



Rebild Kommunes MEDaftale

MEDindflydelse og MEDbestemmelse

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse	2
Forord	3
Kapitel 1. Lokalaftalens område, formål m.v.	4
§ 1. Område.....	4
§ 2. Formål	4
§ 3. Arbejdsmiljøarbejdet i MED-systemet.....	4
§ 4. Form og struktur	5
§ 5. Kompetence	6
Kapitel 2. Medindflydelse og medbestemmelse	7
§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse	7
§ 7. Information og drøftelse.....	7
§ 8. Retningslinjer.....	8
Kapitel 3 Udvalgsstruktur.....	10
§ 9. Udvalgsstruktur.....	10
§ 10. Hovedudvalg	10
§ 11. Sektorudvalg.....	11
§ 12. Lokaludvalg	13
§ 13. MED-uddannelse.....	14
Kapitel 4 Medarbejderrepræsentanter.....	15
§ 14. Valg af tillidsrepræsentanter	15
§ 15. Valg af fællestillidsrepræsentanter	15
§ 16. Valg af arbejdsmiljørepræsentanter	16
§ 17. Valg af suppleant.....	16
§ 18. Tillidsrepræsentantens virksomhed	17
§ 19. Arbejdsmiljørepræsentantens virksomhed.....	17
§ 20. Vilkår for medarbejderrepræsentanter.....	17
§ 21. Frihed til deltagelse i kurser, møder mv.....	20
§ 22. Afskedigelse.....	20
Kapitel 5 Tvisteløsning	23
§ 23 Voldgift vedrørende §§ 14-22.....	23
§ 24 Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået iht. § 17 i rammeaftalen	23
§ 25 Håndhævelse af forpligtelserne i § 7, stk. 4 – 6 i rammeaftalen.....	24
Kapitel 6 De centrale parter	26
§ 26 De centrale parter opgaver og kompetence	26
§ 27 Voldgift vedrørende § 26, stk. 2	26
Kapitel 7 Ikrafttræden	27
§ 28 Ikrafttræden, evaluering og opsigelse af aftalen	27
Bilag 1: Rebild Kommunes MED-struktur	28
Bilag 2: Uddybende beskrivelse af Hovedudvalgets opgaver	29
Bilag 3: Hovedudvalgets strategiske arbejdsmiljøopgaver	30
Bilag 4: Sektorudvalgets strategiske arbejdsmiljøopgaver	31
Bilag 5: Lokaludvalgets operationelle arbejdsmiljøopgaver	32

Forord

Lokalaftalen om medindflydelse og medbestemmelse er indgået mellem Rebild Kommune og AC, FTF samt LO med henblik på at udmønte de centrale parter rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Aftalen tager udgangspunkt i, at medarbejderne er kommunens største og vigtigste ressource. Den fastsætter rammer og vilkår for samarbejde samt for arbejdet med sikkerheds- og sundhedsforhold i Rebild Kommune. Hensigten er, at vi sammen kan skabe resultater, som gør, at Rebild Kommune er, og bliver ved med at være, en god kommune at bo og arbejde i.

Aftalen sætter rammerne for medindflydelse og medbestemmelse. Det at fastholde og udvikle et levende og positivt samarbejde er en løbende proces, der foregår på de enkelte arbejdspladser, og som kræver en indsats fra både ledelse og medarbejdere. Sagt med andre ord skal aftalen omsættes til virkelighed i det daglige arbejde i Rebild Kommune, således at alle kommunens medarbejdere oplever medindflydelse og medbestemmelse på deres arbejdshverdag, og på de beslutninger, der vedrører det daglige arbejde.

Denne aftale er godkendt af:

For Rebild Kommune:

For organisationerne:

På vegne af FTF organisationerne

BUPL

DLF

DSR

På vegne af LO organisationerne

SL

FOA

HK

3F

På vegne af AC organisationerne

DM

Kapitel 1. Lokalaftalens område, formål m.v.

§ 1. Område

Aftalen omfatter alle ansatte i Rebild Kommune inden for KTO's og SHK's forhandlingsområde, som er ansat:

- 1) i KL's forhandlingsområde
- 2) i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., og som er omfattet af en kommunal overenskomst

§ 2. Formål

Stk. 1

Denne lokalaftale skal skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Rebild Kommune. Dette indebærer, at der på alle niveauer, hvor der udøves selvstændig økonomisk eller personalemæssig ledelseskompetence oprettes MED-udvalg eller personalemøder med MED-status.

Stk. 2

- 1) MED-aftalen er:
 - a) Sammen med Rebild Kommunes personalepolitik og kontraktstyring rammer for opgaveløsning og samarbejde.
 - b) Med til at skabe den kultur, vi ønsker, der skal være omkring samarbejde og arbejdsmiljø på arbejdspladserne i Rebild Kommune.
- 2) MED-aftalen skal:
 - a) Give alle medarbejdere reel mulighed for medindflydelse og medbestemmelse på egne arbejdsforhold og på rammerne for arbejdet.
 - b) Skabe sikre arbejdspladser, hvor alle ansatte trives.
 - c) Skabe rammer for dialog mellem medarbejdere, ledere og byråd.
 - d) Styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet gennem en organisering, hvor arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold koordineres og drøftes i sammenhæng i en enstrenget struktur gennem arbejdsmiljøgrupper og lokale udvalg.
- 3) Dette skal tilsammen bidrage til:
 - a) At skabe gode rammer for, at alle ansatte kan nå de mål, som byrådet sætter for kommunens indsats og service overfor borgerne.
 - b) At sikre en fortsat udvikling af arbejdsmiljøarbejdet med det formål at sikre en løbende forbedring af arbejdsmiljøet.

§ 3. Arbejdsmiljøarbejdet i MED-systemet

Stk. 1

Rebild Kommunes arbejdspladser skal være sikre og sunde. Det skal ske ved at arbejdsmiljø og sikkerhed er en integreret del af beslutninger om tilrettelæggelse af arbejdet og rammerne for opgaveløsningen.

