

Lokal aftale om MED-indflydelse og MED-bestemmelse

Allerød Kommune



Indhold

Forord.....	3
§ 1. Område.....	3
§ 2. Formål	3
§ 3. Arbejds miljø.....	3
§ 4. Form og struktur.....	6
§ 5. Kompetence	8
§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse	8
§ 7. Information og drøftelse.....	8
§ 8 Retningslinier	9
§ 9 Hovedudvalget	9
§ 10 Valg af tillidsrepræsentanter	10
§ 11 Tillidsrepræsentantens opgaver.....	10
§ 12 Valg af fællestillidsrepræsentant.....	11
§ 13 Valg af suppleant	11
§ 14 Medarbejderrepræsentanternes vilkår	12
§ 15 Frihed til deltagelse i kurser, møder mm.	12
§ 16 Afskedigelse.....	12
§ 17 Ikrafttrædelse og opsigelse af MEDaftalen.....	12

Forord

Allerød Kommunes værdigrundlag **Resultater gennem dialog** kendetegnet ved **åbenhed, professionel imødekommenhed og troværdighed** ligger til grund for samarbejdet i Allerød Kommune og dermed også for MED-arbejdet.

Det er de ansatte, der skal producere og levere de kommunale kerneydelser, og dette kan kun realiseres ved at udnytte og udvikle den viden, som kommunens ansatte kan bidrage med. Derfor er det nødvendigt at udvikle og fastholde attraktive arbejdspladser, herunder et godt arbejdsmiljø, samt skabe et godt samspil mellem ledere og medarbejdere. Derfor har MEDaftalen en høj prioritet.

Vi forventer og opfordrer til, at alle ledere og medarbejdere læser MEDaftalen og anvender den i drøftelser og tilrettelæggelsen af samarbejdet på den enkelte virksomhed og i Forvaltningen.

§ 1. Område

Denne aftale omfatter alle ansatte i Allerød Kommune, herunder de virksomheder, som kommunen har indgået driftsoverenskomst med.

§ 2. Formål

MEDaftalen skal sikre, at alle har ret til reel medindflydelse og medbestemmelse i forhold til såvel det daglige arbejde som til nye tiltag.

Det betyder at aftalen skal:

- sikre, at hvor der er ledelse, er der MED
- medvirke til at sikre tryghed og trivsel på arbejdspladsen
- fremme kommunikation og information mellem Byrådet, kommunens ledelse og medarbejdere og skal bidrage til, at alle medarbejdere får adgang til de nødvendige informationer på rette tidspunkt
- skabe forudsætninger for, at det skal være attraktivt for både medarbejder- og ledelsesrepræsentanterne at være med i et MEDudvalg
- fremme et effektivt arbejdsmiljøarbejde og en god og udviklende personalepolitik
- give Hovedudvalget mulighed for dialog med det politiske niveau
- sikre, at der arbejdes for konsensusløsninger

§ 3. Arbejdsmiljø

Et godt arbejdsmiljø bygger på et forpligtende samarbejde og planlægning mellem Hovedudvalget og MEDudvalg, mellem ledere og medarbejdere samt mellem Allerød Kommune og eksterne aktører, såsom Arbejdstilsynet.

Stk. 1.

Målet med arbejdsmiljøindsatsen er, at:

- Sikre en sund og sikker arbejdsplads
- Sikre en arbejdsplads, hvor medarbejderne trives – og bidrager til at skabe trivsel
- Sikre en styrkelse og effektivisering af arbejdsmiljøindsatsen
- Arbejdsmiljø hensyn gøres til rutine i den daglige planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet
- Arbejdsmiljøhensyn inddrages ved udvikling og ændring af arbejdets organisering
- Sikre en åben dialog om arbejdsmiljøforhold
- Reducere arbejdsbetingede sygdomme og sygefravær
- Fjerne risici, der kan føre til ulykker og nedslidning

- Nedbringe sygefraværet

Stk. 2.

Til understøttelse af målene, er udarbejdet en række politikker.

Som udgangspunkt er Allerød Kommunes personalepolitikker udarbejdet som rammepolitikker. Hvor det vurderes relevant, er der udarbejdet retningslinjer /vejledninger, som hjælp til MEDudvalgenes arbejde med at integrere politikkerne i det daglige arbejde, tage ejerskab og gøre politikkerne nærværende for den enkelte virksomhed

Stk. 3.

