningen.</p>
<p><b>§ 4 Form og struktur</b></p> <p>Stk. 1. Udvalgsstrukturen aftales lokalt, så den tilgodeser kommunens behov og styrker medarbejdernes muligheder for indflydelse og medbestemmelse og opbygges sådan, at den medvirker til at kvalificere og effektivisere medindflydelsen og medbestemmelsen.</p> <p>Stk. 2. Der skal være et sammenhængende system for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse, der dog ikke kræver ensartethed i de enkelte enheder i kommunen. Dette system skal udmøntes i en aftalt struktur, som skal matche ledelsesstrukturen.</p> <p>Stk. 3.</p>	<p><b>Niveauer af MED-udvalg</b> Alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse. Lederne skal sørge for, at det sker i praksis, så personalegrupper eller enkeltpersoner ikke bliver glemt i arbejdet.</p> <p>Ledelsens kompetence er udgangspunkt for en formaliseret mulighed for medindflydelse og medbestemmelse inden for et givent område. Med formaliseret menes, at der er aftalt et udvalg, personalemøde eller et løbende samarbejde mellem lederen og den enkelte medarbejder.</p> <p>MED-systemet i Dragør består af tre typer af MED-udvalg i en struktur bestående af tre niveauer:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. HovedMED-udvalget</li> <li>2. CentralMED-udvalg</li> </ol>

<p>Strukturen skal udformes med hensyntagen til kommunens eller den enkelte arbejdsplads særlige organisering og forhold.</p> <p>Stk. 4. I strukturen indgår medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, personalemøder m.v.</p> <p>Stk. 5. Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne og afspejle personale-sammensætningen</p> <p>Stk. 6. Udvalgenes sammensætning baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter.</p> <p>Stk. 7. I alle kommuner skal der etableres et HovedMED-udvalg sammensat af ledelses- og (fælles)tillidsrepræsentanter. MED-Hovedudvalget er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i kommunen. MEDHovedudvalget er tillige øverste udvalg på sikkerheds- og sundhedsområdet for hele kommunen, medmindre andet aftales.</p>	<p>3. LokalMED-udvalg eller personalemøder med MED-status</p> <p>På arbejdspladser med 20 ansatte eller derover kan der oprettes et lokalt MED-udvalg. Ønskes dette ikke, skal relevante emner behandles på personalemøder med MED-status. Såfremt der ikke kan opnås enighed om, hvorvidt der ønskes et MED-udvalg, kan HovedMED-udvalget afgøre sagen.</p> <p>Medarbejderne har endvidere indflydelse gennem det repræsentative system dvs. gennem valgte tillids-, arbejdsmiljø- og evt. andre medarbejderrepræsentanter i de udvalg, der dækker arbejdsstedet/-enheden</p> <p>Herudover er der nedsat arbejdsmiljøgrupper (den lokalt valgte arbejdsmiljørepræsentant og ledere) iht. Arbejdsmiljølovgivningen, som varetager det daglige lokale sikkerheds- og sundhedsarbejde. Arbejdsmiljøgruppen refererer til nærmeste MED-udvalg. HovedMED-udvalget er samtidig det øverste udvalg på sikkerheds- og sundhedsområdet i Dragør Kommune.</p> <p>Da MED-udvalgene er integrerede sikkerheds- og samarbejdsudvalg skal mindst en af udvalgsposterne i MED-udvalgene på forhånd reserveres til arbejdsmiljørepræsentanter.</p> <p>Der afholdes møder efter behov på alle niveauer, dog mindst fire årlige møder. For HovedMED-udvalget og det centrale MED-udvalg gælder at formand og næstformand udarbejder dagsorden i fællesskab.</p> <p><b>HovedMED-udvalg</b> De to parter vælger repræsentanter til HovedMED-udvalget på følgende måde:</p> <p>L-siden (ledelsen):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kommunaldirektøren (født formand)</li> <li>• HR-sekretariatschef (født medlem)</li> <li>• Op til to øvrige repræsentanter</li> </ul> <p>M-siden (medarbejdere):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fire repræsentanter fra OAO</li> <li>• To repræsentanter fra FTF</li> <li>• En repræsentant fra AC</li> <li>• En arbejdsmiljørepræsentant valgt blandt arbejdsmiljørepræsentanterne</li> </ul>
--	---

Den øverste arbejdsmiljøansvarlige deltager i møderne, hvis denne ikke er en af ovenstående. I Dragør Kommune er HR-sekretariatschef den øverste arbejdsmiljøansvarlige.

Kommunaldirektøren er født formand for udvalget, og næstformanden vælges fra M-siden. De nærmere regler for udvalgets virksomhed fastsættes af udvalget i en forretningsorden. Forretningsordenen for HovedMED-udvalg er i bilag 2.

HovedMED-udvalgets opgaver består primært af de opgaver der er beskrevet i rammeaftalen og bilag til denne. Da HovedMED-udvalget også er øverste udvalg for arbejdsmiljø, har udvalget de strategiske opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed, der fremgår af AMO bekendtgørelsen § 17.

I hovedtræk består opgaverne i:

- gensidig at informere om og drøfte arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen
- at drøfte ledelsens redegørelse for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsmængde
- aftale retningslinjer - herunder bl.a. obligatoriske procedureretningslinjer
- mindst hvert andet år at udarbejde en strategiplan med særlige indsatsområder
- planlægge, lede og koordinere arbejdsmiljøarbejdet, herunder gennemføre en årlig arbejdsmiljødrøftelse
- samt udarbejde retningslinjer for kompetenceudviklingsplaner for arbejdsmiljøorganisationen

I forhold til arbejdsmiljø består opgaverne i hovedtræk i:

- 1) Planlægge, lede og koordinere virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed. Arbejdsmiljøudvalget skal forestå de nødvendige aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.
- 2) Gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse, jf. § 9 [i AMO-bekendt gørelsen].
- 3) Kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet

og sørge for, at arbejdsmiljøgrupperne orienteres og vejledes herom.

- 4) Deltage i udarbejdelsen af virksomhedens arbejdspladsvurdering, herunder inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse.
- 5) Deltage i fastsættelse af arbejdsmiljøorganisationens størrelse, jf. § 16 [i AMObekendtgørelsen].
- 6) Rådgive arbejdsgiveren om løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål og om, hvordan arbejdsmiljø integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift.
- 7) Sørge for, at årsagerne til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil undersøges, og sørge for at få gennemført foranstaltninger, der hindrer gentagelse. Arbejdsmiljøudvalget skal en gang årligt udarbejde en samlet oversigt over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader i virksomheden.
- 8) Holde sig orienteret om lovgivning om beskyttelse af de ansatte mod sikkerheds- og sundhedsrisici.
- 9) Opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion, tilpasset arbejdsforholdene på virksomheden og de ansattes behov, samt sørge for, at der føres stadig kontrol med overholdelse af instruktionerne.
- 10) Rådgive arbejdsgiveren om virksomhedens kompetenceudviklingsplan, jf. § 39 [i AMObekendtgørelsen]
- 11) Sørge for udarbejdelse af en plan over arbejdsmiljøorganisationens opbygning med oplysning om medlemmer, og sørge for, at de ansatte bliver bekendt med planen.
- 12) Medvirke aktivt til en samordning af arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdssted.

#### **CentralMED-udvalg**

De to parter vælger repræsentanter til CentralMED-udvalget på følgende måde:

L-siden (ledelsen):

- Direktøren eller en af ham/hende udpeget repræsentant (født medlem)

- Op til to øvrige repræsentanter

M-siden (medarbejdere):

- Fastlægges i de enkelte centralMED-udvalg, dog således at der ikke må være flere ledere end medarbejderrepræsentanter

Direktøren eller den af ham/hende udpegede repræsentant er arbejdsmiljøansvarlig i pågældende centralMED-udvalg.