Stk. 2. Organisering af arbejdsmiljøarbejdet

Forholdene vedrørende samarbejde og arbejdsmiljø i Rebild Kommune varetages i et enstrenget udvalgs-system. Det styrker helheden i opgaveløsningen, at MED-udvalgene varetager både det personalepolitiske og arbejdsmiljømæssige arbejde.

Arbejdsmiljøarbejdet er organiseret således:

- 1) MED-udvalget er krumtappen i det fysiske og psykiske arbejdsmiljøarbejde.
- 2) MED-udvalget har bl.a. til opgave at sikre og udvikle arbejdsmiljøet og udføre arbejdsmiljøundersøgelser. Problemer, der ikke kan løses lokalt, beskrives og viderebringes til sektorudvalg eller Hovedudvalg.
- 3) Arbejdsmiljørepræsentanten har sammen med lederen en særlig rolle i forhold til at sikre arbejdsmiljøet på arbejdspladsen. Arbejdsmiljørepræsentanterne og lederen er organiseret i en arbejdsmiljøgruppe. Der er én arbejdsmiljøgruppe pr. institution. I administrationen er der, jævnfør punkt 7, valgt én arbejdsmiljørepræsentant pr. administrationsbygning (3 i alt), hvorfor arbejdsmiljøgruppen består af centerchefen og arbejdsmiljørepræsentanten i bygningen.
- 4) Hovedudvalget varetager en række arbejdsmiljøopgaver på det strategiske plan, jævnfør bilag 3.
- 5) Sektorudvalgene varetager en række arbejdsmiljøopgaver på det strategiske plan indenfor eget område i tæt samarbejde med lokaludvalgene og i overensstemmelse med de beslutninger og retningslinjer, der er angivet af Hovedudvalget, jævnfør bilag 4.
- 6) Lokaludvalgene varetager en række arbejdsmiljøopgaver på det operationelle plan, jævnfør bilag 5.
- 7) På samtlige arbejdspladser skal der vælges mindst én arbejdsmiljørepræsentant. Dette gælder dog ikke for administrationen, hvor der på grund af det fysiske fællesskab i stedet vælges en arbejdsmiljørepræsentant pr. hus.
- 8) Der er mindst én arbejdsmiljørepræsentant og mindst én ledelsesrepræsentant med særligt ansvar for arbejdsmiljø i alle MED-udvalg.
- 9) Der er et formelt fælles mødeforum for arbejdsmiljørepræsentanter, ledelse og Hovedudvalg mindst én gang årligt.
- 10) Der sker en overordnet koordinering af arbejdsmiljøarbejdet i hele organisationen.

Stk. 3. Aktiviteter og metoder

Med henblik på at styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet anvender Rebild Kommune følgende konkrete aktiviteter og metoder:

- 1) Der er udarbejdet en arbejdsmiljøpolitik.
- 2) Der er i forretningsordnen til MED-udvalgene et fast punkt om arbejdsmiljø.
- 3) Der udarbejdes arbejdspladsvurderinger, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoder og arbejdsprocesser m.v., og disse ændringer har betydning for sikkerhed og sundhed under arbejdet, dog mindst hvert tredje år.
- 4) Der udarbejdes trivselsmålinger på hver arbejdsplads mindst hver tredje år. Formålet med målingen er at danne baggrund for at fastholde og udvikle trivslen på den enkelte arbejdsplads. Trivselsmålingen kan laves i sammenhæng med eller indgå i arbejdspladsvurderingen.
- 5) Der udarbejdes en årlig arbejdsmiljøstatistik.
- 6) Der holdes mindst et årligt temamøde i det formelle mødeforum mellem arbejdsmiljørepræsentanter, ledelse og Hovedudvalg.
- 7) Via kommunens arbejdsmiljøkonsulent udbredes kendskab til eksisterende og kommende arbejdsmiljøregler i organisationen, således at der tages aktion på reglerne på et tidligt tidspunkt.
- 8) Der holdes interne arbejdsmiljøuddannelser med henblik på at sikre implementering af kommunens politikker og strategier på området.

§ 4. Form og struktur

Stk. 1

Udvalgsstrukturen skal understøtte formål og indhold i denne aftale. Udvalgsstrukturen er aftalt lokalt, så den tilgodeser Rebild Kommunes behov og styrker medarbejdernes muligheder for indflydelse og medbestemmelse og er opbygget sådan, at den medvirker til at kvalificere og effektivisere medindflydelsen og medbestemmelsen.

Stk. 2

Det aftalte sammenhængende system for medarbejdernes udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse består af et MED-udvalgssystem, som beskrevet i bilag 1. Det sammenhængende system matcher ledelsesstrukturen, idet der oprettes udvalg, hvor der er selvstændig ledelsesret, personalemæssigt ansvar eller selvstændigt budget- og regnskabsansvar.

Stk. 3

Rebild Kommunes MED-organisation udgøres af et Hovedudvalg, sektorudvalg eller lokaludvalg/personalemøder med MED-status. Hovedudvalget er det øverste udvalg for medbestemmelse og medindflydelse samt arbejdsmiljø, jævnfør § 10. Sektorudvalgene etableres på sammenhængende driftsområder, jævnfør § 11. Lokaludvalgene / personalemøder med MED-status etableres på de enkelte arbejdspladser, jævnfør § 12.

Stk. 4

Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne samt afspejle personalesammensætningerne og beskrives nærmere i §§ 9-12.

§ 5. Kompetence

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

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

Kapitel 2. Medindflydelse og medbestemmelse

§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

- 1) Gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold,
- 2) Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde.
- 3) Mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler på det personalepolitiske område.

§ 7. Information og drøftelse

Stk. 1. Information som grundlag for god opgaveløsning

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

Information og dialog er væsentlige midler til at skabe gode, sikre og resultatskabende arbejdspladser. Det er gennem dialog, der kan formidles viden og indsigt mellem ledere og medarbejdere, mellem institutioner og administration og mellem politikere og organisation. Et højt informationsniveau med en lang tidshorisont giver tryghed og mulighed for indflydelse, ligesom det bidrager til at fremme forståelsen for helheden.

MED-udvalgene skal på alle niveauer drøfte indhold, omfang og form for information på den enkelte arbejdsplads.