For at opfylde målene i personalepolitikkerne og samtidig styrke og effektivisere arbejdsmiljøindsatsen gennemføres følgende:

- Arbejdspladsvurdering (APV) hvert 2. år. Trivselsundersøgelsen er en integreret del af arbejdspladsvurderingen.
- Udpegning af fokusområder /indsatser til forbedring af arbejdsmiljøet med udgangspunkt i APV resultater
- Temamøder for MEDudvalgene
- Opklaring og forebyggelse af arbejdsulykker
- Statusrapport om arbejdsmiljø udarbejdes på baggrund af:
 - Resultat af APV
 - Sygefraværstatistikker
 - Arbejdsskadestatistikker
 - Arbejdsmiljøindsatser

Stk. 4.

Evaluering og opfølgning:

- Personalepolitikker evalueres min. hvert 3. år
- Indsatser, fokusområder samt forpligtelser som følge af personalepolitikker evalueres i førstkomende APV, hvor det skønnes relevant
- Årshjul beskriver elementerne i arbejdsmiljøindsatsen konkret

Stk.5.

Opgaver og funktioner:

Hovedudvalget

Hovedudvalget har det overordnede ansvar for, at arbejdsmiljøindsatsen lever op til MEDaftalens mål, samt til gældende love og regler. Varetagelsen udføres ved at:

- Foretage den overordnede planlægning, ledelse og koordinering af arbejdsmiljøindsatsen
- Sikre rammerne for, at MEDudvalgene orienteres og vejledes om arbejdsmiljøindsatsen
- Følge op på APV
- Følge op på arbejdsulykker
- Følge op på sygefravær
- Følge op og evaluere på konkrete fokus- og indsatsområder
- Uddanne ledere og arbejdsmiljørepræsentanter
- Skabe rammerne for MEDudvalgenes arbejde – ved inddragelse af MEDudvalgene
- Arrangere temadag(e) og statusmøde for MEDudvalgene og/eller repræsentanter fra MEDudvalget
- Fastlægge og gennemføre indsatsområder

MEDudvalget

MEDudvalgets opgave er at sikre den enkelte virksomheds arbejdsmiljø, tryghed, trivsel og sundhed. Det er MEDudvalgets ansvar at:

- Udarbejde lokale personalepolitikker og retningslinjer efter behov
- Forpligtelser beskrevet i personalepolitikkerne efterleves
- APV gennemføres min. hvert 2. år. APV'en følges op af handleplan for indsatsområder

- Inddrage alle virksomhedens medarbejdere i arbejdet med APV, samt at alle kender til og involveres i APV'ens resultat og indsatsområder og ved, hvor APV'en findes
- Evaluere handleplaner og indsatsområder
- Udarbejde retningslinjer for information til nye medarbejdere om virksomhedens arbejdsmiljøarbejde
- Sikre at alle medarbejdere har kendskab til Allerød Kommunes personalepolitikker og virksomhedens arbejdsmiljøarbejde
- Sikre at arbejdspladsen er indrettet arbejdsmiljømæssigt korrekt
- Enhver arbejdsulykke og nærved-ulykke undersøges og forebygges
- Planlægge indholdet af arbejdsmiljøarbejdet min. hvert 2. år

Arbejdsmiljøgruppen

Arbejdsmiljøgruppen består af virksomhedsleder /dagligleder og arbejdsmiljørepræsentant. Arbejdsmiljøgruppen skal løbende arbejde med løsning af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, blandt andet gennem følgende opgaver:

- Deltage i planlægning af arbejdsmiljøarbejdet
- Kontrollere at arbejdsforhold er sundheds- og sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarlige
- Være bindeled mellem medarbejdere og MEDudvalg
- Anmelde arbejdsulykker, undersøge og forebygge
- Undersøge og forebygge nærved-ulykker

Virksomhedslederen

Det er virksomhedslederens opgave at varetage det daglige arbejdsmiljøarbejde samt sikre at:

- Arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige, og at sikkerhedsforanstaltninger virker efter hensigten
- Arbejdsulykker anmeldes
- Forpligtelser beskrevet i personalepolitikkerne efterleves
- Fejl og mangler bliver rettet

Medarbejderen

Den enkelte medarbejder har ansvaret for sit helbred og trivsel, samt at medvirke til et godt arbejdsmiljø og god trivsel på arbejdspladsen. Det forventes således, at den enkelte medarbejder deltager aktivt i virksomhedens arbejde for et godt arbejdsmiljø.