Minimum en arbejdsmiljørepræsentant deltager i møderne, såfremt en af de valgte ikke er arbejdsmiljørepræsentant. På områder, hvor selvejende institutioner er omfattet af MED-rammeaftalen, er arbejdsgiveren eller dennes repræsentant samt mindst en arbejdsmiljørepræsentant fra den selvejende institution medlemmer af det centrale MED-udvalg. I Dragør Kommune er dette gældende for Dragør Menighedsbørnehave.

CentralMed-udvalg har - som HovedMED-udvalget - opgaver på det mere overordnede niveau og skal bl.a. sikre en helhedstilgang inden for chefområdet. Udvalgenes opgave er fx. at drøfte de respektive politiske udvalgs budgetforslag.

CentralMed-udvalg udarbejder vision og arbejdsgrundlag for sit arbejde og beslutter herunder en passende mødefrekvens for arbejdet i udvalget.

I hovedtræk består opgaverne i:

- gensidig at informere om og drøfte arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for området
- at drøfte ledelsens redegørelse for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsmængde
- aftale eventuelle retningslinjer inden for udvalgets område
- medvirke til at relevante temaer i HovedMED-udvalgets strategiplan og de særlige indsatsområder udmøntes indenfor området
- medvirke til koordinering af MED-arbejdet i området
- planlægge, lede og koordinere arbejdsmiljøarbejdet i området

I forhold til arbejdsmiljø består opgaverne i hovedtræk i:

- 1) Varetage og deltage i aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.
- 2) Deltage i planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet og deltage i udarbejdelsen af arbejdspladsvurderingen, herunder inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse.
- 3) Kontrollere, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.
- 4) Kontrollere, at der gives effektiv oplæring og instruktion tilpasset de ansattes behov.
- 5) Deltage i undersøgelse af ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil og anmelde dem til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.
- 6) Påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed.
- 7) Virke som kontaktled mellem de ansatte og arbejdsmiljøudvalget.
- 8) Forelægge sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer, som arbejdsmiljøgruppen ikke kan løse, eller som er generelle for virksomheden, for arbejdsmiljøudvalget

CMU har indenfor eget område også de strategiske opgaver vedr. sikkerhed og sundhed. Opgaveløsningen sker under hensyntagen til HovedMED-udvalgets varetagelse af disse opgaver.

MED-strukturen og dens sammensætning fremgår af bilag 1.

### **Lokale MED-udvalg og personalemøder med MED-status**

På større arbejdspladser er der mulighed for at oprette lokale MED-udvalg i stedet for personalemøder med MED-status.

Oprettelse eller nedlæggelse af et lokalt MED-udvalg og personalemøder med MED-status, samt ændringer i antal og sammensætning kræver godkendelse i HovedMED-udvalget.

Ved eventuel uenighed indkaldes forhandlingsorganet.

Personalemøder med MED-status adskiller sig fra andre former for informations- eller planlægningsmøder, idet de fungerer efter de vejledende retningslinjer, som gælder for lokale MED-udvalg.

Der vælges mødeleder blandt medarbejdere og ledelse. Mødelederen er ansvarlig for at sikre indkaldelse, dagsorden og referater samt kobling til arbejdsmiljøgruppe. På alle MED-møder sker der information fra arbejdsmiljørepræsentanten.

Dagsordener skal alle medarbejdere have adgang til, også til at sætte punkter på. Referater skal udfærdiges og offentliggøres.

Arbejdsmiljørepræsentanten kan endvidere anmode om at få punkter på dagsordenen til et kommende personalemøde med MED-status, når vedkommende ønsker en drøftelse eller en orientering om aktuelle sikkerheds- eller sundhedsspørgsmål.

Forud for MED-møder må medarbejderne have lejlighed til at mødes uden ledelsen. Ved eventuel uenighed herom forelægges uenigheden for det centrale MED-udvalg.

Kompetencen og opgaverne for personalemøder med MED-status er de samme som for lokale MED-udvalg.

Det enkelte MED-organ udarbejder selv sin forretningsorden **og beslutter selv en passende mødefrekvens for arbejdet i udvalget**. Forretningsordenen kan tage udgangspunkt i den skabelon, som danner skelet for HovedMED-udvalgets forretningsorden.

Medlemmerne i et lokalMED-udvalg har generelt opgaver som beskrevet i AMO bekendtgørelsens § 18 I hovedtræk består opgaverne i:

- gensidig at informere om og drøfte arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for arbejdspladsen
- at forholde sig til og implementere politikker og retningslinjer udarbejdet af Hovedudvalget, herunder de retningslinjer, der vedrører stress, mobning og chikane mv.
- at forholde sig til og implementere relevante tiltag vedrørende de indsatsområder og op-

gaver, som HovedMED-udvalget fastlægger i sin strategiplan

- at aftale retningslinjer for årlig fremlæggelse af sygefraværstatistik samt opfølgning på sygefravær
- at indbringe uoverensstemmelser og fortolkningssspørgsmål for HovedMED-udvalget
- at varetage opgaven med at sikre hensigtsmæssig kommunikation til medarbejdere om udvalgets arbejde og trufne beslutninger

Lokale MED-udvalg varetager desuden opgaverne vedrørende arbejdsmiljø, og derfor skal de også løse de operationelle opgaver inden for dette område. På de arbejdssteder, hvor der er flere arbejdsmiljøgrupper, varetager MED-udvalget samtidig en koordinerende rolle i arbejdsmiljøarbejdet.

I hovedtræk består opgaverne vedrørende arbejdsmiljø i:

- at koordinere opgavefordeling mellem MED-udvalg og arbejdsmiljøgrupper (jf. de operationelle opgaver)
- at varetage opgaver vedrørende arbejdsmiljø: drøftelse af problemer afdækket i forbindelse med APV, undersøge ulykker, planlægge arbejdspladsens opgaver vedr. trivselsmåling, udarbejde handlingsplaner mv.

Der henvises endvidere til rammeaftalens bilag 3

### **Medarbejder- og arbejdsmiljørepræsentanter i MED**

Udvalgene bør sammensættes så repræsentativt som muligt. Funktionsperioden for alle MED-udvalgenes repræsentanter er 2-årig i lige og ulige år. Hvis grundlaget for et medlems valg/udpegning ændres inden for 2-års perioden, skal der ske nyvalg. Ved sygdom eller anden forfald indtræder suppleanten ved møderne, såfremt disse er valgt.

Ledelsen udpeger formanden. Medarbejdersiden udpeger næsteformanden i udvalget.

Antallet af lederrepræsentanter kan aldrig overstige antallet af medarbejderrepræsentanter.

Formanden sikrer, at der blandt leder- og medarbej-

derrepræsentanter er repræsentation af arbejdsmiljøleder(e) og -repræsentant(er).

Medarbejderrepræsentanter sørger for at dække synspunkterne for de medarbejdere, som de repræsenterer.

Medarbejderrepræsentanter vælges som hovedregel blandt valgte tillidsrepræsentanter.

Hvis der inden for et MED-udvalgs område er flere arbejdsmiljørepræsentanter, end der skal være i det pågældende udvalg, foretages valg til udvalget blandt arbejdsmiljørepræsentanterne.

Arbejdsmiljørepræsentanter, der ikke indgår i et MED-udvalg, tilknyttes arbejdsstedets personalemøde med MED-status.

### **Arbejdsmiljøgrupper og -repræsentanter**

Antallet af arbejdsmiljøgrupper og arbejdsmiljørepræsentanter i arbejdsmiljøorganisationen tager udgangspunkt i de principper, der er angivet i arbejdsmiljøloven. Opbygningen skal på den ene side tage hensyn til struktur og geografiske forhold, arbejdets kompleksitet og risici mv. og på den anden side sikre, at opgaverne kan løses på en tilfredsstillende måde.