Stk. 2. Information og drøftelse

Det påhviler ledelsen i MED-udvalgene eller på personalemøder med MED-status at sikre orientering og drøftelse, herunder at:

- 1) Informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i kommunens eller arbejdspladsens aktiviteter og økonomiske situation.
- 2) Informere og drøfte forslag til budget for det pågældende ledelsesområde.
- 3) Informere og drøfte situationen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i institutionen samt om alle planlagte forventede foranstaltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet.
- 4) Informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning og overvejelser om virksomhedsoverdragelse, konkurrenceudsættelse, udbud og udlicitering af kommunale opgaver.

Stk. 3

Beslutninger i henhold til stk. 2, nr. 4, som kan medføre betydeligt ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse træffes af kommunalbestyrelsen efter en forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i MED-udvalget.

Stk. 4

For det tilfælde, at beslutninger, som nævnt i stk. 3, 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 tilfælsrepræsentant for denne personalegruppe. Et sådant krav skal fremsættes i forlængelse af, at medarbejdersiden bliver bekendt med, at der skal ske en forhandling.

Stk. 5. Tidspunkt for information

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 byrådets beslutninger.

Der henvises til bemærkningerne til rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (MED-håndbog) § 7, stk. 4.

Stk. 6

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

Ledelsen skal viderebringe information, som omhandler forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold til de medarbejdere, som har en umiddelbar interesse i det pågældende område.

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

Stk. 7

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

Stk. 8

MED-udvalgene skal drage omsorg for, at alle medarbejdere inden for udvalgets område bliver orienteret om drøftelserne og beslutninger i MED-udvalgene. På den enkelte arbejdsplads aftales informationsgangene lokalt.

Hovedudvalgets og sektorudvalgenes referater gøres tilgængelige på intranet.

§ 8. Retningslinjer

Stk. 1

Når én af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser med henblik på fastlæggelse af retningslinjer. Der skal fra begge parter side udvises positiv forhandlingsvilje og søges opnået enighed. Der kan indgås aftaler om retningslinjer på alle MED-niveauer i Rebild Kommune. Disse er gældende for ledelsens kompetenceområder og må ikke være i strid med retningslinjer vedtaget på overliggende MED-niveau eller andre overordnede aftaler og bestemmelser.

Stk. 2

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

Stk. 3

Der aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af

- 1) Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold.
- 2) Rebild Kommunes personalepolitik og delpolitikker.
- 3) Større rationaliserings- og omstillingsprojekter.

Stk. 4

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.

Stk. 5

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

Stk. 6

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.

Stk. 7

Retningslinjer, som er aftalt i henhold til § 8, stk. 3 gælder indtil, der er opnået enighed om ændringer.

Kapitel 3 Udvalgsstruktur

§ 9. Udvalgsstruktur

Udvalgene består af ledelsesrepræsentanter med fornøden kompetence og som hovedregel af valgte tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter. Udvalgenes sammensætning skal afspejle personalesammensætningen, jævnfør § 4, stk. 4.

Medlemmerne af Hovedudvalg og sektorudvalg udpeges som udgangspunkt blandt tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter af hovedorganisationerne.

Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter, indgår suppleanter for tillidsrepræsentanterne i udvalget. Eventuelt øvrige ledige pladser i Hoved- og sektorudvalg, udpeges af hovedorganisationerne. Eventuelt øvrige ledige pladser i lokaludvalg, vælges blandt arbejdspladsens medarbejdere.

§ 10. Hovedudvalg

Stk. 1

Hovedudvalget er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse samt på arbejdsmiljøområdet for hele Rebild Kommune.

Stk. 2. Hovedudvalgets opgaver

Hovedudvalgets opgaver er:

- 1) Overordnet at fastlægge kommunens arbejdsmiljøpolitik, tage arbejdsmiljøproblemstillinger op og iværksætte initiativer, der understøtter det lokale arbejdsmiljøarbejde. Hovedudvalgets strategiske arbejdsmiljøopgaver fremgår af bilag 3.
- 2) Gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer og politikker vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen.
- 3) At blive inddraget og sikret indsigt i forbindelse med budgetlægningen for kommunen og at have mulighed for at komme med kommentarer og forslag.
- 4) At blive inddraget i forbindelse med forslag om organisations- og strukturændringer vedrørende den overordnede politiske og administrative organisation.
- 5) At vejlede om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af udvalg m.v.
- 6) At fortolke aftalte retningslinjer.
- 7) At fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom.
- 8) At indbringe uoverensstemmelser, fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter, jævnfør § 26.
- 9) At varetage en række obligatoriske opgaver i henhold til generelle rammeaftaler. Disse fremgår af bilag 2.
- 10) At forhandle og godkende oprettelse og nedlæggelse af udvalg og arbejdsmiljøgrupper indenfor den struktur og de principper, der er beskrevet i aftalen, og som følger af bekendtgørelse om sikkerhed og sundhed i kapitlet omhandlende arbejdsmiljøorganisationens størrelse.

Stk. 3. Hovedudvalgets sammensætning

Hovedudvalget er sammensat således:

- 1) op til 7 ledelsesrepræsentanter, herunder arbejdsmiljøleder
- 2) op til 8 tillidsrepræsentanter/fællestillidsrepræsentanter

3) 2 arbejdsmiljørepræsentanter.

Hovedudvalgets medlemmer udpeges for en 2-årig periode med virkning fra 1. januar i lige år.

Hovedudvalgets ledelsesrepræsentanter udpeges af ledelsen.

Arbejdsmiljørepræsentanterne vælges af og blandt alle arbejdsmiljørepræsentanter i organisationen. Der vælges en første og en anden suppleant for arbejdsmiljørepræsentanterne, som indtræder ved medlemmets fravær.

Hovedudvalgets tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter udpeges af hovedorganisationerne blandt kommunens ansatte. Se i øvrigt § 9. Der udpeges personlige suppleanter for Hovedudvalgets medlemmer. Suppleanten indtræder ved medlemmets fravær. En suppleant udpeges på samme måde som en repræsentant til Hovedudvalget.

Hovedudvalget konstituerer sig efter valg og vedtager forretningsordenen.