Stk. 6.

Arbejdsmiljøgruppen består af arbejdsmiljørepræsentanten og daglig leder af arbejdsmiljøarbejdet.

Der skal som minimum oprettes én arbejdsmiljøgruppe uanset virksomhedens størrelse.

Hvis det er hensigtsmæssigt i forhold til virksomhedens geografi, størrelse eller organisering, kan MEDudvalget oprette flere arbejdsmiljøgrupper i virksomheden.

Virksomhedslederen er som udgangspunkt daglig leder af arbejdsmiljøarbejdet.

Virksomhedslederen kan, hvor det skønnes hensigtsmæssigt, uddelegere den daglige ledelse af arbejdsmiljøarbejdet til en eller flere ledere.

Arbejdsmiljøgruppens medlemmer skal have den fornødne tid til rådighed til at varetage deres pligter i arbejdsmiljøarbejdet.

Stk. 7.

Arbejdsmiljørepræsentanter vælges selvstændigt, uafhængig af faglige tilhørsforhold. Valget foretages af samtlige ansatte uden ledelsesmæssige beføjelser. Ledere og arbejdsledere deltager ikke i valget.

Arbejdsmiljørepræsentanter er omfattet af samme regler som tillidsrepræsentanterne.

Hvis virksomheden omfatter mere end 35 medarbejdere, er der mulighed for at vælge mere end én arbejdsmiljørepræsentant.

Tillids- og arbejdsmiljørepræsentant kan være en og samme person.

Stk. 8.

Selvejende institutioner er med denne aftale ikke fritaget for det selvstændige arbejdsgiveransvar efter arbejdsmiljøloven.

Det forventes dog, at selvejende institutioner lever op til kravene i Allerød Kommunes MEDaftale vedrørende arbejdsmiljø.

Stk. 9

Organisationsplan for Allerød Kommunes arbejdsmiljøarbejde – se bilag 3

§ 4. Form og struktur

Stk. 1

Allerød Kommunes MEDstruktur er et-strengt, hvilket på alle niveauer sikrer en styrkelse og effektivisering af arbejdsmiljøarbejdet, idet samtlige medlemmer har ansvar for og fokus på arbejdsmiljøarbejdet.

I Allerød Kommune findes følgende organisering:

- **Hovedudvalg:** nedsættes efter beskrivelsen i stk. 6
- **MED-udvalg:** skal nedsættes i alle enheder med over 11 ansatte.
- **Personalemøder:** I enheder, hvor der er under 12 ansatte skal personalemødet behandle de emner, som ellers skulle have været behandlet i MED-udvalget. Leder og tillidsvalgte i disse enheder har samme roller som i et MED-udvalg.
- **Arbejdsmiljøgrupper:** oprettes i alle enheder og består af virksomhedsleder og arbejdsmiljørepræsentant.

Hovedudvalget kan nedsætte ad hoc grupper ved f.eks. udviklingsopgaver og omlægninger

Stk. 2

MEDstrukturen er opbygget så den medvirker til at kvalificere og effektivisere medindflydelsen og medbestemmelsen.

Stk. 3

Virksomhedens og forvaltningens MEDudvalg behandler løbende MEDaftalens aftalestof m.v.

Stk. 4

Medarbejderrepræsentanter i Hovedudvalget og MEDudvalgene skal afspejle medarbejdernes faglige organisering og arbejdsmiljøorganisationen.

Stk. 5

Hovedudvalgets og MEDudvalgenes medarbejderside baseres som hovedregel på tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

Hvis det er hensigtsmæssigt i forhold til enhedens størrelse og organisering, kan der desuden vælges medarbejderrepræsentanter til MED-udvalgene.