Arbejdsmiljøgrupper oprettes på følgende måde:

- en arbejdsmiljøgruppe kan oprettes, hvor flere ledelsesområder/arbejdspladser går sammen og danner en fælles arbejdspladsmiljøgruppe eller
- hvor det skønnes hensigtsmæssigt kan der på en arbejdsplads oprettes en arbejdsmiljøgruppe.

Det er LokalMED-udvalg/personalemødet med MED-status, der dækker arbejdspladsen, der tager stilling til oprettelse af en arbejdsmiljøgruppe i denne sammenhæng. Såfremt der ikke kan opnås enighed i udvalget, behandles spørgsmålet i HovedMED-udvalget

Arbejdsmiljøgruppens opgaver:

Ledere og arbejdsmiljørepræsentanter skal arbejde på at styrke, forbedre og udvikle såvel det fysiske som det psykiske arbejdsmiljø i en positiv retning, så

	<p>risici forebygges og arbejdsglæde og trivsel på arbejdspladsen øges.</p> <p>Arbejdsmiljøgruppen og lokale MED-udvalgs operationelle opgaver er beskrevet i rammeaftalen og i Arbejdstilsynets bekendtgørelser om samarbejde og sundhed.</p> <p>De MED-udvalg, som arbejdsmiljøgruppen hører til, har en koordinerende rolle i forhold til arbejdsmiljøarbejdet inden for det område, som MED-udvalget dækker. Arbejdsgiveren skal sørge for at, samarbejdet mellem MED-udvalget og arbejdsmiljøgrupper koordineres, og give medlemmerne i arbejdsmiljøgrupperne mulighed for at koordinere deres samarbejde. Den enkelte leder har ansvar for at det bliver aftalt, hvordan dette samarbejde og denne koordinering sker i praksis.</p> <p>Arbejdsmiljøgruppen skal i relevant omfang inddrages for at forebygge arbejdsmiljøproblemer. Det skal fx ske i forbindelse med om- eller nybyggeri, indkøb (bl.a. af stoffer og materialer, tekniske hjælpemidler) samt i forbindelse med nye eller ændrede arbejds-gange, -metoder og -processer.</p>
<p><b>§ 5 Kompetence</b></p> <p>Medindflydelse og medbestemmelse udøves inden for det kompetenceområde, som ledelsen har med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Hvis der opstår tvivl om rækkevidden af ledelseskompetencen, skal ledelsen klargøre grænserne herfor.</p>	<p>Ledelsens kompetence er udgangspunktet for medindflydelse og medbestemmelse inden for et givent område. Hvis en leder ikke har kompetence i forhold til et givent emne, er der i princippet ikke grund til at inddrage emnet i samarbejdet. Samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere bør i stedet finde sted på det niveau, såvel højere som lavere, hvor ledelsen har kompetencen.</p> <p>Forudsætningen for at medarbejdere får medindflydelse og medbestemmelse i forhold til udformning af egen arbejdssituation er ledelsesformer, der tilskynder samarbejde. Det er derfor nødvendigt at anvende samarbejdsformer, som fremmer engagement og udvikling i det daglige arbejde.</p>
<p><b>Kapitel 2 Medindflydelse og medbe-</b></p>	

stemmelse	
<p><b>§ 6 Medindflydelse og medbestemmelse</b></p> <p>Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gensidig pligt til at informerer om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.</li> <li>2. Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for lederens ansvars- og kompetenceområde.</li> <li>3. Mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.</li> </ol>	<p>MED indeholder grundlæggende fire hovedelementer, på hvilke det gode samarbejde skal udspringe:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Information Information henvender sig ikke til den daglige drift, men til det principielle eller generelle, som vedrører mere end en faggruppe. Det drejer sig om en gensidig information mellem ledere og medarbejdere vedrørende arbejds-, personale, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold samt budget/økonomi</li> <li>2. Drøftelse En drøftelse betyder, at et givet emne belyses, at der oplystes fordele og ulemper samt eventuelt at komme med nye forslag</li> <li>3. Medindflydelse At have medindflydelse betyder, at de berørte parter inddrages og høres, samt at ledelsen synliggør vigtigheden af drøftelsen. Ledelsen træffer således beslutning på basis af en dialog med medarbejderne</li> <li>4. Medbestemmelse At have medbestemmelse betyder, at de berørte parter er medbestemmende på beslutninger og på udformning af retningslinjer, politikker og procedurer. Ledelsen og medarbejdere træffer således beslutninger i fællesskab. Medbestemmelse kan delegere ved enighed inden for ledelsens kompetence, men må ikke overtræde gældende regler, bekendtgørelser, love og overenskomster.</li> </ol> <p>Medindflydelse finder således sted, når ledelsens beslutning træffes på baggrund af åbne og grundige drøftelser mellem ledere og medarbejdere. Medindflydelse giver mulighed for at påvirke beslutninger via drøftelse og argumenter og derved præge den endelige beslutning, uanset om den træffes i det administrative ledelsessystem eller i kommunens</p>

	<p>politiske organisation. Udtalelser og referater fra drøftelser i MED-udvalg indgår som en del af grundlaget for beslutninger i de konkrete sager.</p> <p>Til forskel fra medindflydelse er medbestemmelse en fælles beslutning, der træffes på baggrund af åbne og grundige drøftelser mellem ledere og medarbejdere.</p> <p>Medbestemmelse indebærer, at ledelsen inddrager medarbejderrepræsentanterne på det konkrete område. Ledelse og medarbejderrepræsentanter er ligeværdige parter, når der indgås aftaler om retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, samarbejds-, personale- og arbejdsmiljøforhold. Medbestemmelse indebærer en fælles forpligtelse for ledere og medarbejdere til at respektere indgåede aftaler.</p>
<p><b>§ 7 Information og drøftelse</b></p> <p>Stk. 1. Grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse er, at der er gensidig informationspligt på alle niveauer.</p> <p>Stk. 2. Informationen skal gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse, så medarbejdernes/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller Kommunalbestyrelsens beslutninger.</p> <p>Stk. 3. Ledelsen skal regelmæssigt give information om fremkomne forslag og truffne beslutninger i Kommunalbestyrelsen og relevante fagudvalg.</p> <p>Stk. 4. I overensstemmelse med reglerne om information og drøftelse påhviler det ledelsen, at:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i kommunens</li> </ol>	<p>Information er essentiel for et godt samarbejde. Ledelsen har pligt til at informere for at øge medarbejdernes viden om og forståelse for generelle forhold i og omkring arbejdspladsen, således at medarbejdernes mulighed for indflydelse både på eget arbejde og den samlede drift af arbejdspladsen øges.</p> <p>Medarbejderne har pligt til at informere ledelsen om de oplevede, daglige arbejdsforhold. Information fra medarbejderne er en vigtig ledelsesressource i forhold til at skabe et bedre beslutningsgrundlag.</p> <p>Informationen skal gives på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold, således at medarbejderrepræsentanterne sættes i stand til at foretage en passende analyse og i givet fald forberede drøftelsen.</p> <p>Kravene til informationens indhold og tidspunkt for informationen skal stå i rimeligt forhold til den pågældende sags omfang og karakter, således at kravene til informationen skærpes jo mere omfattende,</p>

aktiviteter og økonomiske situation.

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

#### Stk. 5.

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

#### 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 forhandling.

#### Bemærkning (jf. rammeaftalen):

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 informations-

kompliceret og indgribende sagen er for medarbejderne.