Stk. 4. Hovedudvalgets mødestruktur

- 1) Hovedudvalget holder som minimum 4 årlige ordinære møder.
- 2) Hovedudvalget mødes mindst 2 gange årligt med politikerne i Økonomiudvalget med henblik på drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen.
- 3) Hovedudvalget holder mindst 1 årligt møde med Lederforum og arbejdsmiljørepræsentanterne.
- 4) Der udarbejdes mødeplan for et år.
- 5) Der udarbejdes forretningsorden med angivelse af tidsfrister for udsendelse af dagsorden og referat.

Stk. 5. Hovedudvalgets arbejde med strategiplan

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

Hovedudvalget fastlægger på baggrund af den strategiske drøftelse en strategiplan som et supplement til Hovedudvalgets opgaver, jævnfør stk. 2.

Den strategiske drøftelse og fastlæggelse af strategiplan ændrer ikke ved de grundlæggende bestemmelser vedrørende medindflydelse og medbestemmelse, jævnfør rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse (MED-håndbog). Det vil således i uændret omfang være muligt løbende at få emner på Hovedudvalgets dagsorden, selvom disse ikke måtte være fastlagt i strategiplanen.

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

§ 11. Sektorudvalg

Stk. 1

Sektorudvalgenes sammensætning afspejler organisationsstrukturen i Rebild Kommune.

Specielt for Sektorudvalg Administration gælder, at det er sammensat af administrationens centre og varetager forhold for de medarbejdere, der er beskæftiget med administrative opgaver.

Stk. 2. Sektorudvalgenes opgaver

Sektorudvalgene har følgende opgaver:

- 1) At aftale specifikke politikker og retningslinjer for opgaveløsningen på områdets arbejdspladser.
- 2) At forholde sig til konkrete problemstillinger efter Hovedudvalgets anmodning.
- 3) At forholde sig til generelle problemstillinger for sektoren efter lokaludvalgenes anmodning.
- 4) At varetage en række strategiske arbejdsmiljøopgaver indenfor eget område i tæt samarbejde med lokaludvalgene og i overensstemmelse med de beslutninger og retningslinjer, der er angivet af Hovedudvalget, jævnfør 4.
- 5) At komme med kommentarer og forslag i forbindelse med budgetlægningen.
- 6) At blive inddraget i forbindelse med forslag om organisations- og strukturændringer vedrørende sektorens politiske og administrative organisation.

Specielt for Sektorudvalg Administration gælder, at arbejdsmiljø i højere grad er et fælles anliggende på grund af administrationens fysiske fællesskab. Derfor har sektorudvalg Administration desuden til opgave:

- 7) At varetage en række operationelle arbejdsmiljøopgaver, jævnfør bilag 5.

Stk. 3. Sektorudvalgets sammensætning

Sektorudvalget er sammensat således:

- 1) Op til 5 ledelsesrepræsentanter, herunder mindst én ledelsesrepræsentant med særligt ansvar for arbejdsmiljø
- 2) Op til 7 medarbejderrepræsentanter
- 3) Op til 2 arbejdsmiljørepræsentanter, dog op til 3 arbejdsmiljørepræsentanter i Sektorudvalg Administration.

Sektorudvalgenes medlemmer udpeges for en 2-årig periode med virkning fra 1. januar i lige år.

Sektorudvalgenes ledelsesrepræsentanter udpeges af ledelsen blandt sektorens ledelse.

Sektorudvalgenes medarbejderrepræsentanter udpeges af hovedorganisationerne blandt sektorens medarbejdere. Der udpeges personlige suppleanter for sektorudvalgets medlemmer. Suppleanten indtræder ved medlemmets fravær. En suppleant udpeges på samme måde som en repræsentant til sektorudvalget.

Arbejdsmiljørepræsentanter vælges af og blandt områdets arbejdsmiljørepræsentanter. Der vælges en første og anden suppleant for arbejdsmiljørepræsentanterne, som indtræder ved medlemmernes fravær.

Stk. 4. Sektorudvalgets mødestruktur og arbejdsmetode

- 1) Sektorudvalgene holder som minimum 4 årlige møder.
- 2) Sektorudvalgene holder et årligt møde med sektorens arbejdsmiljørepræsentanter og ledelsen.
- 3) Der udarbejdes mødekalender for et år.
- 4) Der gennemføres hvert andet år en strategisk drøftelse af de indsatsområder og opgaver, som de lokale parter er enige om, er særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med i perioden.
- 5) Der udarbejdes forretningsorden med angivelse af tidsfrister for udsendelse af dagsorden og referat samt tidsfrister m.v. i forbindelse med ekstraordinære møder.

§ 12. Lokaludvalg

Stk. 1. Lokaludvalgets opgaver

Lokaludvalgets opgaver er:

- 1) At have medindflydelse i forhold til tilrettelæggelsen af arbejdspladsens opgaveløsning, herunder arbejdspladsindretning, og at varetage en række operationelle arbejdsmiljøopgaver, jævnfør bilag 5.
- 2) At aftale hvordan centralt vedtagne politikker skal praktiseres.
- 3) At aftale hvordan der informeres og gennemføres dialog.
- 4) At komme med kommentarer og forslag i forbindelse med udarbejdelse af kontrakt og budgetlægnin-gen.
- 5) At blive inddraget i forbindelse med forslag om organisations- og strukturændringer eller ændringer i opgaver, metoder, ny teknologi m.v. på arbejdspladsen.

Lokaludvalget kan bede såvel det relevante sektorudvalg som Hovedudvalg om at forholde sig til kon-krete problemstillinger. Hovedudvalget skal dog kun forholde sig til konkrete problemstillinger, såfremt disse kan have tværgående effekt, eller Hovedudvalget skal fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse eller aftalte retningslinjer.

Lokaludvalg i administrationen har grundet de fælles fysiske rammer ikke opgaver, som vedrører den fysiske arbejdsplads, herunder APV. Disse opgaver varetages i stedet i Sektorudvalg Administration.