Hvis der ikke er valgt tillidsrepræsentanter, kan der i stedet vælges medarbejderrepræsentanter. Medarbejderrepræsentanter sidestilles med tillidsrepræsentanter og er omfattet af TR-beskyttelsen. Medlemmer af personalemøder omfattes ikke af TR-beskyttelsen.

Stk. 6

Hovedudvalget skal afspejle kommunens virksomhedsbaserede organisering.

Hovedudvalget er:

- øverste udvalg for medindflydelse og medbestemmelse
- øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet i hele kommunen

Hovedudvalget har op til 21 medlemmer.

De er fordelt på følgende måde:

- Kommunaldirektøren
- 1 ledelsesrepræsentant fra Forvaltningen
- Arbejdsmiljøchefen
- Personalechefen
- 6 ledelsesrepræsentanter fra de decentrale virksomheder
- 5 tillidsrepræsentanter fra LO
- 5 tillidsrepræsentanter fra FTF
- 1 tillidsrepræsentant fra AC

Minimum én medarbejderrepræsentant skal være arbejdsmiljørepræsentant.

Alle Hovedudvalgets medlemmer skal gennemgå arbejdsmiljøuddannelsen.

Formanden for Hovedudvalget er Kommunaldirektøren.

Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne i Hovedudvalget.

Alle medarbejderrepræsentanter udpeges af hovedorganisationerne.

MEDudvalg

Stk. 7

Antallet af medlemmer kan ikke overstige 9 (ledere og medarbejdere).

Hvis der er flere end 175 ansatte, kan antallet af repræsentanter efter godkendelse i Hovedudvalget udvides fra 9 til 11.

Stk. 8

Det enkelte MEDudvalg bør være så repræsentativt som muligt.

Stk. 9

Antallet af ledelsesrepræsentanter må ikke overstige antallet af medarbejderrepræsentanter.

Stk. 10

Ledelsesrepræsentanter i MED-udvalg udpeges af virksomhedslederen. Medarbejderrepræsentanterne i MED-udvalgene vælges af og blandt tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter og vælges efter de regler, der gælder for valg af tillidsrepræsentanter. Min. ét medlem skal være arbejdsmiljørepræsentant.

Stk. 11

Hvis der ikke er tilstrækkeligt mange tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, kan vælges en person fra medarbejdergruppen, der så får tillidsrepræsentantsbeskyttelse.

Stk. 12

Fordelingen af medarbejderrepræsentanter, fremgår af bilag 1

Stk. 13

Hvis der er områder, der ikke er repræsenteret, kan der oprettes et kontaktudvalg på medarbejdersiden. Her har medlemmerne ikke tillidsrepræsentantbeskyttelse. Kontaktudvalgets opgave er at vejlede og rådgive medarbejderrepræsentanterne i MED-udvalget.

Møderne bør holdes i arbejdstiden. Medlemmerne skal have den fornødne tid til møderne.

Stk. 14

De enkelte udvalg fastsætter selv deres forretningsorden. Virksomhedslederen er født formand.

Stk. 15

Medarbejderrepræsentanterne i udvalget vælger næstformanden.

Alle medlemmer af MED-udvalget skal gennemgå MED-uddannelsen. Arbejdsmiljøleder og arbejdsmiljørepræsentant skal derudover gennemgå arbejdsmiljøuddannelsen.

§ 5. Kompetence

Medindflydelse og medbestemmelse udøves indenfor det kompetenceområde, hvor ledelsen har selvstændig ledelsesret med hensyn til et eller flere af de nedenstående punkter:

- Personaleforhold
- Arbejdsforhold
- Samarbejdsforhold
- Arbejdsmiljøforhold
- Budget- og regnskabsforhold

Hvis der opstår tvivl om omfanget af ledelseskompetencen, skal ledelsen undersøge grænserne herfor.

Selvom en leder ikke har kompetence ift. et dagsordenpunkt, kan dette alligevel drøftes på et MEDudvalgs-møde, dog uden at der kan træffes beslutning. Forslaget kan evt. gå videre til Hovedudvalget.

§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse

Stk. 1

Grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse er, at der på alle niveauer er gensidig pligt til at informere og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Stk. 2

I Allerød Kommune betyder **medindflydelse**, at ledelsens beslutninger træffes efter forudgående drøftelse med medarbejderne. I de situationer, hvor der er **medbestemmelse** forudsættes beslutninger truffet i fællesskab mellem ledelse og medarbejdere.