Både ledelse og medarbejdere skal give den anden part informationer, som har betydning for samarbejdet, så tidligt som muligt. En del informationer kan hentes elektronisk på kommunens intranet, og medarbejderne har en selvstændig forpligtelse til at hente informationer der – fx referater af møder mv.

HovedMED-udvalg og centrale MED-udvalg skal endvidere udarbejde et årshjul, som indeholder en oversigt over temaer, som i løbet af et år skal til evaluering, beslutning og/eller information. Årshjulet skal også indeholde temaer for at skabe bedre trivsel og arbejdsmiljø. Årshjulet skal endvidere sikre at MEDorganisationen handler aktivt.

Se bilag 3 for HovedMED-udvalgets årshjul.

Informationen er ikke alene at opfatte som en proces internt i MED-udvalgene. Det påhviler således MED-udvalgenes ledelses- og medarbejderrepræsentanter at drage omsorg for, at samtlige medarbejdere løbende orienteres om MED-udvalgets arbejde.

#### **Dagsordener og referater**

Mødelederen, uanset om det er formanden for et udvalg eller det er mødelederen på et personalemøde, har til opgave både at sikre besvarelse og videresendelse af forespørgsler eller høringer samt at følge op på tilbagemeldinger fra øvrige niveauer.

For at personalemøder skal fungere som MED-organ, skal der udfærdiges dagsordener og referater samt sikres den tilbagemelding og opfølgning, som også kræves af et udvalg.

Formanden er ansvarlig for indkaldelser, dagsordener og referater. Alle medlemmer kan rejse punkter. Alle medlemmer er beskyttet af tillidsmandsreglerne, dog ikke når det drejer sig om personalemødeformenten.

<p>pligten, skal tages op til drøftelse, hvis en af parterne ønsker det.</p>	
<p><b>§ 8 Retningslinjer</b></p> <p>Stk. 1. Når én af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser med henblik på fastlæggelse af retningslinjer. Der skal fra begge parter side udvises positiv forhandlingsvilje og søges opnået enighed.</p> <p>Stk. 2. Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som – efter indstilling fra f.eks. HovedMED-udvalget– er fastsat eller godkendt af Kommunalbestyrelsen, er ikke at betragte som Retningslinjer, og er derfor ikke omfattet af rammeaftalen, herunder af de særlige bestemmelser om opsigelse, jf. stk. 7.</p> <p><u>Bemærkning (jf. rammeaftalen):</u> Hvis der derimod er fastlagt retningslinjer i et MED-udvalg, 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.</p> <p>Stk. 3. Der <u>skal</u> aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold</li> <li>2. Kommunens personalepolitik, herunder ligestillingspolitik</li> <li>3. De overordnede Retningslinjer for efter- og videreuddannelse af medarbejdere, herunder generel uddannelsesplanlæg-</li> </ol>	<p>Retningslinjer, der gælder for alle Dragør Kommunes ansatte, fastlægges af HovedMED-udvalget. Der kan ikke indgås lokale aftaler i MED-udvalget, hvor de faglige organisationer har forhandlingskompetencen.</p> <p>De områder, hvor KL og KTO har aftalt en aftale- eller drøftelsespligt, tages op i HovedMED-udvalget med de intervaller, der er fastlagt i reglerne. Hvis HovedMED-udvalget er enige, kan der udfærdiges retningslinjer og politikker på de områder, hvor der ikke er forpligtelse hertil. Udarbejdelse og fastlæggelse af retningslinjer forudsætter enighed mellem parterne.</p> <p>Opgaverne på arbejdsmiljøområdet er fastlagt i Arbejdsmiljøloven og de tilhørende bekendtgørelser. Der kan i MED-organisationen fastlægges principper og fastlægges/aftales retningslinjer for, hvordan disse opgaver løses. I arbejdsmiljølovgivningen slås blandt andet fast, at medarbejderne enten gennem MED-udvalg med videre eller gennem deres medarbejderrepræsentant skal deltage i:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• planlægning af arbejdsmiljøarbejdet</li> <li>• kontrollen med arbejdsmiljøet</li> <li>• vurderingen af arbejdspladsens sikkerheds- og sundhedsforhold.</li> </ul> <p><b>Regler, retningslinjer og vejledninger</b></p> <p><u>Regler</u> Regler er forhold, der er fastsat af ledelsen (direktionen) og er ufravigelige for ansatte i Dragør Kommune.</p> <p><u>Retningslinjer</u> Retningslinjer indgår ofte i rammeaftalerne for overenskomsten og er dermed forhold, som HovedMED-udvalget kan forhandle. Retningslinjer er gensidige aftaler, der er ufravigelige for ansatte i Dragør Kommune.</p> <p><u>Vejledninger</u> Vejledninger er inspirationsmateriale, ledere og medarbejdere ikke nødvendigvis skal følge, men som indeholder oplysninger om metoder o.l. Vejledninger</p>

<p>ning</p> <p>4. Større rationaliserings- og omstillingsprojekter.</p> <p>Stk. 4. I henhold til "Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne" skal der i MED-systemet aftales retningslinjer på en række områder, herunder trivselsmålinger, sundhedsfremme, sygefravær, handleplaner i forbindelse med APV, arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress, samt indsats mod vold, mobning og chikane. Jf. i øvrigt vedlagte oversigt over opgaver for HovedMED-udvalget samt for øvrige MED-udvalg i relation til generelle (ramme)aftaler m.v. (bilag 9 i Rammeaftalen).</p> <p>Stk. 5. Hvis der ikke opnås enighed om retningslinjer på et givet område, skal ledelsen, hvis medarbejderne fremsætter ønske herom, redegøre for, hvorledes man derefter vil forholde sig på det pågældende område.</p> <p>Stk. 6. Aftalte retningslinjer er bindende for begge parter, som er forpligtet til at forsvare og anvende dem.</p> <p>Stk. 7. Alle retningslinjer skal udformes skriftligt. Aftaler om retningslinjer kan opsiges med 3 måneders varsel. Inden opsigelse finder sted, skal der søges gennemført ændringer af retningslinjerne ved forhandling mellem parterne.</p> <p>Stk. 8. Retningslinjer, som er aftalt i henhold til stk. 3 og 4, gælder indtil, der er opnået enighed om ændringer.</p>	<p>kan være hensigtsmæssige at følge, men de er mulige at fravige.</p> <p>Det forudsættes, at der i alle forhold i det daglige arbejde gives den enkelte medarbejder videst muligt ansvar og råderum til at udføre arbejdsopgaverne, samt at medarbejderne har en medindflydelse på virksomhedens daglige drift, uanset om der foreligger retningslinjer eller ej.</p>
<p><b>§ 9 HovedMED-udvalget</b></p> <p>Stk. 1.</p>	<p>HovedMED-udvalget forhandler og indgår aftaler om</p>

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

#### Stk. 2.

HovedMED-udvalget 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 vejlede om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af udvalg m.v.,
3. at fortolke aftalte retningslinjer,
4. at fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom, og
5. at indbringe uoverensstemmelser, fortolknings spørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter, jf. § 22 Rammeaftalen.
6. regelmæssigt at evaluere anvendelsen af medarbejdersamtaler i kommunen, jf. "Aftale om kompetenceudvikling", § 4.

udfyldning af generelle rammeaftaler i henhold til bestemmelserne heri.

HovedMED-udvalget skal årligt gennemføre en drøftelse af følgende personalepolitiske emner:

- Socialt kapitel
- Kompetenceudvikling
- Sundhed og sygefravær, APV og trivselsmålinger
- Sikre retningslinjer og løbende evaluering af disse i indsatsen mod vold, mobning og chikane
- Løbende evaluering af procedurer for LUS, MUS og GRUS
- Anvendelse af AKUT-midler

HovedMED-udvalget kan endvidere i drøftelsen inddrage andre emner, for eksempel:

- Lønpolitik
- Seniorpolitik
- Arbejdsmiljø
- Principper for TRs vilkår
- Personalepolitik
- Større rationaliserings- og omstillingsprojekter

HovedMED-udvalget skal styrke udviklingen og implementering af personalepolitikken og udvalget kan desuden fastlægge, hvilke personalepolitiske indsatser, der er behov for i det kommende år.