Stk. 2. Lokaludvalgets sammensætning

Lokaludvalget er sammensat således:

Arbejdspladser med 0-19 medarbejdere:

- 1) 1 leder, herunder mindst én ledelsesrepræsentant med særligt ansvar for arbejdsmiljø.
- 2) Op til 3 medarbejderrepræsentanter.
- 3) 1 arbejdsmiljørepræsentant

Arbejdspladser med 20 medarbejdere eller derover:

- 4) Op til 3 ledere, herunder mindst én ledelsesrepræsentant med særligt ansvar for arbejdsmiljø.
- 5) Op til 6 medarbejderrepræsentanter.
- 6) Op til 2 arbejdsmiljørepræsentanter.

Lokaludvalget sammensættes ud fra følgende grundlæggende principper:

- 7) Sammensætningen af et lokaludvalg skal afspejle personalesammensætningen på arbejdspladsen.
- 8) Der skal altid være mindst lige så mange medarbejderrepræsentanter i et udvalg som ledelsesrepræ-sentanter.
- 9) Alle tillidsrepræsentanter skal have plads i lokaludvalget. Der skal altid være mindst én plads til en arbejdsmiljørepræsentant i lokaludvalgene. Dette gælder dog ikke i Administrationen. Hvis der ikke er valgt en arbejdsmiljørepræsentant, bortfalder pladsen, og den kan således ikke besættes med en anden medarbejderrepræsentant.
- 10) På arbejdspladser med mere end 2 arbejdsmiljørepræsentanter indgår arbejdsmiljørepræsentanten på en medarbejderplads, hvis dette er nødvendigt, for at alle geografiske enheder eller særlige funk-tioner er repræsenteret.
- 11) Antallet af pladser udnyttes alene fuldt ud, hvis der er særlige hensyn som følge af geografisk forde-ling på mange arbejdspladser, flere vagtlag eller flere faggrupper.

Medarbejderrepræsentanterne vælges af og blandt alle medarbejdere på den enkelte arbejdsplads. Ar-bejdsgiveren er ansvarlig for at sikre, at der bliver indkaldt til valg.

Medarbejderne på arbejdspladsen vælger én suppleant til lokaludvalget, medmindre alle repræsentanter i forvejen har personlige suppleanter. Vedkommende indtræder, såfremt en af medarbejderrepræsentanterne i lokaludvalget har forfald, og vedkommende ikke i forvejen har en personlig suppleant. Hvis vedkommende har en personlig suppleant, indtræder den personlige suppleant i lokaludvalget frem for suppleanten til lokaludvalget.

Ledelsen udpeger de øvrige ledelsesrepræsentanter.

Valg til lokaludvalg sker for en to-årig periode med virkning fra 1. januar i lige år.

Hvis arbejdspladsens ledelse og medarbejderne er enige herom, kan arbejdspladser med mindre end 15 medarbejdere, dog mindre end 30 medarbejdere i administrationen, vælge i stedet for lokaludvalg at holde personalemøder med MED-status, hvor alle medarbejdere på arbejdspladsen deltager.

Ved uenighed forelægges sagen for Hovedudvalget til afgørelse.

Stk. 3. Lokaludvalgets mødestruktur

Lokaludvalget holder som minimum 4 årlige ordinære møder.

Stk. 4. Lokaludvalgets forretningsorden

Forretningsordnen fastsættes af det enkelte lokaludvalg under hensyn til områdets særlige vilkår.

Hvis der ikke er fastsat en forretningsorden, gælder tidsfrister m.v. fra Hovedudvalgets forretningsorden.

§ 13. MED-uddannelse

Alle medlemmer af MED-udvalg forventes at deltage i en MED-uddannelse på niveau svarende til den til enhver tid gældende centralt aftalte MED-uddannelse. Hovedudvalget har ansvaret for, at der gives tilbud om uddannelse indenfor 12 måneder efter valget som medarbejderrepræsentant. Hovedudvalget følger indsatsen.

Kapitel 4 Medarbejderrepræsentanter

§ 14. Valg af tillidsrepræsentanter

Stk. 1

På enhver institution kan der vælges 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe, hvis gruppen omfatter mindst 5 medarbejdere. Der kan efter nærmere aftale mellem Rebild Kommune og de forhandlingsberettigede organisationer vælges tillidsrepræsentant for mindre grupper.

Stk. 2

Der kan efter aftale mellem Rebild Kommune og den forhandlingsberettigede organisation vælges mere end 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. institution.

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Stk. 6

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

§ 15. Valg af fællestillidsrepræsentanter

Stk. 1

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

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

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Danmarks Lærerforening er omfattet af bestemmelsen, jævnfør foreningens brev af 11. januar 2007.

§ 16. Valg af arbejdsmiljørepræsentanter

Stk. 1

Valg af arbejdsmiljørepræsentant følger reglerne i Arbejdsmiljøloven.

Stk. 2

Der er valg til arbejdsmiljørepræsentant hvert andet år med virkning fra 1. januar i lige år. Valgbare er alle fastansatte i institutioner/afdelinger med mindst ½ års tilknytning til Rebild Kommune.

Stk. 3

Såfremt arbejdsmiljørepræsentanten er fraværende på grund af orlov, sygdom eller andet fravær i en sammenhængende periode på mindst 4 måneder, kan der vælges ny arbejdsmiljørepræsentant for den resterende del af valgperioden.

§ 17. Valg af suppleant

Stk. 1

Der kan vælges 1 suppleant for tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter og andre medarbejderrepræsentanter efter tilsvarende regler som nævnt i § 14, stk. 5 og 6.

Stk. 2

Suppleanten er omfattet af bestemmelsen i § 22. Under medarbejderrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i medarbejderrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter nærværende regler.

§ 18. Tillidsrepræsentantens virksomhed

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

§ 19. Arbejdsmiljørepræsentantens virksomhed

Stk. 1

Arbejdsmiljørepræsentanten har sammen med lederen en særlig rolle i forhold til at sikre arbejdsmiljøet på arbejdspladsen.

Stk. 2

Arbejdsmiljørepræsentanten og lederen, som er organiseret i en arbejdsmiljøgruppe, kontrollerer at arbejdet, arbejdsprocesser og arbejdsmetoder er tilrettelagt og bliver udført fuldt forsvarligt.