Realiseringen af medindflydelse og medbestemmelse kræver åbenhed, imødekommenhed og troværdighed, samt engagement og vilje til samarbejde fra begge sider. Konkret betyder det:

- at alle ledelsesniveauer **informerer** om væsentlige forhold for medarbejdere
- at tillidsvalgte/medarbejderrepræsentanter **informerer** ledelsen om relevante forhold vedr. arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold
- at tillidsvalgte/medarbejderrepræsentanter er **medbestemmende** ved udarbejdelse af procedurer for fastsættelse af retningslinier om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold
- at ledelse og tillidsvalgte/medarbejderrepræsentanter har mulighed for **forhandling** og indgåelse af aftaler

§ 7. Information og drøftelse

Stk. 1

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 synspunkter og forslag kan indgå i ledelsens og/eller byrådets beslutninger.

Stk. 2

Ledelsen skal ved hvert ordinært møde informere om politiske og administrative forslag og beslutninger vedr. arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Stk. 3

Arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold skal drøftes hvis ledelse eller tillidsvalgte/ medarbejderrepræsentanter ønsker det.

Stk. 4

Lederne er ansvarlige for, at informationer fra eget MED-udvalg, egen arbejdsmiljøgruppe og Hovedudvalget er tilgængelig for samtlige medarbejdere.

De enkelte virksomheder/ forvaltningen skal udarbejde skriftlige dagsordener og referater på MEDudvalgs-møder og arbejdsmiljømøder.

Dagsordener og referater fra Hovedudvalgets møder lægges på Allerød Kommunes intranet, mens MEDudvalgenes referater lægges på virksomhedens/ forvaltningens eget intranet.

§ 8 Retningslinier

Stk. 1

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

Stk. 2

Opgaverne på arbejdsmiljøområdet er fastlagt i arbejdsmiljøloven og de tilhørende bekendtgørelser. I Hovedudvalget drøftes retningslinier for, hvordan opgaver på arbejdsmiljøområdet udføres, herunder planlægning, kontrol og vurdering af Allerød Kommunes arbejdsmiljøforhold.

Stk. 3

Der **skal** aftales retningslinier for proceduren for drøftelse af:

- Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold
- Kommunens personalepolitik, herunder ligestillingspolitik
- De overordnede retningslinier for efter- og videreuddannelse af medarbejdere herunder generel uddannelsesplanlægning
- Større rationaliserings- og omstillingsprojekter

Stk. 4

Hvis der ikke opnås enighed om retningslinier på et givent område, skal ledersiden, hvis medarbejdersiden fremsætter ønske om det, redegøre for, hvordan lederen/ledelsen fremover vil forholde sig på det pågældende område.

Stk. 5

Aftalte retningslinier er bindende for begge parter, som er forpligtet til at være loyale overfor disse.

Stk. 6

Retningslinier, som er aftalt i henhold til Stk. 3, gælder indtil der er opnået enighed om ændringer

Stk. 7

Alle retningslinier udformes skriftligt. Aftaler om retningslinier kan opsiges med 3 måneders varsel. Inden opsigelse finder sted, skal parterne gennem forhandling søge at gennemføre ændringer af retningslinierne.

§ 9 Hovedudvalget

Stk. 1 Hovedudvalgets opgaver er:

- at forhandle og indgå aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler vedrørende arbejds-, personale- og samarbejdsforhold samt arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser
- at planlægge, koordinere, prioritere og følge op på arbejdsmiljøopgaver på tværs af organisationen *se mere i § 3 stk. 5.*
- at vejlede om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder nedsættelse af udvalg m.v.
- at fortolke retningslinier aftalt i Hovedudvalget
- at fortolke den lokale MED-aftale og behandle uoverensstemmelser herom
- at indbringe uoverensstemmelser, fortolkningsspørgsmål vedr. rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter

- at udarbejde en tidsplan for årsaktiviteter i Allerød Kommune
- at planlægge og sikre gennemførelse af uddannelse i MED-systemet med autoriserede undervisere
- at evaluere anvendelsen af kompetenceudviklingssamtaler i kommunen

Stk. 2 Hovedudvalget afholder minimum 1 årligt dialogmøde med økonomiudvalget bl.a. med henblik på drøftelse af de dele af budgetforhandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i Allerød Kommune.