Det drøftes fra sag til sag i HovedMED-udvalget, hvorvidt sagen sendes til høring i de øvrige MED-udvalg inden endelig vedtagelse.

#### **MED-uddannelse**

MED-uddannelse gives med det formål at

- Kvalificere ledelses- og medarbejderrepræsentanter til at indgå i et samarbejde om de samlede opgaver i MED-systemet
- Medvirke til, at disse opgaver løses i et helhedsperspektiv
- Skabe en erkendelse hos deltagerne af, at samarbejde er af væsentlig betydning for såvel udvikling af kvalitet og service i kommunen som for personalepolitikken og for medarbejderens udviklingsmuligheder og trivsel

<p>Stk. 3. HovedMED-udvalget mødes - normalt en gang om året - med kommunens politiske ledelse med henblik på drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medvirke til, at samarbejdet kan udføres i praksis under hensynstagen til de særlige politiske vilkår, som kendetegner arbejdet i det kommunale system</li> </ul> <p>Alle medlemmer af MED-udvalg skal gennemgå MED-uddannelse efter HovedMED-udvalgets bestemmelse. Hvor personalemødet er MED-organ skal minimum lederen, mødeledere og arbejdsmiljørepræsentanten gennemgå MED-uddannelsen. MED-udvalgsmedlemmer tilbydes en efteruddannelsesdag årligt.</p> <p>Arbejdsmiljørepræsentanter har pligt til at deltage i den obligatoriske og supplerende uddannelse og tilbydes endvidere efteruddannelse svarende til halvanden dag årligt.</p> <p>Hvert år afholdes inden udgangen af maj og/eller september et møde mellem HovedMED-udvalget og borgmesteren. Mødet har til formål at sikre, at medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for den politiske behandling af det kommende budget sammen med eventuelt andre relevante emner for mødet.</p> <p>MED-uddannelsen er yderligere specificeret i MED-håndbogen s. 155.</p>
<p><b>Kapitel 3 Tillidsrepræsentanter</b></p>	
<p><b>§ 10 Valg af tillidsrepræsentanter</b></p> <p>Stk. 1. På enhver institution kan der vælges en tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe, hvis gruppen omfatter mindst fem medarbejdere.</p> <p>Stk. 2. Hvis medarbejderne og institutionens ledelse er enige herom, kan der vælges flere end en tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. institution.</p>	<p>Parterne er enige om, at ledelse og medarbejdere ved sammenlagte institutioner på flere matrikler særligt overvejer denne mulighed.</p> <p>Såfremt der er aftalt flere virksomheder pr. institution, bør der samtidig tages stilling til, hvordan</p>

<p>Stk. 3. Udgør antallet af medarbejdere i en overenskomstgruppe mindre end fem på institutionen, kan den pågældende gruppe udgøre enten et valgfællesskab med en tilsvarende gruppe på en anden institution i kommunen eller søge bistand hos en tillidsrepræsentant for en anden overenskomstgruppe på institutionen.</p> <p>Stk. 4. To eller flere overenskomstgrupper kan indgå i valgforbund og tilsammen vælge en tillidsrepræsentant, som repræsenterer mindst fem medarbejdere.</p> <p>Stk. 5. Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst et halvt års tilknytning til kommunen. Elever på erhvervsuddannelserne (EUD-elever) er ikke valgbare. Valget anmeldes skriftligt af vedkommende organisation over for kommunen. Kommunen er berettiget til over for organisationen at gøre indsigelse mod valget inden for en frist på tre uger fra modtagelse af meddelelse fra organisationen.</p> <p>Stk. 6. Med det formål at styrke tillidsrepræsentantens muligheder for at udføre sit tillidsrepræsentantarbejde bedst muligt bør det tilstræbes, at pågældende vælges for mindst to år ad gangen.</p> <p>Stk. 7. Bestemmelserne i stk. 1-4, stk. 5, 1. punktum og stk. 6 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17. Bestemmelserne i stk. 5, 2-4. punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.</p>	<p>spørgsmål, der er fælles for hele institutionen, bedst varetages.</p>
<p><b>§ 11 Tillidsrepræsentantens virksomhed</b></p> <p>Stk. 1. Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for kommune at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde</p>	

rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler kommunens ledelse og dennes repræsentanter.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for det område og den gruppe, han/hun repræsenterer, holdes bedst muligt orienteret.

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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

Stk. 6.

Bestemmelserne i stk. 3 og 4 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 samt stk. 5 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

## **§ 12 Valg af fællestillidsrepræsentanter**

Stk. 1.

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

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

Stk. 2.

Den enkelte personaleorganisations lokale afdeling kan beslutte, at der vælges en 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.

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

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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

<p>Stk. 6. Bestemmelserne i stk. 1, 1. og 2. punktum, stk. 2, stk. 3, 1. - 3. punktum, stk. 4 og stk. 5 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17. Bestemmelserne i stk. 1, 3. punktum og stk. 3, 4. punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.</p>	
<p><b>§ 13 Valg af suppleant (stedfortræder)</b></p> <p>Stk. 1. Der kan vælges en suppleant (stedfortræder) for hver medarbejderrepræsentant, herunder tillidsrepræsentant, efter tilsvarende regler som nævnt i § 10, stk. 5 og 6, samt for fællestillidsrepræsentanten.</p> <p>Stk. 2. Suppleanten er omfattet af bestemmelsen i § 18. Under medarbejderrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i medarbejderrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter nærværende regler.</p> <p>Stk. 3. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17.</p>	
<p><b>§ 14 Medarbejderrepræsentanternes vilkår</b></p> <p>Stk. 1. Varetagelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant må ikke indebære indtægtstab.</p> <p>Stk. 2. Medarbejderrepræsentanter skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelsen af deres hverv.</p> <p>Stk. 3. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17.</p>	
<p><b>§ 15 Frihed til deltagelse i kurser, mø-</b></p>	

## **der m.v.**

### Stk. 1.

Efter anmodning gives der den tillidsvalgte fornøden tjeneste-frihed med henblik på

1. deltagelse i de af personaleorganisatio-  
nerne arrangerede kurser for tillidsvalg-  
te,
2. udøvelse af hverv, hvortil den tillidsvalg-  
te er valgt inden for sin forhandlingsbe-  
rettigede personaleorganisation, og
3. deltagelse i møder, som arrangeres af  
den forhandlingsberettigede personale-  
organisation for de tillidsvalgte, der er  
valgt i kommunen.

### Stk. 2.

Tjenestefriheden til de i stk. 1 nævnte aktivite-  
ter ydes med løn mod, at vedkommende per-  
sonaleorganisation refunderer kommunen ud-  
giften til løn under tjenestefriheden.

### Stk. 3.

Der udredes af kommunen et beløb pr. ATP-  
pligtig arbejdstime, der indbetales til "Amts-  
kommunernes og Kommunernes Fond for Ud-  
dannelse af Tillidsrepræsentanter m.fl." De be-  
løb, der indbetales til fonden, anvendes til fi-  
nansiering af personaleorganisationernes udgif-  
ter ved uddannelsen af kommunalt ansatte  
tillidsrepræsentanter m.fl. Udgifter til sikker-  
hedsrepræsentanters 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 Overens-  
komstansatte.

### Stk. 4.

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved  
særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17.