Stk. 3

Arbejdsmiljørepræsentanten og lederen organiseret i en arbejdsmiljøgruppe deltager ved planlægning og indkøb af nye maskiner, tekniske hjælpemidler, stoffer og materialer.

Stk. 4

Arbejdsmiljørepræsentanten og lederen organiseret i en arbejdsmiljøgruppe skal påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed.

§ 20 Vilkår for medarbejderrepræsentanter

Stk. 1

Varetagelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant må ikke indebære indtægtstab.

Bemærkninger fra rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (MED-håndbog):

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

Medarbejderrepræsentanten skal have den indtægt, som pågældende ville have fået ved almindeligt arbejde i det tidsrum, det var planlagt, den pågældende skulle arbejde i.

Indtægt som ved det almindelige arbejde:

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

Der ydes medarbejderrepræsentanten transportgodtgørelse ved hvervets udførelse, såfremt den pågældende medarbejderrepræsentants område omfatter flere adskilte arbejdssteder. Transportgodtgørelsen ydes efter de regler, der gælder i den pågældende kommune.

Der ydes endvidere transportgodtgørelse til transport mellem hjem og arbejde, hvis medarbejderrepræsentanten tilkaldes uden for sin normale arbejdstid. Også i dette tilfælde ydes godtgørelsen i henhold til de i kommunen gældende regler.

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

Stk. 2

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

Bemærkninger fra rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (MED-håndbog):

Hovedprincippet er, at kommunen aflønner medarbejderrepræsentanten under udførelsen af pågældendes hverv, når der er tale om aktiviteter, som aktuelt og konkret vedrører de medarbejdere, som medarbejderrepræsentanten er valgt af. Som eksempler på sådanne aktiviteter kan nævnes:

1. Kommunalbestyrelsen træffer beslutning om at afskedige 25 personer inden for administrationen. Tillidsrepræsentanterne anmoder deres respektive ledere om tilladelse til dagen efter at holde et møde med henblik på eventuelt at stille forslag over for kommunalbestyrelsen om ordninger, der vil kunne mildne virkningen af afskedigelsen. Kommunaldirektøren giver tilladelse til, at mødet afholdes, og han stiller et mødelokale på rådhuset til rådighed.
2. En social- og sundhedshjælper afskediges. Da lokale forhandlinger om afskedigelsens berettigelse ikke fører til enighed, anmoder FOA om en forhandling med KL. Ved mødet deltager udover KL og FOA en repræsentant for kommunen, den lokale FOA-afdelingsformand samt tillidsrepræsentanten. Mødet foregår i KL's lokaler i København.
3. De 8 BUPL-tillidsrepræsentanter i en kommune ønsker at afholde et møde med henblik på at koordinere deres stillingtagen til konkrete forslag til en planlagt drøftelse med kommunens ledelse om anvendelse af midler til decentral løndannelse. Tillidsrepræsentanterne anmoder deres respektive ledere om tilladelse til at afholde mødet. Tilladelsen gives, og kommunen er – på grund af manglende mødelokaler i kommunens daginstitutioner – indforstået med, at mødet afholdes i den lokale BUPL-afdeling.
4. På grund af gentagne fejludbetalinger til socialrådgiverne anmoder socialrådgivernes tillidsrepræsentant sin leder om tilladelse til at drøfte problemerne med formanden for den lokale kreds. Til mødet er også inviteret en repræsentant for Dansk Socialrådgiverforening (centralt).

Tillidsrepræsentanter ydes tjenestefrihed mod lønrefusion, jf. § 15 til deltagelse i kurser og møder m.v., som arrangeres af tillidsrepræsentantens personaleorganisation.

Det er hensigtsmæssigt, at den enkelte tillidsrepræsentant og dennes leder inden aktivitetens afholdelse afklarer, hvorvidt den er omfattet af § 14 eller af § 15.

I Københavns og Frederiksberg kommuner er der aftalt en særlig ordning, hvorefter der til de nævnte formål ydes tjenestefrihed med løn, jf. § 16. Frihed til udførelse af hvervet gives efter anmodning over for den pågældende medarbejderrepræsentants leder.

Nødvendig og tilstrækkelig tid:

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

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

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

Hvis der sker en væsentlig ændring af medarbejderrepræsentantens opgaver, aftales vilkårene i forbindelse med indgåelsen af den lokale aftale.

Vilkårene kan dog også aftales på et senere tidspunkt. Der henvises til vejledningen til protokollatet om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse.

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

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

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

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

Der henvises desuden til protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse (TR-vilkårsprotokollatet), vedlagt som bilag 5.

Stk. 3 – Medarbejderrepræsentanter i sektorudvalg og Hovedudvalg

Arbejdspladser, som har medarbejderrepræsentanter siddende i sektorudvalg og/eller Hovedudvalg, kompenseres indenfor de rammer, byrådet fastsætter. Fordelingen aftales i Hovedudvalget.

Stk. 4 - Faciliteter

Alle medarbejderrepræsentanter får selvstændig e-postkasse og mulighed for at logge sig på kommunens intranet.

På den enkelte arbejdsplads aftales det hvordan medarbejderrepræsentanterne får adgang til it-udstyr og mulighed for "ro og rum" til at læse dagsordener, referater mv.

§ 21 Frihed til deltagelse i kurser, møder mv.

Stk. 1

Efter anmodning gives der tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed med henblik på

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

Ved deltagelse i generelle tillidsrepræsentantkurser m.v. arrangeret af personaleorganisationerne, søger den enkelte medarbejderrepræsentant om lønkomensation fra AKUT-Fonden. Kompensationen tilfalder den enkelte institution.

§ 22 Afskedigelse

Stk. 1

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

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

Stk. 5

I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrunder bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 2-4. I sådanne tilfælde skal kommunen snarest muligt tage skridt til at afholde en forhandling med den personaleorganisation, tillidsrepræsentanten er anmeldt af. Hvis personaleorganisationen skønner, at bortvisningen ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens forhold, skal personaleorganisationen inden 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 § 23. Godtgørelsen ydes efter de regler herom, som måtte være indeholdt i den overenskomst, som vedkommende er omfattet af. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig.