Derudover skal Hovedudvalget mindst 2 gange årligt holde samlet møde/ temadage med samtlige arbejdsmiljøgrupper.

Stk. 3 Der afholdes som minimum 4 møder årligt. Se i øvrigt forretningsordenen mht. indkaldelsesvarsel, referat mv

§ 10 Valg af tillidsrepræsentanter

Stk. 1 Der kan vælges 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe, hvis gruppen omfatter mindst 5 medarbejdere.

Stk. 2 Hvis enhedens medarbejdere og ledelse er enige om det, kan der vælges flere end 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. enhed.

Stk. 3

Udgør antallet af medarbejdere i en overenskomstgruppe mindre end 5 i enheden, kan den pågældende gruppe udgøre enten et valgfællesskab med en tilsvarende gruppe i en anden enhed i Allerød Kommune eller søge bistand hos en tillidsrepræsentant for en anden overenskomstgruppe i enheden.

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 ½ års tilknytning til Allerød Kommune. Elever og lærlinge er ikke valgbar.

Stk. 6

Vedkommendes faglige organisation anmelder valget skriftligt til kommunen. Allerød Kommunes personaleafdeling er berettiget til over for den faglige organisation at gøre indsigelse mod valget inden for en frist på 3 uger fra modtagelsen af meddelelsen fra den faglige organisation.

Stk. 7

Det tilstræbes at tillidsrepræsentanter vælges for mindst 2 år ad gangen.

Når en tillidsrepræsentant genvælges, skal der ligesom ved nyvalg fremsendes anmeldelse til personaleafdelingen.

For valg af arbejdsmiljørepræsentanter, se § 3 stk. 7.

§ 11 Tillidsrepræsentantens opgaver

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Det betyder, at tillidsrepræsentanten:

- varetager interesser for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten repræsenterer, men har samtidig en forpligtelse til at arbejde for helheden i MEDstrukturen.
- modtager og videregiver information til og fra ledelsen
- modtager og videregiver information til og fra medarbejdere, tillidsrepræsentanten repræsenterer
- modtager og videregiver informationer til og fra tillidsrepræsentantens faglige organisation, herunder deltager i den faglige organisations møder for tillidsrepræsentanter
- samarbejder og koordinerer med andre tillidsrepræsentanter
- sikrer gensidig information med en eventuel fællestillidsrepræsentant
- forbereder, deltager i og følger op på møder med de medarbejdere, den pågældende repræsenterer
- forbereder og følger op på møder i MED-udvalg

Stk. 3

Tillidsrepræsentanten skal ved løn-, ansættelses- og afskedigelsesforhold inden for det område og den gruppe, han/hun repræsenterer, uopfordret have alle relevante oplysninger, der er nødvendige for at kunne varetage sin funktion

Stk. 4

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

§ 12 Valg af fællestillidsrepræsentant

Stk. 1

De lokale afdelinger af de faglige organisationer og kommunen kan aftale, at der vælges følgende former for fællestillidsrepræsentant:

- en fællestillidsrepræsentant for én overenskomstgruppe med flere tillidsrepræsentanter
- en fællestillidsrepræsentant for flere overenskomstgrupper fra samme faglige organisation

For begge gælder at de skal have ansættelsesmæssig tilknytning til kommunen.

Stk. 2

Valg af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de anmeldte tillidsrepræsentanter, som repræsenterer overenskomstgrupperne. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes til Allerød Kommune, personaleafdelingen, underskrevet af mindst én af de berørte tillidsrepræsentanter.

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

Stk. 3

Fællestillidsrepræsentanten varetager ikke anliggender inden for den enkelte tillidsrepræsentants område. Ledelse og de berørte tillidsrepræsentanter kan dog aftale andet, hvis nødvendigt.

Stk. 4

Fællestillidsrepræsentanten varetager og forhandler fælles spørgsmål for de medarbejdere, pågældende repræsenterer.

§ 13 Valg af suppleant

Stk. 1

Der kan vælges 1 suppleant (stedfortræder) for hver tillidsrepræsentant, fællestillidsrepræsentant og medarbejderrepræsentant.

Stk. 2

Suppleanten er omfattet af bestemmelserne i § 16

Stk. 3

Under tillidsrepræsentantens, fællestillidsrepræsentantens og medarbejderrepræsentantens fravær på MED-udvalgsmøder og Hovedudvalgsmøder, indtræder suppleanten.

§ 14 Medarbejderrepræsentanternes vilkår

Stk. 1

Varetagelsen af hvervet som tillidsrepræsentant, fællestillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant og medarbejderrepræsentant må ikke indebære indtægtstab.

Tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og medarbejderrepræsentanter skal sikres den samme løn- og kompetenceudvikling som øvrige medarbejdere i enheden.

Stk. 2

Hvis hvervet skal varetages uden for normal arbejdstid, skal dette honoreres med overenskomstmæssig løn.

Stk. 3

Den tillidsvalgte virksomhed yder transportgodtgørelse

- hvis den tillidsvalgte område består af flere adskilte arbejdssteder samt

- hvis den tillidsvalgte tilkaldes uden for normal arbejdstid

I begge tilfælde skal aflægges kørselsregnskab over for lederen.

Stk. 4

Tillidsrepræsentant, fællestillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant og medarbejderrepræsentant skal have den nødvendige tid til varetagelse af hvervet.

Ved uoverensstemmelser om definitionen af "den nødvendige tid" forhandles mellem de faglige organisationer og kommunens ledelse.

Arbejdsmiljørepræsentanter skal have den nødvendige tid til at varetage deres opgaver, jf. arbejdsmiljøloven og bekendtgørelser.

Den aftalte tid skal indregnes i virksomhedernes/forvaltningens arbejdstid og opgaver.

Aktiviteter, der dækkes af f.eks. AKUT-fonden, er ikke omfattet af tidsrammen.

§ 15 Frihed til deltagelse i kurser, møder mm.

Stk. 1

Efter anmodning får tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed med henblik på:

- deltagelse i tillidsrepræsentantkurser arrangeret af de faglige organisationer

- udøvelse af hverv, indenfor tillidsrepræsentantens forhandlingsberettigede faglige organisation

- deltagelse i møder, som arrangeres af de forhandlingsberettigede faglige organisationer for de tillidsrepræsentanter, der er valgt i kommunen

Stk. 2

Tjenestefrihed til ovennævnte aktiviteter ydes med løn, mod at vedkommendes faglige organisationer via AKUT-midlerne refunderer lønudgiften til den enkelte virksomhed/ forvaltningen.

Stk. 3

Ved opgørelse af tillidsrepræsentantens anciennitet medregnes tjenestefrihed, som er meddelt efter stk. 1.

Stk. 4

Der indbetales et beløb pr. præsteret arbejdstime til AKUT-fonden.

§ 16 Afskedigelse

Stk. 1

Tillidsrepræsentant, fællestillidsrepræsentant og medarbejderrepræsentant, deres suppleanter samt arbejdsmiljørepræsentant er omfattet af de særlige bestemmelser om afsked, der står i Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse §18

Stk. 2 I afskedigelsessager skal personaleafdelingen inddrages.

§ 17 Ikrafttrædelse og opsigelse af MEDaftalen

Aftalen træder i kraft 1. juli 2010. Denne aftale erstatter MEDaftalen fra 2001.

Aftalen kan opsiges skriftligt af begge parter med 9 måneders varsel til udgangen af september i ulige år. Ved aftalens opsigelse optages forhandling mellem aftalens parter om indgåelse af ny aftale. En lokal aftale kan genforhandles uden forinden at være opsagt.

Hvis den lokale MED-aftale opsiges, løber den lokale MED-aftale videre indtil der er opnået enighed om, at den ændres.

Det er mellem parterne aftalt, at denne MED-aftale og implementeringen heraf evalueres af Hovedudvalget på basis af tilkendegivelser fra arbejdsmiljøgrupperne og MED-udvalgene i juni 2012.

Godkendt af Hovedudvalget den 17. juni 2010

Godkendt af Økonomiudvalget den 7. december 2010.