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

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

### Stk. 1.

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

- § 10, stk. 1 – 4, stk. 5, 1. punktum og stk. 6
- § 11, stk. 3 og 4
- § 12, stk. 1, 1. og 2. punktum, stk. 2, stk. 3, 1. – 3. punktum, stk. 4 og stk. 5
- § 13, stk. 1 og 2
- § 14, stk. 1 og 2
- § 15, stk. 1 og 2

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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

<p>Stk. 6. Den lokale aftale kan opsiges med tre måneders varsel, medmindre de lokale parter har aftalt et længere varsel. I opsigelsesperioden skal forhandlinger om ændring af aftalen indledes, hvis én af de forhandlingsberettigede parter anmoder herom. Ved bortfald af den lokale aftale gælder nærværende aftale.</p>	
<p><b>§ 17 Afskedigelse</b></p> <p>Stk. 1. Kommunen og repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) kan særskilt indgå en lokal aftale, som fraviger følgende bestemmelser i nærværende aftale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• § 10, stk. 1 – 4, stk. 5, 1. punktum og stk. 6</li> <li>• § 11, stk. 3 og 4</li> <li>• § 12, stk. 1, 1. og 2. punktum, stk. 2, stk. 3, 1. – 3. punktum, stk. 4 og stk. 5</li> <li>• § 13, stk. 1 og 2</li> <li>• § 14, stk. 1 og 2</li> <li>• § 15, stk. 1 og 2</li> </ul> <p>I den lokale aftale kan endvidere indgå øvrige forhold, der ikke er dækket af nærværende aftale, herunder f.eks. forhold der er omtalt i "protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse".</p> <p><u>Bemærkning (jf. Rammeaftalen)</u> Med begrebet fravige forstås såvel muligheden for at erstatte de centrale bestemmelser med lokale, som den eksisterende adgang til lokalt at udfylde visse centrale bestemmelser.</p> <p>Stk. 2. Bestemmelserne i nærværende aftales § 10, stk. 5, 2. – 4. punktum, § 11, stk. 1 og 2, § 11, stk. 5, § 12, stk. 1, 3. punktum, § 12, stk. 2, 4. punktum, § 15, stk. 3. § 16 samt §§ 18-23 kan ikke fraviges ved lokal aftale.</p> <p>Stk. 3. Af en lokal aftale indgået i henhold til stk. 1 skal det klart fremgå hvilke bestemmelser i nærvæ-</p>	

rende aftale, der erstattes af den lokale aftale.

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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

Stk. 6.

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

## § 18 Afskedigelse

Stk. 1.

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Stk. 2.

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

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

### Stk. 3.

Hvis personaleorganisationen skønner, at den påtænkte afskedigelse ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens eller 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 tre uger efter modtagelse af forhandlingsbegæringen. Forhandlingen har opsættende virkning for den påtænkte opsigelse.

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

### Stk. 4.

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

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

### Stk. 5.

I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrundet bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 2-4. I sådanne tilfælde skal kommunen snarest muligt tage skridt til at afholde en forhandling med den personaleorganisation, tillidsrepræsentanten er anmeldt af. Hvis personaleorganisationen skønner, at bortvisningen ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens forhold, skal personaleorganisationen inden en frist på 14 dage efter forhandlingen over for kommunen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst.

Stk. 6.

Spørgsmålet om afskedigelsens berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget afskedigelse af en tillidsrepræsentant afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold til § 19. Godtgørelsen ydes efter de regler herom, som måtte være indeholdt i den overenskomst, som vedkommende er omfattet af. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig.

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

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

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

Stk. 7.

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

Stk. 8.

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

## **§ 19 Voldgift vedrørende §§ 10-15**

Stk. 1.

Uoverensstemmelser om fortolkning af §§ 10 - 18 om tillidsrepræsentanter afgøres ved en voldgift, der består af fem medlemmer. To af medlemmerne vælges af KL og to af Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

Stk. 2.

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

<p>formand af Arbejdsretten.</p> <p>Stk. 3. Parterne forpligter sig til at efterkomme voldgiftsrettens kendelse samt til at bære eventuelle ikendte omkostninger.</p>	
<p><b>§ 20 Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået i.h.t. § 17</b></p> <p>Stk. 1. Uoverensstemmelser om lokale aftaler i henhold til § 17, som ikke kan løses lokalt, kan indbringes for KL og den/de relevante forhandlingsberettigede organisation(er), som søger uoverensstemmelserne bilagt ved mægling.</p> <p>Stk. 2. Såfremt uoverensstemmelser som nævnt i stk. 1 ikke kan løses ved mægling, overgår sagen til KL og den/de relevante forhandlingsberettigede organisation(er), som i fællesskab søger at afgøre sagen.</p> <p>Stk. 3. Såfremt der ikke kan opnås enighed i henhold til stk. 2, kan uoverensstemmelsen afgøres ved en voldgift. Voldgiftsretten består af fem medlemmer. To af medlemmerne vælges af KL og to af KTO.</p> <p>Stk. 4. Parterne vælger i forening en formand for voldgiftsretten. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget, udpeges voldgiftsrettens formand af Arbejdsretten.</p> <p>Stk. 5. Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne og kan således ikke indbringes for den Kommunale Tjenestemandsråd, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse. Voldgiftsretten kan ikke idømme bod og andre sanktioner.</p> <p><u>Bemærkning (jf. Rammeaftalen)</u> § 20 omhandler behandlingen af lokale uover-</p>	

<p>ensstemmelser om fortolkning af lokale TR-aftaler indgået i henhold til § 17.</p>	
<p><b>§ 21 Håndhævelse af forpligtelserne i § 7, stk. 4-6</b></p> <p>Stk. 1. Såfremt en af parterne ikke overholder sin forpligtelse i henhold til § 7, stk. 5 - 6, 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.</p> <p><u>Bemærkning (jf. Rammeaftalen)</u> § 21 gælder også i forhold til § 11, stk. 2 i Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne.</p> <p>Stk. 2. Fra det tidspunkt en af parterne har modtaget en anmodning, som nævnt i stk. 1, skal den inden for en måned tage skridt til at efterkomme anmodningen.</p> <p><u>Bemærkning (jf. Rammeaftalen)</u> I tilfælde af, at der allerede er truffet beslutning, herunder politisk beslutning, om forhold, hvor den manglende information og høring kunne have haft betydning, kan ledelsen inden for fristen på en måned vælge at annullere beslutningen eller at gennemføre beslutningen desuagtet. Vælger ledelsen at gennemføre beslutningen desuagtet finder stk. 3 anvendelse.</p> <p>Stk. 3. Såfremt en af parterne ikke inden for fristen på en måned tager skridt til at opfylde sine forpligtelser, kan den anden part indsende sagen til de centrale parter med anmodning om, at sagen søges løst ved bistand fra de centrale parter.</p> <p><u>Bemærkning (jf. Rammeaftalen)</u> De centrale parters bestand kan f.eks. være at oplyse parterne om deres forpligtelser i henhold til denne aftale. Sagen kan på dette stadi-</p>	

um løses ved, at begge parter i umiddelbar forlængelse af de centrale parterers bistand opfylder deres forpligtelser.

De centrale parterers bistand skal ydes inden seks måneder efter anmodningen.

#### Stk. 4.

I tilfælde af, at parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 7, stk. 5 - 6 ikke er overholdt, kan de selv fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse. Såfremt parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 7, stk. 5 - 6 ikke er overholdt, men ikke kan blive enige om at fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse, kan spørgsmålet om godtgørelsens størrelse indbringes for en voldgiftoverensstemmelse med stk. 5 - 9.

#### Bemærkning (jf. Rammeaftalen)

Hvis sagen skal løses lokalt efter denne bestemmelses første led, forudsætter det, at parterne også er enige om, at anvende en eventuel godtgørelse til en nærmere angivet samarbejdsfremmende foranstaltning.

#### Stk. 5.

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

#### Bemærkning (jf. Rammeaftalen)

Såfremt parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 7, stk. 4 - 6 ikke er overholdt, jf. stk. 4, kan kun spørgsmålet om godtgørelsens størrelse indbringes for en voldgift.

#### Stk. 6.

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

formand af Arbejdsretten.

Stk. 7.

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

Stk. 8.

Voldgiftsretten kan idømme en godtgørelse.

Stk. 9.

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

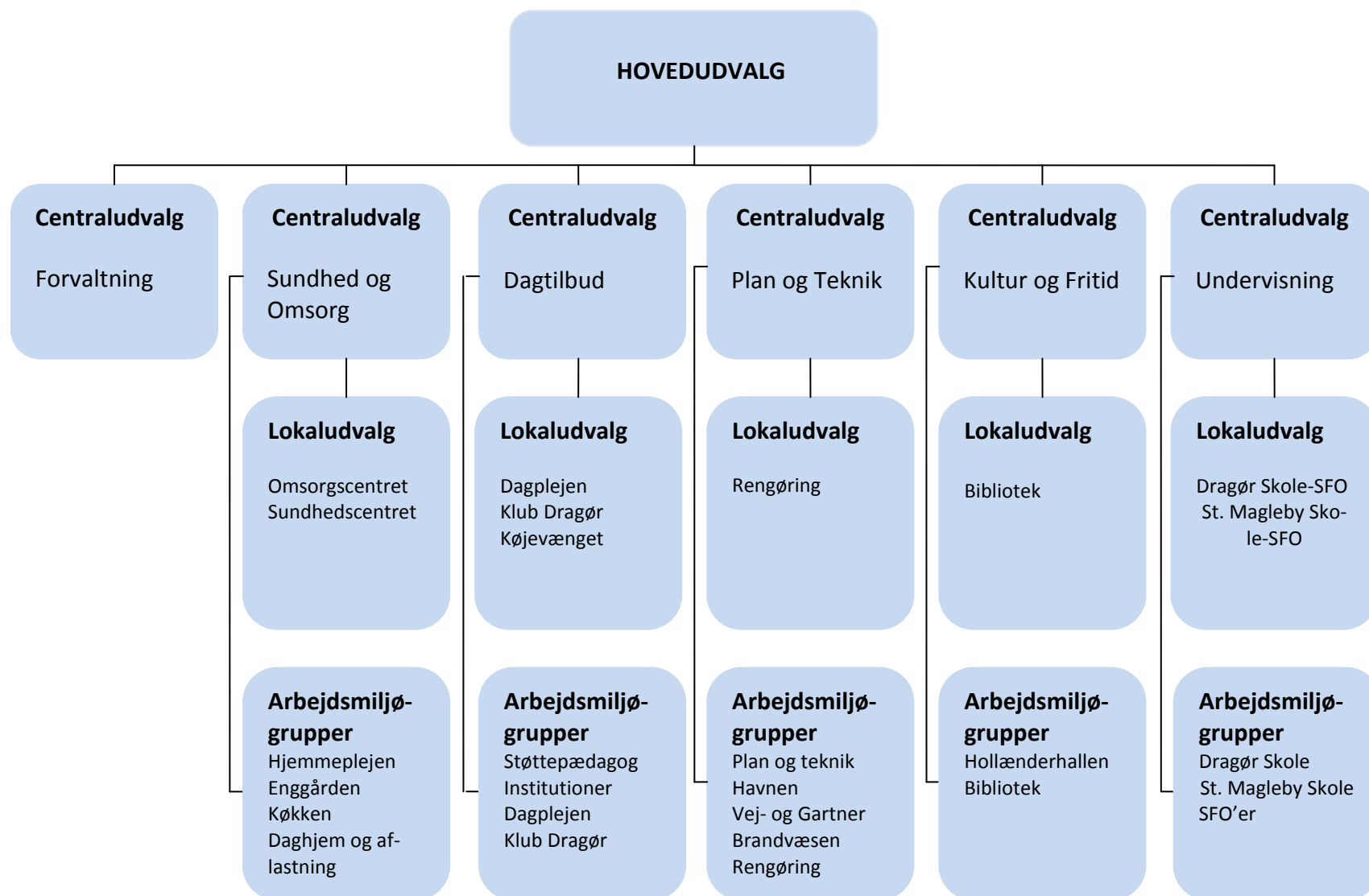
#### Bemærkning (jf. Rammeaftalen)

Eksempler på samarbejdsfremmende formål kan være gennemførelse af fælles seminarer el. lign. Om samarbejdsrelaterede emner, eksterne konsulenter til løsning af eventuelle samarbejdsvanskeligheder, der måtte være opstået i kølvandet på den konkrete sag etc.

Stk. 10.

Bestemmelserne i § 21 finder anvendelse på sager, hvor de lokale parter fra den 23. marts 2005 eller senere ikke har overholdt sine forpligtelser i henhold til § 7, stk. 5 - 6.

## Bilag 1: MED-struktur og sammensætning



## Sammensætning i MED-udvalg og arbejdsmiljøgrupper

<b>HovedMED-udvalg</b>	
Fire ledelsesrepræsentanter <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kommunaldirektør er født formand</li> <li>• HR- og sekretariatschef er født medlem</li> </ul> Den øverste arbejdsmiljøansvarlige deltager i møderne	Otte medarbejderrepræsentanter <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fire repræsentanter fra OAO</li> <li>• To repræsentanter fra FTF</li> <li>• En repræsentant fra AC</li> <li>• En AMR</li> </ul>
<b>Centrale MED-udvalg</b>	
<b>CentralMED-udvalg Forvaltning</b>	
Tre ledelsesrepræsentanter	Seks medarbejderrepræsentanter En arbejdsmiljørepræsentant
<b>CentralMED-udvalg Sundhed og Omsorg</b>	
Fire ledelsesrepræsentanter	Fire medarbejderrepræsentanter To arbejdsmiljørepræsentanter
<b>CentralMED-udvalg Dagtilbud</b>	
To ledelsesrepræsentanter	Fire medarbejderrepræsentanter En arbejdsmiljørepræsentant
<b>CentralMED-udvalg Plan og Teknik</b>	
Tre ledelsesrepræsentanter	Tre medarbejderrepræsentanter En arbejdsmiljørepræsentant
<b>CentralMED-udvalg Kultur og Fritid</b>	
Tre ledelsesrepræsentanter	En medarbejderrepræsentant To arbejdsmiljørepræsentanter
<b>CentralMED-udvalg Undervisning</b>	
Fem ledelsesrepræsentanter	Syv medarbejderrepræsentanter To arbejdsmiljørepræsentanter
<b>Lokale MED-udvalg</b>	
<b>LokalMED-udvalg Rengøring</b>	
En ledelsesrepræsentant	To medarbejderrepræsentanter En arbejdsmiljørepræsentant
<b>LokalMED-udvalg bibliotek</b>	
To ledelsesrepræsentanter	Tre medarbejderrepræsentanter En arbejdsmiljørepræsentant
<b>LokalMED-udvalg Dagpleje</b>	
En ledelsesrepræsentant	Fem medarbejderrepræsentanter En arbejdsmiljørepræsentant
<b>LokalMED-udvalg Klub Dragør</b>	
To ledelsesrepræsentanter	Fem medarbejderrepræsentanter En arbejdsmiljørepræsentant
<b>LokalMED-udvalg Køjevængets institution</b>	
En ledelsesrepræsentant	To medarbejderrepræsentanter En arbejdsmiljørepræsentant
<b>LokalMED-udvalg Omsorgscentret Enggården</b>	
Tre ledelsesrepræsentanter	Tre medarbejderrepræsentanter

<b>LokalMED-udvalg Sundhedscentret Wiedergården</b>	
Tre ledelsesrepræsentanter	Seks medarbejderrepræsentanter En arbejdsmiljørepræsentant
<b>LokalMED-udvalg Dragør Skole-SFO</b>	
Tre ledelsesrepræsentanter	Fire medarbejderrepræsentanter To arbejdsmiljørepræsentanter
<b>LokalMED-udvalg St. Magleby Skole-SFO</b>	
Tre ledelsesrepræsentanter	To medarbejderrepræsentanter To arbejdsmiljørepræsentanter
<b>Arbejdsmiljøgrupper</b>	
<b>Plan og Teknik</b>	
Tre lederrepræsentanter	Tre arbejdsmiljørepræsentanter
<b>Vej- og Gartnerafdelingen</b>	
En ledelsesrepræsentant	En arbejdsmiljørepræsentant
<b>Havneafdeling</b>	
En ledelsesrepræsentant	En arbejdsmiljørepræsentant
<b>Rengøringsafdeling</b>	
En ledelsesrepræsentant	En arbejdsmiljørepræsentant
<b>Brandvæsen</b>	
En ledelsesrepræsentant	En arbejdsmiljørepræsentant
<b>Hollænderhallen</b>	
En ledelsesrepræsentant	En arbejdsmiljørepræsentant
<b>Bibliotek</b>	
En ledelsesrepræsentant	En arbejdsmiljørepræsentant
<b>Sundhed og Omsorg</b>	
<b>Hjemmeplejen</b>	
En ledelsesrepræsentant	Fire arbejdsmiljørepræsentanter
<b>Daghjem/aflastning</b>	
En ledelsesrepræsentant	En arbejdsmiljørepræsentant
<b>Omsorgscentret Enggården</b>	
En ledelsesrepræsentant	Tre arbejdsmiljørepræsentanter
<b>Køkken</b>	
En ledelsesrepræsentant	En arbejdsmiljørepræsentant
<b>Undervisning</b>	
<b>Dragør Skole</b>	
En ledelsesrepræsentant	To arbejdsmiljørepræsentanter

<b>Nordstrandens SFO</b>	
En ledelsesrepræsentant	En arbejdsmiljørepræsentant
<b>Blushøj SFO</b>	
En ledelsesrepræsentant	En arbejdsmiljørepræsentant
<b>Jægervejens SFO</b>	
En ledelsesrepræsentant	En arbejdsmiljørepræsentant
<b>Hartkorn SFO</b>	
En ledelsesrepræsentant	En arbejdsmiljørepræsentant
<b>St. Magleby Skole</b>	
En ledelsesrepræsentant	To arbejdsmiljørepræsentanter
<b>Kirkevejens SFO</b>	
En ledelsesrepræsentant	En arbejdsmiljørepræsentant
<b>Strandengens SFO</b>	
En ledelsesrepræsentant	En arbejdsmiljørepræsentant
<b>Rødtjørnens SFO</b>	
En ledelsesrepræsentant	En arbejdsmiljørepræsentant
<b>Sølyst SFO</b>	
En ledelsesrepræsentant	En arbejdsmiljørepræsentant
<b>Børnepasning</b>	
<b>Dagplejen</b>	
En ledelsesrepræsentant	En arbejdsmiljørepræsentant
<b>Nordstrandens vuggestue</b>	
En ledelsesrepræsentant	En arbejdsmiljørepræsentant
<b>Høgevængets institution</b>	
En ledelsesrepræsentant	En arbejdsmiljørepræsentant
<b>Køjevængets institution</b>	
En ledelsesrepræsentant	En arbejdsmiljørepræsentant
<b>Harevængets institution</b>	
En ledelsesrepræsentant	En arbejdsmiljørepræsentant
<b>Hollænderhuset</b>	
En ledelsesrepræsentant	En arbejdsmiljørepræsentant
<b>Sølyst Børnehave</b>	
En ledelsesrepræsentant	En arbejdsmiljørepræsentant

<b>Dragør Menighedsbørnehave</b>	
En ledelsesrepræsentant	En arbejdsmiljørepræsentant
<b>Vierdigets børnehave</b>	
En ledelsesrepræsentant	En arbejdsmiljørepræsentant
<b>Kornblomsten</b>	
En ledelsesrepræsentant	En arbejdsmiljørepræsentant
<b>Hovedgadens fritidshjem</b>	
En ledelsesrepræsentant	En arbejdsmiljørepræsentant
<b>Klub Dragør</b>	
En ledelsesrepræsentant	En arbejdsmiljørepræsentant
<b>Støttepædagogkorpset</b>	
En ledelsesrepræsentant	En arbejdsmiljørepræsentant

## **Bilag 2: Forretningsorden for HovedMED-udvalget**

### **Formand**

Kommunaldirektøren er født formand.

### **Næstformand**

Vælges på medarbejdersiden.

### **Sekretær**

HR stiller sekretærbistand til rådighed. Sekretæren

- udarbejder dagsorden efter aftale med formand og næstformand
- udsender dagsorden med bilag senest en uge inden mødet
- udarbejder referat af mødet, sørger for godkendelse hos formand og næstformand og udsender til udvalgsmedlemmerne

### **Mødefrekvens**

Der afholdes fire ordinære møder om året. Den årlige mødeplan fungerer som mødeindkaldelse.

Hvert år afholdes inden udgangen af maj måned/i september måned et møde mellem HovedMED-udvalget og borgmesteren.

Der afholdes et stormøde om budgettet hvert år den 2. fredag i oktober i forbindelse med andenbehandling af budgettet.

### **Dagsorden**

Punkter til dagsorden skal være formand eller næstformand i hænde senest 14 dage inden mødet. Formand og næstformand udarbejder dagsorden i fællesskab.

### **Referat**

Referatet udarbejdes af sekretæren, godkendes af formand og næstformand og udsendes til medlemmerne hurtigst muligt efter mødet.

### **Udvalgets sammensætning og valgperiode**

Udvalgets sammensætning og valgperiode kan ses under "Medlemmer af HovedMED-udvalget".

### **Information**

Udvalget tilstræber et højt informationsniveau over for ansatte i kommunen om udvalgets aktiviteter. Mødereferater og initiativer offentliggøres på intranettet.

### **Udvalgets opgaver**

- Information, retningslinjer og politikker, der har betydning for hele kommunen.
- Vejledning om MED-aftalen.
- Fortolkning af aftaler, retningslinjer og politikker på alle niveauer og behandling af uoverensstemmelser herom. Eventuel indbringning af uenighed for de centrale forhandlingsparter.
- Sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

Alle medlemmer af hovedudvalget kan tage sådanne spørgsmål op.

### Bilag 3: Årshjul for HovedMED-udvalg

Emner	Behandles
Budget-	Maj/september
Overenskomst	Forår
Drøftelse brugen af AKUT-midler	Januar/februar
Kompetenceudvikling	Januar/februar
Retningslinjer for sundhed/trivselsmålinger	Januar/februar
Stresspolitik	April/maj
Seniorpolitik	April/maj
Rekruttering og fastholdelse	April/maj
Socialt kapitel	Forår
Lønpolitik	Forår
Personalepolitik	Forår
Sygefraværspolitik	Forår
Strategi for opfølgning af nedbringelse af sygefravær	september
Arbejdet med LUS, MUS, GRUS	september
Opfølgning af drejebog for APV-arbejdet	september
Arbejds miljødrøftelse	september
Evt. andre/nye politikker	december
Retningslinjer og opfølgning i indsatsen mod vold, mobning og chikane	december
Personalegoder	december
Forslag til mødeplan kommende år	december