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

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

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

Stk. 7

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

Stk. 8

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

Kapitel 5 Tvisteløsning

§ 23 Voldgift vedrørende §§ 14-22

Stk. 1

Uoverensstemmelser om fortolkning af §§ 14-22 om tillidsrepræsentanter afgøres ved en voldgift, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL og 2 af Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

Stk. 2

Parterne peger i forening på en opmand og retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

Stk. 3

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

§ 24 Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået iht. § 17 i rammeaftalen

Stk. 1

Uoverensstemmelser om lokale aftaler i henhold til Rammeaftalens § 17, som ikke kan løses lokalt, kan indbringes for KL og den/de relevante forhandlingsberettigede organisation(er), som søger uoverensstemmelserne bilagt ved mægling.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

Parterne peger i forening på en opmand og retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

Stk. 5

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

§ 25 Håndhævelse af forpligtelserne i § 7, stk. 4 – 6 i rammeaftalen

Stk. 1

Såfremt en af parterne ikke overholder sin forpligtelse i henhold til § 7, stk. 4 - 6 i rammeaftalen kan den anden part fremsætte anmodning om, at forpligtelsen overholdes. Anmodningen skal fremsættes skriftligt og så snart den anden part bliver bekendt med, at forpligtelsen ikke er overholdt.

Stk. 2

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

Stk. 3

Såfremt en af parterne ikke inden for fristen på 1 måned tager skridt til at opfylde sine forpligtelser, kan den anden part indsende sagen til de centrale parter med anmodning om, at sagen søges løst ved bistand fra de centrale parter.

Stk. 4

I tilfælde af, at parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 7, stk. 4 - 6 i rammeaftalen ikke er overholdt, kan de selv fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse. Såfremt parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 7, stk. 4 - 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 voldgift i overensstemmelse med stk. 5 - 9.

Stk. 5

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

Stk. 6

Voldgiftsretten består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL og 2 af KTO. Parterne peger i forening på en opmand og retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

Stk. 7

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

Stk. 8

Voldgiftsretten kan idømme en godtgørelse.

Stk. 9

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

Stk. 10

Bestemmelserne i § 25 finder anvendelse på sager, hvor de lokale parter fra d. 23. marts 2005 eller senere ikke har overholdt sine forpligtelser i henhold til § 7, stk. 4-6.

Kapitel 6 De centrale parter

§ 26 De centrale parters opgaver og kompetence

Stk. 1

Kommunernes Landsforening (KL) og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) har i fællesskab til opgave at:

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

Stk. 2

KL og KTO har endvidere til opgave at behandle spørgsmål om

- 1) Fortolkning og brud på rammeaftalen
- 2) Fortolkning og brud på lokale aftaler, som udfylder rammeaftalen
- 3) Disse lokale aftalers overensstemmelse med rammeaftalen
- 4) Brud på lokalt aftalte retningslinjer. Undtaget herfra er spørgsmål, der henhører under Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse.

Stk. 3

Uoverensstemmelse om spørgsmål, jævnfør stk. 1, kan ikke indbringes for en voldgift. Uoverensstemmelse om spørgsmål, jævnfør stk. 2, kan indbringes for en voldgiftsret, jævnfør § 27.

§ 27 Voldgift vedrørende § 26, stk. 2

Stk. 1

Såfremt en uoverensstemmelse om spørgsmål, jævnfør § 26 stk. 2, ikke kan bilægges parterne imellem, kan sagen indbringes for en voldgiftsret, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af de kommunale arbejdsgiverparter og 2 af KTO.

Stk. 2

Parterne peger i forening på en opmand og retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

Stk. 3

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

Stk. 4

Voldgiftsretten kan ikke idømme bod og andre sanktioner.

Kapitel 7 Ikrafttræden

§ 28 Ikrafttræden, evaluering og opsigelse af aftalen

Stk. 1

MED-aftalen for Rebild Kommune træder i kraft pr. 1. januar 2007.

Ændringer i MED-aftalen i forbindelse med evalueringen i 2008 træder i kraft pr. 1. januar 2009.

Ændringer i MED-aftalen i forbindelse med evalueringen i 2011-2013 træder i kraft pr. 01. maj 2013. I forbindelse med ikrafttræden sker der valg til Hovedudvalg, sektorudvalg og lokaludvalg. Den første valgperiode løber fra 1. maj 2013 til og med 31. december 2015. Valgperioden for arbejdsmiljørepræsentanterne forlænges ligeledes, således at den løber fra 1. januar 2013 til og med 31. december 2015.

Stk. 2

MED-aftalen skal være en levende aftale, som omfatter samarbejdet om beslutningsprocesser, arbejdsprocesser og arbejdsforhold på kommunens mange arbejdspladser. Aftalens indhold skal derfor altid holdes op mod de opgaver og udfordringer, man står overfor, og skal om muligt tilpasses, så den hjælper arbejdspladsen med at fungere bedst muligt. Aftalens indhold og effekt skal derfor en gang årligt drøftes i samtlige MED-udvalg med tilbagemelding til Hovedudvalget.

Hovedudvalget evaluerer MED-aftalen for Rebild Kommune efter behov med henblik på at sikre, at aftalen giver de fornødne redskaber til at sikre formålet med aftalen. Evalueringen kan dog tidligst ske i 2016.

Stk. 3

MED-aftalen for Rebild Kommune kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel og til ophør med udgangen af september måned i ulige år.

Aftalen kan opsiges af såvel Rebild Kommune som de forhandlingsberettigede organisationer. Aftalen kan genforhandles uden forinden at være opsagt.

Ved genforhandling af aftalen nedsættes et forhandlingsorgan, ligesom der nedsættes et forhandlingsorgan ved grundlæggende organisationsændringer.

Såfremt der ikke opnås enighed om en ny aftale, er den eksisterende aftale – uafhængigt af opsigelsesvarslet – gældende indtil ny aftale indgås, dog højst i en periode på 1 år, hvorefter der overgås til en arbejdsmiljøstruktur i henhold til bekendtgørelsen om organisering af arbejdsmiljøet samt gældende regler for oprettelse af samarbejdsudvalg.

Bilag 1: Rebild Kommunes MED-struktur

September 2017

Symbol for lokaludvalg/
personalemøde med MED-status

HOVEDUDVALG

Sektorudvalg

Børn og Unge

Bavnebakke Skolen (1 AMG)	Daginstitutionen Haverslev/ Ravnkilde (1 AMG)
Haverslev/Ravnkilde Skole (1 AMG)	Rebild Syd (1 AMG)
Kilden Børne- og ungeunivers (1 AMG)	Skørping (1 AMG)
Karensminde skolen (1 AMG)	Støvring Nord (1 AMG)
Skibsted skolen (1 AMG)	Støvring Syd (1 AMG)
Skørping Skole (1 AMG)	Tumlehøj (1 AMG)
Sortebakke skolen (1 AMG)	Åvangen (1 AMG)
Suldrup Skole (1 AMG)	Dagplejen (1 AMG)
Ø. Hornum Skole (1 AMG)	
Inklusion (1 AMG)	

Driftsenheden (1 AMG)

Sektorudvalg Kultur og Fritid

Biblioteket (1 AMG)
Kulturskolen (1 AMG)
Ungdomsskolen (1 AMG)

Sektorudvalg Sundhed

Tandplejen (1 AMG)
Sundhedsplejen (1 AMG)
Træning/Forebyg (1 AMG)

Sektorudvalg Familie og Handicap

BC Himmerland (1 AMG)
Socialfaglige tilbud (1 AMG)
Boførmerne (1 AMG)

Sektorudvalg Administrationen (Rådhusudvalget)

Arbejdsmarked og Borger- service (1 AMG)
Børn og Unge (1 AMG)
Familie og Handicap (1 AMG)
Kultur og Fritid (1 AMG)
Natur og Miljø (1 AMG)
Plan, Byg og Vej (1 AMG)
Pleje og Omsorg (1 AMG)
Sundhed (1 AMG)
Sekretariat (1 AMG)
Økonomi og IT (1 AMG)

Sektorudvalg Pleje og Omsorg

Birkehøj ÆC (1 AMG)
Bælum ÆC (1 AMG)
Haversdal ÆC (1 AMG)
Himmerlandshave (1 AMG)
Mastruplund (1 AMG)
Nørager (1 AMG)
Rørbæk (1 AMG)
Skørping ÆC (1 AMG)
Terndrup ÆC (1 AMG)
Ådalscentret (1 AMG)
Produktionskøkken (1 AMG)
Sygeplejen (1 AMG)
Hjemmepleje Øst (1 AMG)
Hjemmepleje Vest (1 AMG)
Hjemmepleje Syd (1 AMG)
Hjælpe midde lde pot/Teknisk Service team (1 -AMG)

Der er én arbejdsmiljøgruppe (AMG) på hver institution. I administrationen er der valgt 1 AMR i hver administrationsbygning (3 i alt). AMG består af centerchefen og AMR for huset. AMR har sammen med lederen en særlig rolle i forhold til at sikre arbejdsmiljøet på arbejdspladsen. Se aftalens § 3.

Bilag 2: Uddybende beskrivelse af Hovedudvalgets opgaver

Hovedudvalget har ifølge rammeaftalen om medbestemmelse og medindflydelse (MED-håndbog) bilag 2 en række obligatoriske opgaver:

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

Bilag 3: Hovedudvalgets strategiske arbejdsmiljøopgaver

Hovedudvalget har en række strategiske arbejdsmiljøopgaver:

- 1) Planlægge, lede og koordinere virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed. Hovedudvalget skal forestå de nødvendige aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.
- 2) Gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse.
- 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.
- 5) Rådgive arbejdsgiveren om løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål og om, hvordan arbejdsmiljø integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift.
- 6) Sørge for, at årsagerne til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil undersøges, og sørge for at få gennemført foranstaltninger, der hindrer gentagelse. Hovedudvalget skal en gang årligt udarbejde en samlet oversigt over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader i virksomheden.
- 7) Holde sig orienteret om lovgivning om beskyttelse af de ansatte mod sikkerheds- og sundhedsrisici.
- 8) 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.
- 9) Rådgive arbejdsgiveren om virksomhedens kompetenceudviklingsplan.
- 10) Sørge for udarbejdelse af en plan over arbejdsmiljøorganisationens opbygning med oplysning om medlemmer, og sørge for, at de ansatte bliver bekendt med planen.
- 11) Medvirke aktivt til en samordning af arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdssted.

Bilag 4: Sektorudvalgets strategiske arbejdsmiljøopgaver

Sektorudvalget har en række strategiske arbejdsmiljøopgaver indenfor eget område i tæt samarbejde med lokaludvalgene og i overensstemmelse med de beslutninger og retningslinjer, der er angivet af Hovedudvalget:

- 1) Planlægge, lede og koordinere virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed. Sektorudvalget skal forestå de nødvendige aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.
- 2) Gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse.
- 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.
- 5) Rådgive arbejdsgiveren om løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål og om, hvordan arbejdsmiljø integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift.
- 6) Sørge for, at årsagerne til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil undersøges, og sørge for at få gennemført foranstaltninger, der hindrer gentagelse. Sektorudvalget skal en gang årligt udarbejde en samlet oversigt over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader i virksomheden.
- 7) Holde sig orienteret om lovgivning om beskyttelse af de ansatte mod sikkerheds- og sundhedsrisici.
- 8) 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.
- 9) Rådgive arbejdsgiveren om virksomhedens kompetenceudviklingsplan.
- 10) Medvirke aktivt til en samordning af arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdssted.

Bilag 5: Lokaludvalgets operationelle arbejdsmiljøopgaver

Lokaludvalget har en række operationelle arbejdsmiljøopgaver:

- 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.
- 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 hoved- og sektorudvalg.
- 8) Forelægge sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer, som arbejdsmiljøgruppen ikke kan løse, eller som er generelle for virksomheden, for hoved- og sektorudvalg.
- 9) Gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse.