

# MED-aftale for Køge Kommune

---



---

KØGE KOMMUNE

---

## Indledning

Denne aftale er indgået i henhold til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse af 17. juni 2005 mellem Kommunernes Landsforening m.fl. og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

Aftalen er forhandlet og aftalt i et Forhandlingsorgan bestående af repræsentanter for ledelse og medarbejdere i Køge Kommune. Som led i forhandlingsprocessen har aftaleudkastet været i høring i den samlede organisation.

Baggrunden for aftalen er fusionen mellem Skovbo Kommune og gl. Køge Kommune – aftalen erstatter derfor også de hidtidige tilsvarende aftaler i de to kommuner (Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i Skovbo Kommune og Aftale om medindflydelse og medbestemmelse i gl. Køge Kommune).

Forkortelsen MED bruges som betegnelse for "medarbejdernes medindflydelse og medbestemmelse". Udvalg, der nedsættes i henhold til denne aftale, benævnes MED-udvalg. Som en konsekvens heraf udgår betegnelsen samarbejdsudvalg.

Rammeaftalens muligheder for at integrere sikkerheds- og sundhedsarbejdet i samarbejdsstrukturen er udnyttet med denne aftale. Grundlæggende er det dog stadig arbejdsmiljøloven, der regulerer arbejdet med sikkerhed og sundhed, herunder sikkerhedsorganisationens ansvar, udarbejdelse af APV mv.

Der skal opbygges en ny MED-organisation, der matcher Køge Kommunes organisatoriske struktur. Opbygningen af den nye MED-organisation kræver lokale drøftelser for at afklare, hvilken form MED lokalt skal have for at passe bedst muligt ind i det lokale behov og den lokale kultur.

Aftalen er opbygget af 2 dele: et værdigrundlag og et regelsæt.

På samme måde som denne lokale MED-aftale udfylder den centrale rammeaftales bestemmelser, ligesådan kan denne aftale også ses som en ramme, som skal udfyldes og udmøntes konkret i hver enkelt sektor og på hver enkelt arbejdsplads.

## Ændring af aftalen

Aftalen er ændret den 2. oktober 2008.

§5, stk. 5 er ændret på foranledning af medarbejdersiden i Hovedudvalget, således at det fremgår af aftalen, at medarbejdersiden i Hovedudvalget består af *repræsentanter* udpeget af hovedorganisationerne, og ikke af *tillidsrepræsentanter*, som der stod i den oprindelige aftale. Ændringsforslaget har været sendt i høring i MED-organisationen og i de lokale hovedorganisationer.

## **Indledning**

### **Aftalens værdigrundlag**

Vision for Køge Kommune som arbejdsplads.....	3
Principper og forudsætninger for MED og samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere .....	4
Principper om form, indhold og struktur i MED .....	4

### **Kapitel 1. Aftalens område, formål m.v.**

§ 1 Aftalens område og afgrænsning .....	6
§ 2 Formål .....	6
§ 3 Ændring, opsigelse og fornyelse .....	6

### **Kapitel 2. Strukturen for medindflydelse og medbestemmelse**

§ 4 Generelle bestemmelser .....	8
§ 5 MED på det øverste niveau: Hovedudvalget (HU).....	8
§ 6 Organiseringen af MED på den enkelte arbejdsplads.....	9
§ 7 MED på de "mellemste niveauer" (sektor).....	9
§ 8 Antallet af repræsentanter i lokale og Fælles MED-udvalg .....	9
§ 9 Sammensætning af lokale og fælles MED-udvalg, valgprocedure og valgperiode .....	10
§ 10 Kontaktudvalg.....	11
§ 11 Møde virksomhed i et MED-udvalg eller Personalemøde .....	11
§ 12 Indkaldelse af sagkyndige.....	12
§ 13 Nedsættelse af underudvalg til behandling af bestemte opgaver .....	12
§ 14 Beslutningsprocessen i et MED-udvalg.....	12
§ 15 Kompetence.....	13

### **Kapitel 3. Medindflydelse og medbestemmelse**

§ 16 Former for medindflydelse og medbestemmelse .....	14
§ 17 Indholdet i medindflydelsen og medbestemmelsen.....	14
§ 18 Strukturen i arbejdet med arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed.....	15
§ 19 Information og drøftelse .....	16
§ 20 Retningslinjer .....	17
§ 21 Særlige bestemmelser om Hovedudvalgets opgaver .....	18

### **Kapitel 4. Tillidsrepræsentanter**

§ 22 Valg af tillidsrepræsentanter .....	19
§ 23 Tillidsrepræsentantens virksomhed .....	19
§ 24 Valg af fællestillidsrepræsentanter .....	20
§ 25 Valg af suppleant (stedfortræder) .....	21
§ 26 Generelle bestemmelser om medarbejderrepræsentanternes vilkår .....	21
§ 27 Uddannelse .....	21
§ 28 Lokaleforhold .....	22
§ 29 Indtægts- og lønforhold .....	22
§ 30 Opkvalificering af afgangede medarbejderrepræsentanter .....	22
§ 31 Tillidsrepræsentanternes deltagelse i aktiviteter i personaleorganisationernes regi. ....	22
§ 32 Kompensation til arbejdspladsen ved fravær .....	23
§ 33 Fravigelse af TR-bestemmelser ved særskilt indgået lokal TR-aftale .....	23
§ 34 Afskedigelse af medarbejderrepræsentanter .....	23
§ 35 Løsning af tvister vedrørende §§ 26-32 .....	25
§ 36 Voldgift vedrørende tillidsrepræsentanter .....	25
§ 37 Uoverensstemmelser vedrørende særskilte lokale TR-aftaler .....	25
§ 38 Håndhævelse af forpligtelserne i § 19, stk. 4 – 6 om information og drøftelse .....	26

### **Kapitel 5. Ikrafttræden**

§ 39 Evaluering .....	26
§ 40 Ikrafttræden .....	26

### **Bilag til Køge Kommunes MED-aftale**

Bilag 1: Oversigt over MED-organisationen i Køge Kommune .....	29
Bilag 2: Oversigt over den aftalte organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet .....	30
Bilag 3. Arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed.....	31
Bilag 4. Liste over sikkerhedsorganisationens opgaver .....	34
Bilag 5. Overenskomstgrupper, der har valgt en fællestillidsrepræsentant. ....	35
Bilag 6. Oversigt over Køge Kommunes MED-aftale i forhold til Rammeaftalen .....	36

## Aftalens værdigrundlag

Aftalens værdigrundlag består dels af en vision for Køge Kommune som arbejdsplads og dels af en række vigtige principper og forudsætninger for MED og for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Køge Kommune.

Begreberne medindflydelse og medbestemmelse bruges igennem hele aftalen. Medindflydelse og medbestemmelse følges overalt af medansvar som en forudsætning for indflydelsen.

- Ved medbestemmelse forstås vi situationer, hvor ledelse og medarbejdere sammen træffer fælles beslutning på baggrund af en drøftelse.
- Ved medindflydelse forstås vi situationer, hvor ledelsen beslutter på baggrund af drøftelse med medarbejderne. Her har medarbejderne mulighed for at påvirke ledelsens beslutningsgrundlag med input og kommentarer, og på den måde sætte præg på beslutningen.
- Når en beslutning er truffet af ledelsen og medarbejderne efterfølgende orienteres om beslutningen, kan der også være tale om medindflydelse. F.eks. kan medarbejdernes synspunkter få betydning for den måde beslutningen udmøntes.
- Medansvar forstås vi som den gensidige forpligtelse til at sige til og fra i forhold til, hvad der er vigtigt i samarbejdet og i forhold til at reagere på det, man oplever i organisationen. Medansvar er også den fælles forpligtelse til at overholde og arbejde for de fælles beslutninger.

Begrebet "vi" afspejler, at værdigrundlaget og den øvrige aftale er fælles for ledelse og medarbejdere i Køge Kommune.

### ***Vision for Køge Kommune som arbejdsplads***

Det er vores fælles vision, at Køge Kommune er en attraktiv og fagligt kompetent arbejdsplads i stadig udvikling, med et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø og et godt socialt miljø, hvor arbejdsglæden fremmes gennem medindflydelse og medbestemmelse.

Visionen har 8 særlige fokuspunkter:

#### **1. Medindflydelse og medbestemmelse**

Medarbejderne har indflydelse og medbestemmelse - formelt eller uformelt - på alle væsentlige områder.

#### **2. Fælles retning**

Ledere og medarbejdere har i udstrakt grad en fælles retning for virksomhedens opgaveløsning. Vi vil fremme arbejdsglæden, engagementet og fagligheden ved at have viden og fælles billeder af, hvor vi bevæger os hen.

#### **3. Fælles ansvar**

Ledere og medarbejdere har et fælles ansvar for opgaveløsningen indenfor de politisk fastlagte rammer.

#### **4. Dialog**

Vi vil til stadighed arbejde for at blive dygtigere til at lytte og derefter indgå i åben dialog med hinanden.

#### **5. Gensidighed**

Samarbejdet mellem ledere og medarbejdere baseres på gensidig tillid samt gensidig forståelse og respekt for hinandens synspunkter, funktion og rolle.

#### **6. Stadig forbedring**

Ved at dele viden og erfaringer samt ved at skabe plads til at eksperimentere vil vi til stadighed søge at forbedre vores opgaveløsning.

## **7. Udvikling**

Vi har til stadighed fokus på, hvordan vi udvikler os selv fagligt, personligt og socialt og dermed styrker det faglige og sociale miljø.

## **8. Forskellighed**

Vi vil arbejde for at rumme mangfoldigheden på arbejdspladsen og være bevidste om at bruge vores forskellighed til gavn for det faglige og sociale miljø.

For at sikre at værdierne i den fælles vision har liv og at de bliver efterlevet i den daglige praksis, er det vigtigt, at de løbende drøftes i MED-udvalgene. Hvert andet år evalueres værdierne desuden i hele organisationen med henblik på eventuel justering.

### ***Principper og forudsætninger for MED og samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere***

Formålet med Køge Kommunes MED-aftale er at

- styrke og udvikle medindflydelsen og medbestemmelsen
- styrke og udvikle arbejdet med sikkerhed, sundhed og arbejdsmiljø
- styrke og udvikle samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere

I lyset af formålet bygger medindflydelsen, medbestemmelsen og samarbejdet mellem ledere og medarbejdere i Køge Kommune på følgende principper og forudsætninger:

### ***Principper om form, indhold og struktur i MED***

- Medindflydelse og medbestemmelse sker primært på de enkelte arbejdspladser, dvs. i den enhed eller virksomhed, den enkelte medarbejder er tilknyttet. Desuden sker medindflydelsen og medbestemmelsen via MED-organisationen.
- Medarbejdernes viden og erfaringer inddrages i videst muligt omfang i beslutningsprocesserne. Både i forbindelse med den daglige opgaveløsning og tilrettelæggelse af arbejdsprocesser og i forbindelse med fastlæggelse af mål og strategier samt den nødvendige prioritering og målretning af virksomhedens ressourcer.
- Vi arbejder for at tilrettelægge medindflydelsen og medbestemmelsen, så den er nærværende og relevant for alle medarbejdere. Derfor er det vigtigt at skabe en løbende dialog om, hvordan vi løser opgaverne.
- Vi arbejder til stadighed systematisk for et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø for alle.
- I Køge Kommune er beslutningskompetencen vedr. opgaver i vid udstrækning decentraliseret indenfor fastsatte rammer, politikker og udmeldte satsningsområder. Denne decentralisering indarbejdes også i MED-organisationen.

I praksis betyder det, at der lokalt skal foregå løbende drøftelser af, hvordan MED-aftalens værdier og bestemmelser udfyldes og udmøntes, så det giver bedst muligt mening lokalt. Det gælder både indholdet i MED og organiseringen af arbejdet i MED.

- Samarbejdets væsentligste arbejdsmetode er samtale i form af dialog. Det indebærer at:
  - Vi vil gøre os umage for at lytte til hinanden
  - Vi vil have respekt for hinandens roller og interesser, som vi løbende vil afdække gennem arbejdet i MED-organisationen.
  - Vi vil tilrettelægge arbejdet, så flest mulige synspunkter og indfaldsvinkler kan komme frem.
- Vi vil arbejde for, at det står klart for den enkelte, hvordan man kan komme til orde i MED-organisationen.

- Samarbejdet bygger på åbenhed og gennemsigtighed. Alle beslutningsprocesser bør derfor kendetegnes ved stor åbenhed for at skabe indsigt for flest muligt. Det gælder for både det faktuelle beslutningsgrundlag og for præmisserne og motiverne for beslutningerne.
- Det er vigtigt for MED-organisationens funktion, at der er forbindelse mellem de forskellige MED-niveauer. Forbindelsen bør som minimum bestå i løbende, gensidig information. Et vist personsammenfald kan også være hensigtsmæssigt – f.eks. kan FMU-medlemmer være med i et underliggende LMU og derved styrke forbindelsen.
- Vi vil arbejde for at prioritere energien i forhold til den måde processer og møder tilrettelægges. Derfor vil vi sætte fokus på det, som mange oplever som vigtige spørgsmål.
- Den gode mødekultur skal fremmes i MED-organisationen. Det indebærer at:
  - Alle har et ansvar for en god mødestart og et konstruktivt mødeforløb
  - Alle har et ansvar for at møde hinanden med åbenhed
  - Det er vigtigt at skabe tydelighed i mødet, så alle kan være klar over, hvilken rolle MED-organisationen spiller i den aktuelle sammenhæng – f.eks. om der er tale om at folde synspunkter ud eller om at beslutte.
  - Alle har et ansvar for at sætte dagsordenen for og på møderne.
  - Møder tilrettelægges, så der skabes tid til og fokus på det vigtige.

### **Forudsætninger for medbestemmelsen og medindflydelsen**

- Medindflydelse og medbestemmelse skal ske indenfor - og i loyalitet overfor - de politisk fastlagte rammer - såvel indholdsmæssige som ressourcemæssige.
- Der skal sikres de nødvendige kvalifikationer til varetagelse af medindflydelse og medbestemmelse, f.eks. gennem relevante uddannelser, kurser og træning.
- Ledelsesfunktioner skal udføres på en sådan måde, at der reelt gives rum for medindflydelse og medbestemmelse. Nøgleordene er mål, rammer, dialog og support.
- Der skal afsættes den fornødne tid til medindflydelse og medbestemmelse. Det gælder både i forhold til det formelle samarbejdssystem og i forbindelse med den daglige fastlæggelse af opgaveløsningen.

## **Kapitel 1. Aftalens område, formål m.v.**

### **§ 1 Aftalens område og afgrænsning**

Stk. 1.

Denne aftale om medindflydelse og medbestemmelse i Køge Kommune dækker alle ansatte i Køge Kommune samt ansatte i selvejende dag- og døgninstitutioner, med hvem Køge Kommune har indgået en driftsoverenskomst.

Stk. 2.

Denne aftale omhandler alle former for formaliseret medindflydelse og medbestemmelse for medarbejderne. Den dækker således også medindflydelse og medbestemmelse på sikkerheds- og sundhedsarbejdet i Køge Kommune, herunder organiseringen heraf.

### **§ 2 Formål**

Stk. 1.

Denne aftale skal danne grundlag for en forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Køge Kommune og for øget medindflydelse og medbestemmelse til medarbejderne.

Stk. 2.

Denne aftale skal sikre, at alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse på egne arbejdsforhold og på rammerne for arbejdet, enten direkte eller gennem en medarbejderrepræsentant.

Stk. 3.

Denne aftale skal danne grundlag for en styrkelse og effektivisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

Stk. 4.

Øget medindflydelse og medbestemmelse og forbedret samarbejde mellem ledelse og medarbejdere skal tjene en række formål:

- a. Forbedre mulighederne for, at man i den enkelte institution eller på den enkelte arbejdsplads - med udgangspunkt i de politisk fastlagte mål - får formuleret mål og planer for institutionen eller arbejdspladsen, som bakkes op af alle i den pågældende institution eller på den pågældende arbejdsplads.
- b. En større effektivitet i opgaveløsningen.
- c. En mere kompetent, fleksibel og engageret opgaveløsning og som følge heraf en bedre service og en højere kvalitet i ydelserne til borgerne.
- d. En større arbejdsglæde, motivation, engagement og stolthed blandt de ansatte – både ledere og medarbejdere.
- e. Bedre arbejdsvilkår og arbejdsmiljø.
- f. Faglig, jobmæssig og personlig udvikling af ledere og medarbejdere.

### **§ 3 Ændring, opsigelse og fornyelse**

Stk.1.

Såfremt én af parterne ønsker aftalen ændret, skal forslag herom fremsættes skriftligt i Hovedudvalget. Parterne tager herefter hver især stilling til, hvem der skal repræsentere dem ved forhandlingerne om en ændret aftale. Herefter optages forhandlinger om de foreslåede ændringer.

Stk. 2.

Denne aftale kan af begge parter opsiges med 9 måneders varsel til udgangen af september i ulige år. Opsigelsen fremsættes skriftligt overfor Hovedudvalget. Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af en ny aftale. Den videre fremgangsmåde fremgår af stk. 1.

Stk. 3.

I opsigelsesperioden gælder nærværende aftale, indtil der er indgået en ny aftale. Hvis der ikke er indgået en ny aftale, når opsigelsen træder i kraft, jf. stk. 2, anvendes i stedet som regelgrundlag den centrale Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg (SU-aftalen) og Arbejdsmiljølovens bestemmelser om sikkerhedsorganisationen.

## Kapitel 2. Strukturen for medindflydelse og medbestemmelse

### § 4 *Generelle bestemmelser*

Stk. 1.

Organiseringen af medarbejdernes medindflydelse og medbestemmelse skal matche ledelseshierarkiet. Dette indebærer, at der for hvert niveau i ledelseshierarkiet etableres en formaliseret struktur for medarbejdernes medindflydelse og medbestemmelse, og at disse strukturer tilsammen udgør et sammenhængende system uden "stopklodser", hverken i opadgående eller nedadgående retning. Der skal kunne delegeres kompetence m.v. i medindflydelses- og medbestemmelssystemet på tilsvarende vis som i ledelsessystemet. De 2 systemer skal således være synkroniseret.

Stk. 2.

Den konkrete udformning af strukturen på de forskellige niveauer fastlægges af de berørte parter lokalt indenfor de rammer og muligheder, nærværende aftale opstiller. Der er hermed åbnet op for anvendelse af forskellige modeller indenfor Køge Kommune. Dog er organiseringen på det øverste niveau fastlagt i selve rammeaftalen og konkretiseret i nærværende lokale aftales § 5.

Stk. 3.

Medindflydelse og medbestemmelse skal overalt følges op af medansvar.

### § 5 *MED på det øverste niveau: Hovedudvalget (HU)*

Stk. 1.

Der etableres et Hovedudvalg – forkortet HU - sammensat af ledelses- og tillidsrepræsentanter dækkende hele Køge Kommune. Hovedudvalget er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i Køge Kommune.

Stk. 2.

Hovedudvalget er tillige øverste udvalg på sikkerheds- og sundhedsområdet.

Stk. 3.

Hovedudvalget varetager således både samarbejds- og sikkerhedsspørgsmål og varetager tillige kontakten til det politiske niveau. I § 21 er Hovedudvalgets opgaver nærmere beskrevet.

#### **Sammensætning af Hovedudvalget**

Stk. 4.

Ledelsen repræsenteres i Hovedudvalget ved direktørgruppen samt personalechefen.

Stk. 5.

Medarbejderne repræsenteres med i alt 10 repræsentanter. 8 af pladserne besættes med repræsentanter, der udpeges af og fordeles på de tre hovedorganisationsområder med 4 fra LO-området, 3 fra FTF-området og 1 fra AC-området. Fællestillidsrepræsentanter indenfor de respektive områder har fortrinsret til pladserne, såfremt der er valgt en fællestillidsrepræsentant. De 2 sidste pladser besættes med sikkerhedsrepræsentanter valgt af og blandt samtlige sikkerhedsrepræsentanter.

Stk. 6.

Kommunaldirektøren er formand for Hovedudvalget. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

Stk. 7.

Hovedudvalgets arbejdsform er fastlagt i §§ 11-14.

## **§ 6    *Organiseringen af MED på den enkelte arbejdsplads***

Stk. 1.

Medarbejdernes formaliserede medindflydelse og medbestemmelse på den enkelte arbejdsplads kan udøves enten direkte gennem personalemøder (p-møder) eller indirekte gennem et lokalt MED-udvalg (LMU) bestående af repræsentanter for henholdsvis ledelsen og medarbejderne eller via et løbende samarbejde mellem lederen og den enkelte medarbejderrepræsentant. Det skal aftales lokalt på den enkelte arbejdsplads, hvilken af mulighederne man ønsker at anvende som den formelle MED-organisering.

Stk. 2.

Sikkerheds- og sundhedsarbejdet på den enkelte arbejdsplads organiseres som hidtil i henhold til bestemmelserne i arbejdsmiljøloven. Som sikkerhedsrepræsentant kan vælges en person, der i forvejen tillige er tillidsrepræsentant. Herved forenes arbejdet som tillidsrepræsentant og sikkerheds- og sundhedsarbejdet i én og samme person.

Stk. 3.

Størrelse og sammensætning af et lokalt MED-udvalg fastlægges som beskrevet i §§ 8-9.

Stk. 4.

Det lokale MED-udvalgs og personalemødets arbejdsform er fastlagt i §§ 11-14.

Stk. 5.

Vælges p-mødet som form, deltager samtlige ansatte på den pågældende arbejdsplads/institution i mødet.

Stk. 6.

Vælges det løbende samarbejde mellem lederen og den enkelte medarbejderrepræsentant som form, skal samarbejdet formaliseres i en sådan grad, at der skabes klarhed på arbejdspladsen over mødefrekvens/mødetidspunkter, og hvordan der informeres til arbejdspladsens øvrige ansatte.

## **§ 7    *MED på de "mellemste niveauer" (sektor)***

Stk.1.

For hvert ledelsesniveau mellem kommunens øverste ledelsesniveau og den enkelte institution/arbejdsplads oprettes Fælles MED-udvalg (FMU) med repræsentanter for ledelsen og repræsentanter for sektorens medarbejdere. Disse MED-udvalg, der således i MED-systemets hierarki er placeret mellem Hovedudvalget og MED-udvalgene på institutions-/arbejdspladsniveau, benævnes "fælles MED-udvalg" (eller i forkortet form: FMU).

Stk. 2.

Et fælles MED-udvalg kan efter lokal aftale, jf. § 18, tillige varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet indenfor pågældende område og således erstatte sikkerhedsudvalget.

Stk. 3.

Et fælles MED-udvalgs størrelse og sammensætning fastlægges i henhold til §§ 8-9.

Stk. 4.

Arbejdsformen for et fælles MED-udvalg er fastlagt i §§ 11-14.

## **§ 8    *Antallet af repræsentanter i lokale og Fælles MED-udvalg***

Stk. 1.

Antallet af repræsentanter i LMU og FMU fastsættes ved aftale mellem ledelsen på området og personaleorganisationernes stedlige repræsentanter. Antallet af repræsentanter fra hver side kan ikke være færre end 3 og normalt ikke flere end 7.

Stk. 2.

Såfremt der er behov for en mere alsidig repræsentation i et LMU eller FMU, jf. § 9, stk.2, og der i udvalget er enighed herom, kan antallet af repræsentanter forøges, dog højst til 9 fra hver side. Skønnes der, for at udvalget kan opfylde sit formål, behov for yderligere udvidelse, må spørgsmålet drøftes i Hovedudvalget.

Stk. 3.

Antallet af ledelsesrepræsentanter i MED-udvalg kan ikke overstige antallet af medarbejderrepræsentanter.

Stk. 4.

Opnås der ikke enighed i henhold til stk. 1 og stk. 2, forelægges spørgsmålet for Hovedudvalget.

## **§ 9 Sammensætning af lokale og fælles MED-udvalg, valgprocedure og valgperiode**

Stk. 1.

De lokale og de fælles MED-udvalgs medarbejderrepræsentanter vælges således, at alle hovedorganisationer, som har medlemmer på området, skal være repræsenteret.

Stk. 2.

På medarbejdersiden bør lokale og fælles MED-udvalg sammensættes så bredt som muligt. Alle relevante personaleorganisationer og alle relevante funktioner på området bør være repræsenteret, hvis antallet af pladser i udvalget gør dette muligt.

Stk. 3.

Sammensætningen baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter. Fordelingen af medarbejderrepræsentanterne mellem de relevante personalegrupper aftales indbyrdes mellem disse. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt for et udvalg, ikke kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter ind. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter.

Stk. 4.

Hvis udvalget også varetager sikkerheds- og sundhedsopgaver, skal mindst 2 af medarbejderrepræsentanterne være sikkerhedsrepræsentanter og mindst 1 af ledelsesrepræsentanterne skal være arbejdsleder. Da der med denne aftale er åbnet mulighed for, at en tillidsrepræsentant tillige kan varetage opgaven som sikkerhedsrepræsentant, kan de 2 udpegede sikkerhedsrepræsentanter tillige som tillidsrepræsentanter repræsentere de medarbejdergrupper, der har valgt dem som tillidsrepræsentanter.

Stk. 5.

Hvis udvalget ikke varetager sikkerheds- og sundhedsopgaver, kan udvalget med fordel suppleres med en eller flere sikkerhedsrepræsentanter med henblik på at sikre koordinati- on med sikkerhedsorganisationen.

Stk. 6.

Ledelsens repræsentanter udpeges blandt lederne indenfor det pågældende område.

Stk. 7.

Den øverste ansvarlige leder for pågældende område er formand for det lokale eller det fælles MED-udvalg. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

Stk. 8.

Udvalgets ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter udpeger i fællesskab en sekretær, der ikke behøver at være medlem af udvalget.

Stk. 9.

For repræsentanterne i udvalget udpeges suppleanter efter samme retningslinjer som for repræsentanterne. Suppleanterne indtræder i udvalget ved de ordinære medlemmers forfald.

Stk. 10.

Medlemmer og suppleanter udpeges for 2 år ad gangen. Hvervet ophører, såfremt en ledelsesrepræsentant forlader den stilling, der har begrundet hans/hendes udpegning, eller en medarbejderrepræsentant forlader det område, hvorfra han/hun er indvalgt.

Stk. 11.

Hovedudvalget melder ud i organisationen, når det er tid til at foretage valg til MED-udvalgene.

## **§ 10 Kontaktudvalg**

Stk. 1.

Såfremt ikke samtlige personalegrupper på området opnår repræsentation i MED-udvalget, jf. § 9, kan der oprettes et kontaktudvalg bestående af MED-udvalgets medarbejderrepræsentanter, samt en repræsentant for hver af de personalegrupper, der ikke er repræsenteret i MED-udvalget.

Stk. 2.

Kontaktudvalgets opgaver er at virke vejledende og rådgivende for medarbejderrepræsentanterne i MED-udvalget. Kontaktudvalget indkaldes forud for møder i MED-udvalget.

## **§ 11 Mødevirksomhed i et MED-udvalg eller Personalemøde**

Stk. 1.

I det enkelte MED-udvalg eller Personalemøde drøftes og fastlægges en forretningsorden for mødeafholdelsen.

Stk. 2.

Den lokale forretningsorden skal som minimum fastlægge:

- Hvor ofte der afholdes ordinære møder (som udgangspunkt afholdes dog mindst 4 årlige møder)
- Udnævnelse af en sekretær
- Hvem der kan foranledige et møde indkaldt, og hvordan det kan gøres
- Frister for indkaldelse, indgivning af punkter/ forslag samt udsendelse af dagsorden
- Mulighed for fravigelse af frister
- Udarbejdelse af referat, herunder godkendelse og udsendelse
- Hvordan de øvrige medarbejdere involveres i udvalgets arbejde.

Stk. 3.

Minimum hvert andet år drøfter udvalget om forretningsordenen stadig passer til arbejdspladsens behov.

Stk. 4.

De med udvalgene forbundne omkostninger afholdes af institutionen, som også er pligtig at stille passende lokaler til rådighed for møderne.

Stk. 5.

Møderne afholdes fortrinsvis i arbejdstiden.

Stk. 6.

Medlemmer af et MED-udvalg oppebærer befordringsgodtgørelse efter de gældende regler.

Stk. 7.

Det påhviler MED-udvalget at drage omsorg for, at samtlige medarbejdere indenfor det område, MED-udvalget dækker - skriftligt eller mundtligt - løbende orienteres om udvalgets arbejde. Det vil i den forbindelse være hensigtsmæssigt at have et fast punkt på dagsordenen om orientering fra mødet.

Stk. 8

Den faste kommunikation mellem LMU'er og FMU, eksempelvis i form af fremsendelse af referater, drøftes og fastlægges i den enkelte sektor.

Stk. 9

Af hensyn til kommunikation mellem de forskellige niveauer i MED-organisationen drager Hovedudvalget og de Fælles MED-udvalg omsorg for, at deres medlemslister, dagsordener, referater og mødeplan ligger tilgængeligt og ajourført på Thyra.

## **§ 12 Indkaldelse af sagkyndige**

Stk. 1.

Ved behandlingen af specielle spørgsmål kan MED-udvalget, hvis én af parterne ønsker det, tilkalde en i kommunen ansat særlig sagkyndig eller, hvis der er enighed herom, andre sagkyndige.

## **§ 13 Nedsættelse af underudvalg til behandling af bestemte opgaver**

Stk. 1.

MED-udvalget kan, når der er enighed herom, nedsætte underudvalg herunder også permanente udvalg til behandling af bestemte opgaver.

Stk. 2.

Sådanne udvalg kan sammensættes af medlemmer af MED-udvalget eller suppleres med eller sammensættes af andre medarbejdere fra pågældende område.

Stk. 3.

Ved behandling af specielle spørgsmål kan underudvalget ligesom MED-udvalget tilkalde særlige sagkyndige, jf. § 12.

Stk. 4.

Underudvalgene skal holde MED-udvalget løbende orienteret om deres arbejde.

## **§ 14 Beslutningsprocessen i et MED-udvalg**

Stk. 1.

Parterne skal bestræbe sig på at opnå enighed, og det betragtes som brud på denne aftale, hvis der ikke udvises positiv forhandlingsvilje.

Stk. 2.

I bestræbelserne for at opnå enighed kan MED-udvalget indhente bistand og vejledning fra et overliggende fælles MED-udvalg. Sådant vejledning skal indhentes, når én af parterne i MED-udvalget fremsætter ønske herom. Såfremt der er enighed herom i MED-udvalget, kan der endvidere af dette indhentes bistand og vejledning fra de berørte personaleorganisationer.

Stk. 3.

Uoverensstemmelser om fortolkningen af bestemmelserne i denne aftale om MED-udvalg og påståede brud på disse kan af hver af parterne kræves behandlet i det overliggende fælles MED-udvalg. Opnås der ikke enighed her, bringer dette udvalg spørgsmålet op over for Hovedudvalget.

### **§ 15 *Kompetence***

Medindflydelse og medbestemmelse udøves indenfor 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.

## Kapitel 3. Medindflydelse og medbestemmelse

### § 16 *Former for medindflydelse og medbestemmelse*

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

- a. Gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold
- b. Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde
- c. Mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.

### § 17 *Indholdet i medindflydelsen og medbestemmelsen*

Stk. 1.

Enhver medarbejder har ret til medindflydelse og medbestemmelse på alle væsentlige forhold i den institution eller på den arbejdsplads, man er tilknyttet. Dette indbefatter følgende områder eller forhold:

- A. Generelle forhold for institutionen, herunder:
  1. Formulering af institutionens mål og planer med udgangspunkt i de politisk fastlagte mål og rammer
  2. Institutionens budget, dvs. detailbudgettering af den politisk fastsatte ramme
  3. Institutionens struktur
  4. De personalerelaterede politikker
- B. Institutionens ydelser, herunder:
  1. Fastlæggelsen af kvaliteten i ydelserne til borgerne. Dette gælder i to henseender: Dels gennem indflydelse på det input, institutionerne leverer det politiske system i forbindelse med den politiske fastsættelse af kvalitetskrav og -mål, dels gennem indflydelse på den konkrete udmøntning af de politisk fastsatte krav.
  2. Udformning af servicedeklarationer
- C. Institutionens processer/arbejdsgange, herunder:
  1. Arbejdets tilrettelæggelse
  2. Arbejdsværktøjer og hjælpemidler (teknologi)
  3. Arbejdspladsens fysiske indretning
  4. Det fysiske og psykiske arbejdsmiljø – herunder arbejdet med APV og stressforebyggelse
- D. Institutionens personaleforhold, herunder:
  1. Udmøntningen af de personalerelaterede politikker på den enkelte arbejdsplads
  2. Prioritering af personaleressourcerne
  3. Arbejdstidens tilrettelæggelse
  4. Procedurer for ansættelse og afskedigelse af kolleger og ledere
  5. Kompetenceudvikling, uddannelsespolitik og -planer
  6. Den enkeltes egen udvikling og uddannelse

Stk. 2.

Medindflydelsen og medbestemmelsen udøves der, hvor beslutningen træffes, dvs. svarende til det ledelsesniveau hvor beslutningen er forankret.

Stk. 3.

Medindflydelse og medbestemmelse i henhold til stk. 1 kan udøves såvel uformelt i dagligdagen i samspillet mellem ledelse og medarbejdere som formelt gennem det i de følgende paragraffer beskrevne samarbejds- og indflydelsessystem.

## **§ 18 Strukturen i arbejdet med arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed**

### **Hovedudvalget:**

Stk. 1

Hovedudvalget er øverste udvalg for arbejdet med sikkerhed og sundhed. Det er således Hovedudvalget, der varetager den overordnede ledelse og koordinering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet. Hovedudvalget løfter dermed på det helt overordnede niveau den opgave, som arbejdsmiljøloven pålægger hovedsikkerhedsudvalget.

Det overordnede arbejde med sikkerhed og sundhed beskrives i bilag 3 og tager afsæt i Bekendtgørelse nr. 575 af 21. juni 2001 om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde.

### **Fælles MED-udvalg / sektorniveau:**

Stk. 2

Jævnfør Rammeforfattens § 4 stk. 2 kan aftales forskellige modeller for strukturen indenfor samme kommune. I én sektor kan koordineringen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet således varetages af et fælles MED-udvalg, mens det i en anden sektor varetages af et sikkerhedsudvalg. Der skal således træffes valg i hver sektor om, hvilken struktur, der passer til den pågældende del af kommunen.

Af bilag 2 fremgår hvilken struktur, der er valgt på sektorniveau, hvad angår ansvaret for sikkerhed og sundhed.

Stk. 3

Et fælles MED-udvalg kan således vælge at varetage koordineringen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet. I så fald skal der i FMU'et indgås en aftale, som præciserer, hvordan sikkerheds- og sundhedsopgaven løftes. Denne aftale kaldes i det følgende "sektoraftale".

Aftalen skal sikre, at den valgte organisering medvirker til at styrke og effektivisere sikkerheds- og sundhedsarbejdet i sektoren. Aftalen skal være i overensstemmelse med Køge Kommunes MED-aftale, herunder bilag 3.

Stk. 4

En aftale indgået i henhold til stk. 3 skal som minimum indeholde:

- En konkret beskrivelse af aktiviteter/metoder, der anvendes med henblik på at sikre, at organiseringen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen. Eksempler på aktiviteter og metoder fremgår af bilag 4 til denne aftale.
- Angivelse af en procedure for gennemførelse og opfølgning af virksomhedsaftalen på det område, aftalen dækker.
- Angivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder arbejdsledernes og de øvrige ansattes deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet.

Stk. 5

Bestemmelser om sammensætningen af et fælles MED-udvalg, der varetager sikkerheds- og sundhedsarbejdet er fastlagt i § 9.

Stk. 6

En aftale indgået i henhold til stk. 3 skal forelægges Hovedudvalget, som påser, at aftalen er i overensstemmelse med Køge Kommunes MED-aftale og Arbejdsmiljølovens bestemmelser.

#### Stk. 7

En aftale indgået i henhold til stk. 3 kan ændres ved aftale mellem de parter, der har indgået aftalen. Den ændrede aftale forelægges Hovedudvalget.

#### Stk. 8

En aftale indgået i henhold til stk. 3 kan opsiges, hvis parterne er enige om det. Meddelelse herom gives til Hovedudvalget, der drager omsorg for, at der for det pågældende område eller den pågældende virksomhed etableres en struktur for sikkerheds- og sundhedsarbejdet i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningen.

#### Stk. 9

Hovedudvalget drager omsorg for, at oversigt over den aftalte organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet er tilgængelig i form af en samlet organisationsplan. Oversigten udarbejdes og opdateres på baggrund af de aftaler, der indgås i henhold til stk. 3.

#### Stk. 10

Varetages koordineringen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet af et sikkerhedsudvalg i stedet for et fælles MED-udvalg, finder bestemmelserne om arbejdsformen i arbejdsmiljølovgivningen anvendelse.

#### Stk. 11.

Uanset om der indgås aftale i henhold til stk. 3 kan Arbejdsmiljølovens bestemmelser om sikkerhedsorganisationens opgaver, funktioner, pligter og rettigheder ikke fraviges. Sikkerhedsorganisationens opgaver fremgår af bilag 4 til denne aftale.

### **LMU-/arbejdspladsniveau**

#### Stk. 1

På den enkelte arbejdsplads skal arbejdet med sikkerhed og sundhed organiseres som beskrevet i Arbejdsmiljøloven.

#### Stk. 2

Sikkerhedsgruppen på den enkelte arbejdsplads kan med fordel indgå i det Lokale MED-udvalg med henblik på at styrke og koordinere arbejdet med arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed.

## **§ 19 Information og drøftelse**

#### Stk. 1.

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

#### Stk. 2.

Informationen skal gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse, så medarbejdernes/ MED-repræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller Byrådets beslutninger.

#### Stk. 3.

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

#### Stk. 4.

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

- a. informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i virksomhedens eller forretningsstedets aktiviteter og økonomiske situation

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

Stk. 5.

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

Stk. 6.

For det tilfælde, at beslutninger, som nævnt i stk. 5, indebærer betydelige ændringer for en personalegruppes arbejds- og personaleforhold, og denne gruppe ikke er repræsenteret i samarbejdsudvalget, kan medarbejdersiden eller denne gruppe inden forhandlingen fremsætte krav om, at de suppleres med en tillidsrepræsentant for denne personalegruppe. Et sådant krav skal fremsættes i forlængelse af, at medarbejdersiden bliver bekendt med, at der skal ske en forhandling.

Stk. 7.

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

Stk. 8.

I tilfælde hvor strukturændringer er direkte relateret til konkrete enkeltperson-sager – f.eks. forestående afskedigelse af en leder, må der iagttages særlige diskretionshensyn. I sådanne tilfælde kan informationen bestå i en orientering af Hovedudvalgets næstformand og næstformanden i det Fælles MED-udvalg på sektorniveau.

## **§ 20 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.

Stk. 2.

I forbindelse med indgåelse af retningslinier på et givent område aftales hvornår og evt. hvordan der følges op på retningslinien.

Stk. 3.

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 retningslinier, og er derfor ikke omfattet af rammeaftalen, herunder af de særlige bestemmelser om opsigelse, jf. stk. 7.

Stk. 4.

Der skal aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af:

- a. Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold
- b. Kommunens personalepolitik, herunder ligestillingspolitik,
- c. De overordnede retningslinjer for efter- og videreuddannelse af medarbejdere, herunder generel uddannelsesplanlægning,
- d. Større rationaliserings- og omstillingsprojekter.

Der kan desuden aftales retningslinier udover de nævnte.

Stk. 5.

Der skal aftales retningslinier for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress. Såfremt sikkerheds-

arbejdet ikke varetages af et MED-udvalg forudsættes, at indsatsen koordineres med sikkerhedsorganisationen.

Tiltag mod stress kan gennemføres indenfor APV-processen, gennem separate stresspolitikker eller via særlige tiltag, der er målrettet stressfaktorer.

Når retningslinierne er fastlagt og tiltag mod stress er gennemført, bør disse gennemgås regelmæssigt for at vurdere, om tiltagene stadig er tilstrækkelige og nødvendige. Herunder om tiltagene medfører en effektiv udnyttelse af ressourcerne.

Stk. 6.

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. 7.

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

Stk. 8.

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. 9.

Retningslinjer, som er aftalt i henhold til stk. 3 og 4, gælder indtil der er opnået enighed om ændringer.

## **§ 21 Særlige bestemmelser om Hovedudvalgets opgaver**

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Hovedudvalget har på det overordnede niveau endvidere til opgave:

- a. Gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen
- b. At vejlede om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af udvalg m.v.
- c. At fortolke aftalte retningslinjer
- d. At fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom
- e. At indbringe uoverensstemmelser, fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter.

Stk. 3.

Hovedudvalget mødes normalt 2 gange – og minimum 1 gang om året med kommunens politiske ledelse.

Det ene møde foregår i tilknytning til budgetlægningen, mens det andet møde skal forberedes og struktureres omkring øvrige centrale temaer for Hovedudvalgets arbejde.

Stk. 4.

Hvert andet år iværksætter Hovedudvalget en evaluering i MED-organisationen af værdigrundlaget og organisationens arbejde med værdierne.

## Kapitel 4. Tillidsrepræsentanter

### § 22 Valg af tillidsrepræsentanter

Stk. 1.

På hver institution/arbejdsplads kan der vælges 1 tillidsrepræsentant for hver overenskomstgruppe, hvis gruppen omfatter 5 eller flere medarbejdere.

Stk. 2.

Hvis medarbejderne og institutionens ledelse er enige herom, kan der vælges mere end 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe.

Stk. 3.

Udgør antallet af medarbejdere i en overenskomstgruppe mindre end 5 på en institution/arbejdsplads, 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 valgbar. Valget anmeldes skriftligt af vedkommende organisation over for kommunen. Kommunen er berettiget til over for organisationen at gøre indsigelse mod valget inden for en frist på 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.

Stk. 7.

Bestemmelserne i stk. 1 - 4, stk. 5, 1. punktum og stk. 6 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale mellem kommunens ledelse og de enkelte organisationer i henhold til rammeaftalens § 17. Bestemmelserne i stk. 5, 2.- 4. punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.

### § 23 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 bedst muligt orienteret.

Stk. 4.

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

Stk. 5.

Der er mulighed for, at en tillidsrepræsentant også kan varetage hvervet som sikkerhedsrepræsentant. Hvis det er tilfældet, har tillidsrepræsentanten tillige de beføjelser, som følger af arbejdsmiljølovgivningen m.v.

Stk. 6.

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

## **§ 24 Valg af fællestillidsrepræsentanter**

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Fællestillidsrepræsentanten, der er valgt efter stk. 1, kan ikke varetage anliggender inden for de enkelte tillidsrepræsentanters område, medmindre ledelsen og de berørte tillidsrepræsentanter er enige herom.

Stk. 3.

Det kan mellem en personaleorganisations lokale afdeling og kommunen aftales, at der vælges en fællestillidsrepræsentant, der repræsenterer enten en overenskomstgruppe, som har valgt mere end én tillidsrepræsentant, eller flere overenskomstgrupper omfattet af overenskomst med samme lønmodtagerpart. Det aftales i så fald, hvilke spørgsmål der skal varetages af fællestillidsrepræsentanten. Valget af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de berørte og anmeldte tillidsrepræsentanter. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes skriftligt af vedkommende personaleorganisation/-organisationer over for kommunen.

Stk. 4.

Ved valg af fællestillidsrepræsentant i henhold til stk. 1 og stk. 3 kan parterne aftale, at andre end tillidsrepræsentanter er valgbare. Pågældende skal dog have en ansættelsesmæssig tilknytning til kommunen. Indgås en sådan aftale, bortfalder kravet om, at fællestillidsrepræsentanten vælges af de berørte tillidsrepræsentanter. Den (de) berørte personaleorganisation(er) fastlægger selv valgformen.

Stk. 5.

Rammeaftalen giver overenskomstgrupper, der har 2 eller flere tillidsrepræsentanter, ret til i forbindelse med indgåelsen af nærværende lokale aftale at vælge en fællestillidsrepræsentant. Denne fællestillidsrepræsentant kan enten vælges blandt og af de berørte og anmeldte tillidsrepræsentanter, som det er beskrevet i stk. 3, eller alene have en ansættelsesmæssig tilknytning til kommunen. I bilag 5 til nærværende aftale er opført hvilke overenskomstgrupper, der har tilkendegivet at ville udnytte denne ret tillige med en angivelse af den valgte valgprocedure.

Stk. 6.

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

## **§ 25 Valg af suppleant (stedfortræder)**

Stk. 1.

Der kan vælges 1 suppleant (stedfortræder) for hver medarbejderrepræsentant, herunder tillidsrepræsentant, efter tilsvarende regler som nævnt i § 22, stk. 5 og 6 samt for fællestillidsrepræsentanten.

Stk. 2.

Suppleanten er omfattet af bestemmelsen i § 34. Under medarbejderrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i medarbejderrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter nærværende regler.

Stk. 3.

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

## **§ 26 Generelle bestemmelser om medarbejderrepræsentanters vilkår**

Stk. 1.

Udøvelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant anses for at være en naturlig og nødvendig del af en organisations funktionsmåde og skal derfor betragtes som værdiskabende på samme måde som andet værdiskabende arbejde i pågældende organisation.

Stk. 2.

Til varetagelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant skal der som for enhver anden værdiskabende aktivitet afsættes den nødvendige og tilstrækkelige tid. I den forbindelse må det på den enkelte arbejdsplads drøftes, hvilket tidsforbrug der er fornødent.

Stk. 3.

Ved vurderingen af medarbejderrepræsentanternes vilkår, herunder hvor meget tid, der er nødvendig for en kvalificeret udførelse af hvervet, tages højde for ændringer og udvidelser af arbejdsopgaver og arbejdsområder, f.eks. som følge af administrative omlægninger og ændringer, akut opståede opgaver (herunder personsager), budgetvedtagelser, fornyelse af overenskomster, yderligere decentralisering m.v.

Stk. 4.

Som for enhver anden værdiskabende aktivitet gælder der tilsvarende for udøvelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant, at der afsættes den tid, der er nødvendig for at udføre hvervet. Indførelse af tidsbesparende procedurer og hjælpemidler i Køge Kommune, som f.eks. Edb-systemer og -faciliteter i øvrigt bør, hvor det er hensigtsmæssigt, tillige finde anvendelse ved udførelsen af medarbejderrepræsentantens opgaver og dermed indgå i vurderingen af hvor meget tid, der er nødvendig.

Stk. 5.

Bestemmelserne i stk. 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. rammeaftalens § 17. Dvs. at der kan indgås konkret aftale om medarbejderrepræsentanternes tidsvilkår.

## **§ 27 Uddannelse**

Alle medlemmer af MED-udvalg (HU, FMU-er og LMU-er samt formand og næstformand for P-møder) uddannes efter parternes aftalte uddannelsesmodel, jf. protokollat om uddannelse på medindflydelses og medbestemmelsesområdet.

## **§ 28 Lokaleforhold**

Medarbejderrepræsentanter har adgang til kontor med tilhørende faciliteter, herunder adgang til net og e-mail. Praktiske forhold aftales nærmere mellem pågældende tillids- og sikkerhedsrepræsentant og dennes leder.

## **§ 29 Indtægts- og lønforhold**

Stk. 1.

Varetagelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant må ikke indebære indtægtstab.

Stk. 2.

Varetagelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant må ikke påføre den enkelte udgifter.

Stk. 3.

Ved indgåelse af aftaler om medarbejderrepræsentantens individuelle løn indgår funktioner og kvalifikationer i forbindelse med udøvelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant på lige fod med andre arbejdsmæssige funktioner og kvalifikationer.

Stk. 4.

Bestemmelserne i stk. 1 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. rammeaftalens § 17. Dvs. at der kan indgås konkret aftale om tillidsrepræsentanters lønvilkår.

## **§ 30 Opkvalificering af afdædte medarbejderrepræsentanter**

Såfremt medarbejderrepræsentanten ved tilbagevenden i fuldt omfang til sine almindelige arbejdsfunktioner har behov for en opkvalificering for at kunne varetage sit arbejde, har denne såvel pligt som ret til at gennemføre de nødvendige opkvalificeringsaktiviteter, der tilbydes af arbejdspladsen. Det nærmere indhold heri aftales mellem pågældende medarbejder og dennes leder.

## **§ 31 Tillidsrepræsentanters deltagelse i aktiviteter i personaleorganisationernes regi.**

Stk. 1.

Efter anmodning gives 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 organisation
3. Deltagelse i møder, som arrangeres af den forhandlingsberettigede personaleorganisation for de tillidsrepræsentanter, der er valgt i kommunen.

Stk. 2.

Kommunens lønudgifter i forbindelse med de i stk. 1 nævnte aktiviteter refunderes af AKUT-fonden efter den såkaldte "regningsmodel". Beløbet tilfalder den enkelte tillidsrepræsentants arbejdsplads.

Stk. 3.

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. rammeaftalens § 17. Bestemmelserne om AKUT-systemet kan dog ikke fraviges.

### **§ 32 Kompensation til arbejdspladsen ved fravær**

Der ydes kompensation til medarbejderrepræsentantens arbejdsplads i tilfælde af fravær i henhold til §§ 27 og 31 i situationer:

1. Hvor udøvelsen af hvervet dækker bredere end medarbejderrepræsentantens egen arbejdsplads.
2. Hvor kolleger uden vikardækning vil blive belastet ud over den gældende arbejdstidsnorm.

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

Stk. 1.

Kommunen og repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) kan særskilt indgå en lokal aftale, som fraviger følgende bestemmelser i MED-aftalen:

- § 22, stk. 1 – 4, stk. 5, 1. punktum og stk. 6
- § 23, stk. 3 og 4
- § 24, stk. 1, 1. og 2. punktum, stk. 2, stk. 3, 1. – 3. punktum, stk. 4 og stk. 5
- § 25 stk. 1 og 2
- § 26, stk. 2
- § 29, stk. 1
- § 31, stk. 1 og 2

I den særskilte lokale TR-aftale kan endvidere indgå øvrige forhold, der ikke er dækket af MED-aftalen, herunder f.eks. forhold der er omtalt i "Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse".

Stk. 3.

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

Stk. 4.

Forhandling om særskilt indgåelse af en lokal aftale i henhold til stk. 1 skal indledes, såfremt Køge Kommune eller én eller flere (lokale) repræsentanter fra en eller flere forhandlingsberettigede organisationer anmoder herom. Ved en drøftelse mellem en eller flere repræsentanter fra kommunens øverste ledelse og en eller flere repræsentanter fra de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) fastlægges det, på hvilket niveau de enkelte elementer i en lokal aftale skal forhandles og aftales. Begge parter skal på anmodning oplyse, hvem der repræsenterer parterne i forhandlingerne.

Stk. 5.

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

Stk. 6.

Den særskilte lokale TR-aftale kan opsiges med 3 måneders varsel, medmindre de lokale parter har aftalt et længere varsel. I opsigelsesperioden skal forhandlinger om ændring af aftalen indledes, hvis én af de forhandlingsberettigede parter anmoder herom. Ved bortfald af den lokale aftale gælder nærværende MED-aftale.

### **§ 34 Afskedigelse af medarbejderrepræsentanter**

Stk. 1.

En medarbejderrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Det er overladt til retspraksis at fastlægge indholdet i begrebet tvingende årsager. Arbejdsgiveren har bevisbyrden for, at der foreligger tvingende årsager, og der er en almindelig opfattelse af, at der "skal meget til" før der er tale om tvingende årsager. Som eksempler på situationer, der ifølge retspraksis forstås som tvingende årsager, kan nævnes:

- Hvis en medarbejderrepræsentant har opfordret til eller ikke aktivt modarbejdet en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse eller har opfordret til andre former for overenskomstbrud
- Hvis en medarbejderrepræsentant leverer en overordentlig meget ringere arbejdsindsats end før udnævnelsen til medarbejderrepræsentant
- Hvis en medarbejderrepræsentant udebliver fra arbejde, optræder uhæderligt eller overtræder arbejdspladsens ordensforskrifter groft.

Hvis afskedigelsesgrunden er arbejdsmangel, er det arbejdsgiveren, der må kunne dokumentere, at man ikke ligeså godt kunne have afskediget en anden medarbejder, som ikke er omfattet af den særlige beskyttelse. I et sådant tilfælde må arbejdsgiveren foretage en kompetencevurdering af den pågældende i forhold til de øvrige medarbejdere og opgaveløsningen på området – dvs. en omhyggelig, kvalitativ vurdering af, hvem der bedst kan undværes.

#### Stk. 2.

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

#### Stk. 3.

Hvis personaleorganisationen skønner, at den påtænkte afskedigelse ikke er rimeligt begrundet i medarbejderrepræsentantens eller kommunens forhold, kan personaleorganisationen inden en frist på 14 dage efter den i stk. 2 nævnte forhandling over for kommunen skriftlig kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst/aftale. Kopi af forhandlingsbegæringen 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 medarbejderrepræsentant kan ske med et varsel, der følger den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af, dog mindst med 5 måneders varsel til udgangen af en måned. Hvis den pågældende medarbejderrepræsentant på tidspunktet for opsigelsen har fungeret som medarbejderrepræsentant i en sammenhængende periode på mindst 5 år, skal afsked dog ske med mindst 6 måneders varsel til udgangen af en måned. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afskedigelsen af en medarbejderrepræsentant ske med det varsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af, dog ikke under 35 dages varsel til udgangen af en måned.

#### Stk. 5.

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

#### Stk. 6.

Spørgsmålet om afskedigelsens berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget afskedigelse af en medarbejderrepræsentant afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold til § 36. Godtgørelsen ydes efter de regler herom, som måtte være indeholdt i den overenskomst, som vedkommende er omfattet. 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.

Stk. 1-6 gælder ikke ved afskedigelse af en prøveansat tjenestemand. I de tilfælde gælder særlige procedureforskrifter i tjenestemandensregulativerne og i aftalerne om prøvetidens længde for tjenestemand.

### **§ 35 Løsning af tvister vedrørende §§ 26-32**

Såfremt der lokalt opstår uenighed mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter om forhold omhandlet af §§ 26-32, kan parterne bringe spørgsmålet op i Hovedudvalget til orientering, hvorefter det gøres til genstand for forhandling mellem kommunens ledelse og den relevante faglige organisation.

### **§ 36 Voldgift vedrørende tillidsrepræsentanter**

Stk. 1.

Uoverensstemmelser om fortolkning af §§ 22-34 om tillidsrepræsentanterne afgøres ved en voldgift, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af de kommunale arbejdsgiverparter og 2 af Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

### **§ 37 Uoverensstemmelser vedrørende særskilte lokale TR-aftaler**

Stk. 1.

Uoverensstemmelser om særskilte lokale TR-aftaler indgået i henhold til § 33 skal søges løst lokalt mellem de parter, der har indgået aftalen.

Hvis dette ikke er muligt kan uoverensstemmelsen indbringes for KL og den/de relevante forhandlingsberettigede organisation(er), som søger uoverensstemmelserne bilagt ved mægling.

Såfremt uoverensstemmelserne ikke kan løses ved mægling, overgår sagen til KL og den/de relevante forhandlingsberettigede organisation(er), som i fællesskab søger at afgøre sagen. Hvis der ikke kan opnås enighed, kan uoverensstemmelsen herefter afgøres ved en voldgift, i henhold bestemmelserne i Rammeaftalens § 20.

### **§ 38 Håndhævelse af forpligtelserne i § 19, stk. 4 – 6 om information og drøftelse**

Stk. 1.

Såfremt en af parterne ikke overholder sin forpligtelse i henhold til § 19, stk. 4 - 6 kan den anden part fremsætte anmodning om, at forpligtelsen overholdes. Anmodningen skal fremsættes skriftligt og så snart den anden part bliver bekendt med, at forpligtelsen ikke er overholdt.

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 § 19, stk. 4 - 6 ikke er overholdt, kan de selv fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse. Såfremt parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 19, 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 Rammeaftalens § 22 stk. 5-9.

## **Kapitel 5. Ikrafttræden**

### **§ 39 Evaluering**

Hovedudvalget drager omsorg for, at der 2 år efter denne aftales ikrafttrædelse foretages en evaluering af, hvorledes aftalen har virket i praksis. I særlig grad skal evalueringen fokusere på de erfaringer, man har gjort i de områder af kommunen, hvor man har valgt en ændret organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i henhold til § 18.

### **§ 40 Ikrafttræden**

Stk. 1.

Denne aftale træder i kraft den 1. juli 2007.

Stk. 2.

Aftalen erstatter Skovbo Kommunes Samarbejdsaftale aftale af 4. oktober 2004 og Køge Kommunes MED-aftale af 28. november 2000 .

Stk. 3

De midlertidige fælles udvalg, der er nedsat i forbindelse med fusionsprocessen samt de lokale MED-, samarbejds- og sikkerhedsudvalg fortsætter, indtil de i denne aftale nævnte MED-udvalg er nedsat.

Køge d. 27. juni 2007

**For organisationerne:**

FTF-K: Poul Erik Madsen (DLF)

Sascha Bloch Nielsen (DLF)

Bøje Kristiansen (BUPL)

Susanne Schuster (DSR)

LO: Randi Kirkegaard (HK)

Jan Rasmussen (3F)

Lone Nielsen (SL)

Jonna Slott (FOA)

AC: Finn Hansen (IDA)

**For Køge Kommune:**

Suzanne Aaholm

Tim Andersen

Mogens Pejtersen

Jes Møller

Inger Andersen

Kenneth Flex

Ann Leikersfeldt

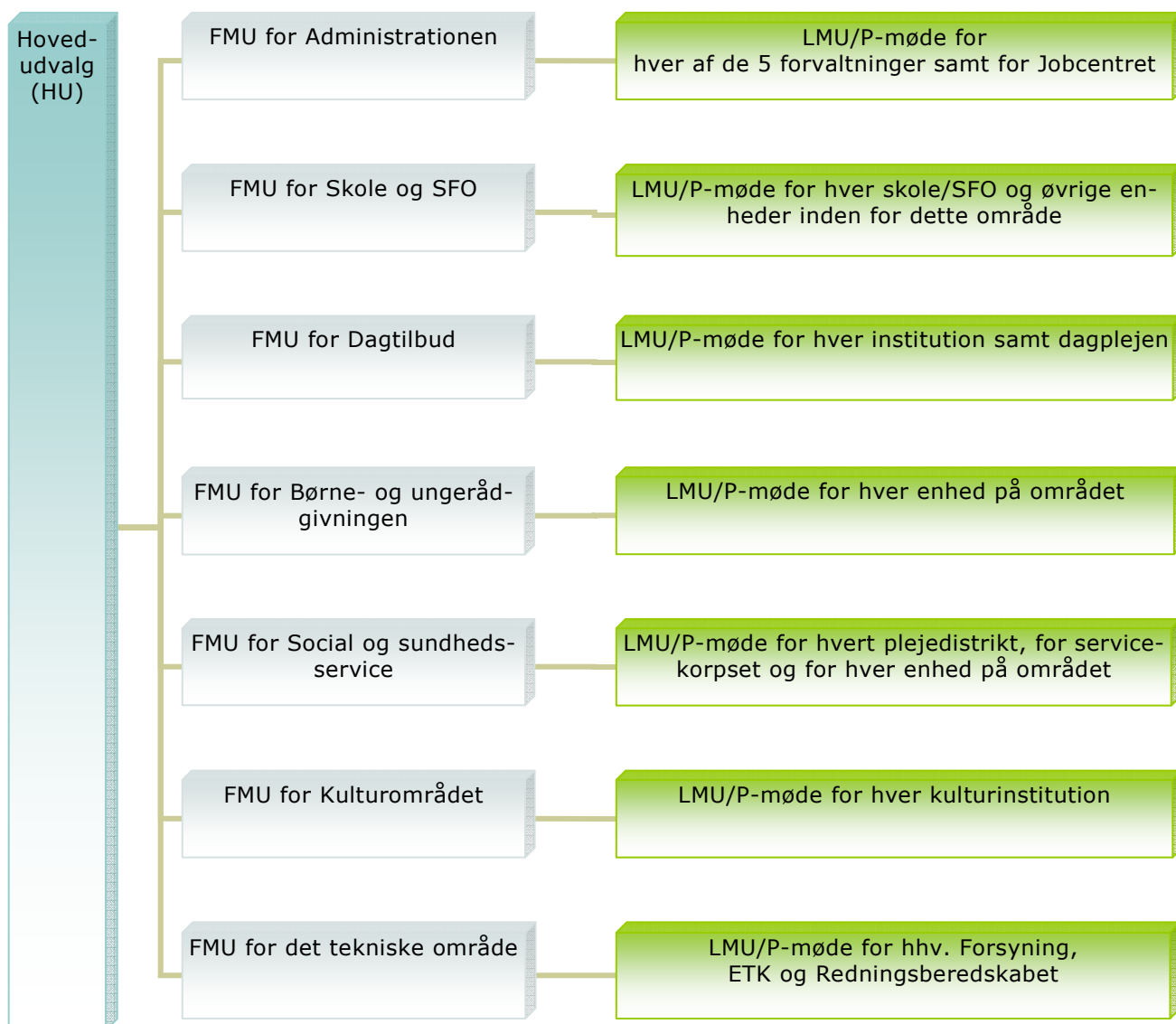
## **Bilag til Køge Kommunes MED-aftale**

- Bilag 1 Oversigt over MED-organisationen i Køge Kommune
- Bilag 2 Oversigt over den aftalte organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet
- Bilag 3 Arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed
- Bilag 4 Liste over sikkerhedsorganisationens opgaver
- Bilag 5 Fortegnelse over de overenskomstgrupper, der har valgt en fællestillidsrepræsentant
- Bilag 6 Oversigt over Køge Kommunes MED-aftale i forhold til Rammeaftalen

## Bilag 1: Oversigt over MED-organisationen i Køge Kommune

Dette bilag viser strukturen i MED-systemet i Køge Kommune.

Hovedudvalget (HU) dækker hele Køge Kommune. For hver sektor der et fælles MED-udvalg (FMU). Og under hvert FMU er der arbejdspladsernes lokale MED-udvalg (LMU) eller Personalemøder (P-møder).

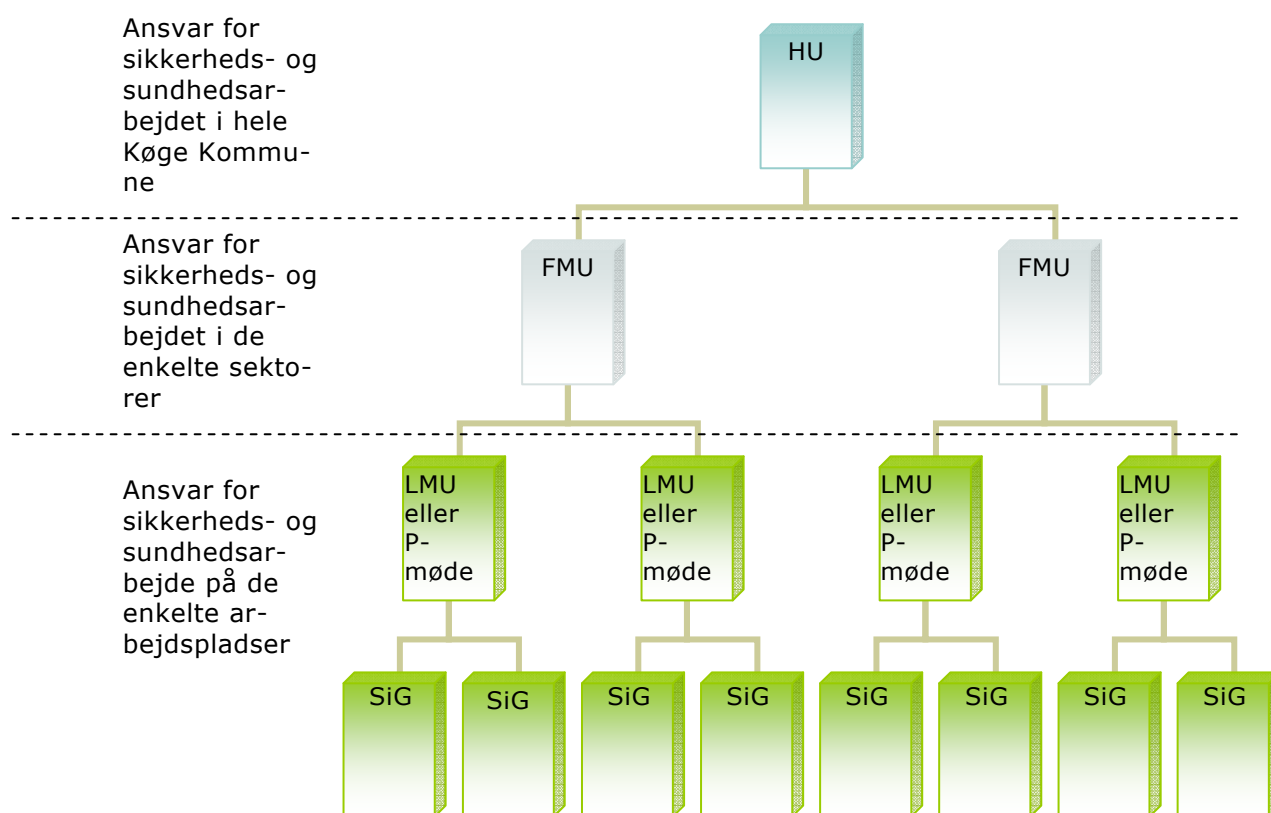


## Bilag 2: Oversigt over den aftalte organisering af sikkerheds- og Sundhedsarbejdet

Køge Kommunes 7 Fælles MED-udvalg (FMU), jf. bilag 1, har alle valgt den enstrengede model, og varetager dermed ansvaret for sikkerheds- og sundhedsarbejdet i den pågældende sektor.

Strukturen er også beskrevet i aftalens § 18. Arbejdet med sikkerhed og sundhed er yderligere beskrevet i bilag 3.

Figuren herunder viser niveauerne i MED-organisationen og hvilket ansvar, der knytter sig til hvert niveau.



### **Bilag 3. Arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed**

Det er en del af den fælles vision for Køge Kommune som arbejdsplads, at der arbejdes for et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Et af formålene med Køge Kommunes MED-aftale er derfor også at styrke og effektivisere arbejdet med arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed, jf. aftalens § 2 stk. 3.

Aftalens § 18 beskriver strukturen for arbejdet med Arbejdsmiljø i Køge Kommune.

I dette bilag beskrives nærmere, hvilke metoder og aktiviteter der anvendes for at styrke og effektivisere arbejdet med arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed.

#### **Aktiviteter og metoder**

Køge Kommunes indsats på området hviler på tre overordnede principper: Systematisk indsats, en offensiv tilgang og decentral forankring.

#### **APV**

Arbejdspladsvurdering (APV) er en vigtig hjørnesteen i Køge Kommunes arbejdsmiljøarbejde. Dels fordi APV-arbejdet sikrer, at udviklingen i arbejdsmiljøet følges systematisk på den enkelte arbejdsplads og i den enkelte sektor, dels fordi afdækkede problemer derved kan få konkret fokus og endelig fordi APV-arbejdet skaber et fundament for en forebyggende offensiv tilgang til arbejdsmiljøarbejdet.

Udover kortlægningen af arbejdsmiljøet, skal APV'erne også rumme en handleplan med konkrete resultatomål samt en plan for opfølgningen, så der sikres fokus på den bedste forebyggelse og opfølgning i forhold til afdækkede problemer. APV'erne indgår dermed som en del af grundlaget for FMU-ernes og LMU-ernes arbejdsmiljøarbejde.

Hovedudvalget samler op på APV-arbejdet i organisationen og bruger opsamlingen som afsæt for at udpege temaer og særlige indsatsområder.

#### **Information og kommunikation**

Der arbejdes ud fra et højt informationsniveau på arbejdsmiljøområdet.

Hovedmediet for informationen er Thyra, hvor der løbende formidles nyheder, regler, viden, metoder og værktøjer med relevans for arbejdsmiljøarbejdet.

Sikkerhedsorganisationen kan på Thyra finde inspirationsmateriale, links og en mængde værktøjer, der kan benyttes i det daglige arbejdsmiljøarbejde.

Arbejdsmiljøarbejdet og arbejdsmiljøforholdene i Køge Kommune synliggøres via Thyra ved, at centrale oplysninger gøres tilgængelige for alle – eksempelvis APV'er, fortegnelse over sikkerhedsorganisationen, referater fra HU og FMU-er.

I MED-organisationen sikres kommunikationen om arbejdsmiljø bl.a. ved, at alle MED-udvalg har arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed på dagsordenen i deres møder.

Herudover skal de fælles MED-udvalg hvert år afholde 2 møder for alle sektorens sikkerhedsgrupper. Udvalget kan i enighed træffe beslutning om anden mødefrekvens.

Herudover opfordres til, at de Fælles MED-udvalg hvert år afholder 1-2 møder for alle sektorens sikkerhedsgrupper – evt. i forbindelse med de temaer, der meldes ud fra Hovedudvalget.

### **Politikker og centrale indsatsområder**

Hovedudvalget har ansvar for at formulere personalerelaterede politikker og retningslinier, som også har betydning for arbejdsmiljøet - eksempelvis om sundhed og trivsel samt om stress (jf. aftalens § 20 stk. 4). FMU-er og LMU-er drøfter og udfylder de udmeldte politikker og retningslinier, så det giver bedst muligt mening lokalt. Hovedudvalget følger op på politikker og retningslinier på baggrund af input fra MED-organisationen.

Der udarbejdes løbende statistik over antallet af arbejdsskader samt statistik over antallet af sygedage. Statistikkerne drøftes en gang årligt i Hovedudvalget samt i de fælles MED-udvalg. Hovedudvalget udvælger de centrale statistikker, der indgår i grundlaget for konkrete emner og indsatsområder.

Hovedudvalget udvælger hvert år mindst et særligt indsatsområde for arbejdet med arbejdsmiljø. Indsatsområdet meldes ud i MED-organisationen – Hovedudvalgets rolle er at være igangsætter/tovholder og hjælpe med at iscenesætte MED-udvalgenes arbejde med indsatsområderne. I forbindelse med at Hovedudvalget udvælger særlige indsatsområder, fastlægges også hvornår og evt. hvordan, der følges op på det udmeldte tema.

### **Den decentrale forankring**

I Køge Kommune er beslutningskompetencen i vid udstrækning decentraliseret indenfor fastsatte rammer, politikker og udmeldte satsningsområder. Denne decentralisering afspejles også i MED-organisationens arbejde med arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed.

Det er således en vigtig pointe, at arbejdsmiljøarbejdet først og fremmest er forankret i den enkelte arbejdsplads og den enkelte sektor, så det konkrete indhold i arbejdet kan blive så vedkommende og målrettet som muligt.

I praksis betyder det, at ansvaret for sektorernes konkrete aktiviteter ligger i FMU-erne og at FMU-er og LMU-er har ansvaret for at udmønte politikker og retningslinier i den enkelte sektor og på den enkelte arbejdsplads. Ifølge aftalens § 18 skal FMU-er, der varetager sikkerheds- og sundhedsarbejde, indgå en aftale, der beskriver arbejdsmiljøarbejdet i sektoren.

Det er også især på det decentrale niveau, det er vigtigt at have blik for, hvad et godt psykisk og fysisk arbejdsmiljø er i den enkelte sektor og på den enkelte arbejdsplads, og hvilke initiativer, der kan medvirke til at fremme arbejdsglæden. Denne fremadrettede måde at arbejde med arbejdsmiljøet er vigtig i forhold til at gøre indsatsen offensiv og visionær frem for defensiv og problemorienteret.

### **Opgave- og ansvarsfordelingen i Køge Kommune**

I alle sektorer er der peget på den enstrengede model, hvor sikkerheds- og sundhedsarbejdet integreres med samarbejdsarbejdet i sektorens Fælles MED-udvalg.

Sikkerhedsorganisationens opgaver og ansvar er beskrevet i bekendtgørelse nr. 575 af 21. juni 2001 om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde, se også bilag 3.

I Køge Kommune betyder bestemmelserne konkret, at rollerne og opgaverne på arbejdsmiljøområdet er fordelt mellem Hovedudvalg, Fælles MED-udvalg, Lokale MED-udvalg/P-møder og sikkerhedsgrupperne. Herunder ses eksempler på opgavefordelingen (listen herunder er ikke udtømmende).

## Eksempler på opgavefordelingen i MED-organisationen

Hovedudvalget	<ul style="list-style-type: none"><li>• Planlægning, ledelse og koordinering af arbejdsmiljøindsatsen på det overordnede niveau</li><li>• Overordnede målsætninger og strategier for hele Køge Kommune</li><li>• Koordinering af indsatsen på kommune-niveau</li><li>• Udpegning af indsatsområder og udmeldinger om temaer i organisationen</li><li>• Udarbejdelse af personalerelaterede politikker og retningslinier</li><li>• Opfølgning på APV-arbejdet</li><li>• Påse, at FMU-ernes sektoraftaler er i overensstemmelse med Køge Kommunes MED-aftale og arbejdsmiljølovens bestemmelser.</li></ul>
Fælles MED-udvalg	<ul style="list-style-type: none"><li>• Planlægge, lede og koordinere sektorens arbejdsmiljøindsats</li><li>• Holde overblikket over sektorens arbejdsmiljøudfordringer</li><li>• Understøtte og udmønte overordnede politikker, retningslinier og strategier, som HU melder ud</li><li>• Understøtte og koordinere sektorens arbejde med udmeldte temaer og indsatsområder</li><li>• Overordnet koordination af sektorens Arbejde med APV</li><li>• Tilbagekomme til HU om APV-arbejdet</li><li>• Holde løbende kontakt med områdets sikkerhedsgrupper</li><li>• Understøtte Sikkerhedsgruppernes arbejde, herunder med konkret sparring og rådgivning</li><li>• Drøfte statistikker over arbejdsskader og sygefravær i sektoren</li></ul>
Lokale MED-udvalg/ P-møder	<ul style="list-style-type: none"><li>• Planlægge, lede og koordinere arbejdsmiljøindsatsen på den enkelte arbejdsplads</li><li>• Gennemføre konkrete aktiviteter på arbejdspladsen</li><li>• Udmønte overordnede politikker og retningslinier konkret på arbejdspladsen</li><li>• Deltage i sektorens arbejde med udmeldte temaer og indsatsområder</li><li>• Sætte APV-arbejdet i gang og følge op</li></ul>
Sikkerhedsgrupperne	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sikkerhedsgrupperne er grundstenen i arbejdsmiljøindsatsen og skal varetage de lokale sikkerheds- og sundhedsopgaver, sådan som Arbejdsmiljøloven foreskriver.</li><li>• Deltage i APV- arbejdet</li><li>• Reagere på konkrete arbejdsmiljøproblemer</li></ul>

#### **Bilag 4. Liste over sikkerhedsorganisationens opgaver**

Uanset der indgås aftale om, at sikkerheds- og sundhedsarbejdet varetages af MED-organisationen, kan arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om sikkerhedsorganisationens opgaver m.v. ikke fraviges.

Det beskrives i bekendtgørelse nr. 575 af 21. juni 2001 om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde.

Jf. bemærkningerne til bekendtgørelsens § 38, stk. 2 er der tale om følgende opgaver:

##### **Opgaver, der i henhold til bekendtgørelsen varetages af sikkerhedsudvalget:**

- Planlægning, ledelse og koordinering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet
- Rådgivning ved løsning af arbejdsmiljømæssige spørgsmål
- Sikring af rammerne for, at sikkerhedsgrupperne orienteres og vejledes om arbejdet
- Sikring af rammerne for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion af de ansatte
- Samarbejde med bedriftssundhedstjenesten
- Udarbejdelse af plan over sikkerhedsorganisationens opbygning
- Rådgivning af (amts)kommunen ved løsning af arbejdsmiljømæssige spørgsmål, herunder deltagelse i arbejdspladsvurderingen.

##### **Opgaver, der i henhold til bekendtgørelsen varetages af sikkerhedsgruppen:**

- Kontrol med, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige
- Påvirkning af den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed
- Orientering til de ansatte om de bestemmelser, der er fastsat til at fremme sikkerhed og sundhed
- Deltagelse i planlægningen af institutionens/afdelingens sikkerheds- og sundhedsarbejde, herunder deltagelse i arbejdspladsvurdering
- Være kontakttled mellem de ansatte og sikkerhedsudvalget
- Holde sikkerhedsudvalget underrettet om arbejdsmiljømæssige problemer.

Øvrige opgaver fremgår bl.a. af ovennævnte bekendtgørelse samt af At-anvisning nr. 6.1.0.4 om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde.

#### **Eksempler på metoder og aktiviteter.**

Følgende er eksempler på metoder og aktiviteter, der kan anvendes med henblik på at styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet:

- Formulering af en overordnet arbejdsmiljøpolitik
- Udvalgelse af indsatsområder
- Arbejdspladsvurderinger
- Handleplaner
- Effektmåling
- Arbejdsmiljøregnskaber
- Opgørelser over antallet af arbejdsskader, sygedage etc.
- Risikovurderinger og ulykkesanalyser
- Temadage og lign.

**Bilag 5. Fortegnelse over de overenskomstgrupper, der har valgt en fællestillidsrepræsentant.**

Jf. § 24, stk. 5.

## Bilag 6. Oversigt over Køge Kommunes MED-aftale i forhold til Rammeaftalen

Køges aftale		Rammeaftalen	
§ 1	Aftalens område og afgrænsning	§ 1	Område
§ 2	Formål	§ 2	Formål
§ 3	Ændring, opsigelse og fornyelse af nærværende aftale	§ 3	Lokale aftalemuligheder
§ 4	Generelle bestemmelser	§ 4	Form og struktur
§ 5	MED på det øverste niveau: Hovedudvalget (HU)		
§ 6	Organiseringen af MED på den enkelte arbejdsplads/institution		
§ 7	MED på de "mellemste niveauer" (sektor)		
§ 8	Antallet af repræsentanter i et MED-udvalg		
§ 9	Sammensætning, valgprocedure og valgperiode		
§ 10	Kontaktudvalg		
§ 11	Mødevirksomhed i et MED-udvalg eller Personalemøde		
§ 12	Indkaldelse af sagkyndige		
§ 13	Underudvalg		
§ 14	Beslutningsprocessen i et MED-udvalg		
§ 15,	Stk. 3 om kompetence	§ 5	Kompetence
§ 16	Former for medindflydelse og medbestemmelse	§ 6	Medindflydelse og medbestemmelse
§ 17	Indholdet i medindflydelsen og medbestemmelsen		
§ 18	Indgåelse af aftale om, at et fælles MED-udvalg varetager sikkerheds- og sundhedsarbejdet		
§ 19	Information og drøftelse	§ 7	Information og drøftelse
§ 20	Retningslinjer	§ 8	Retningslinier
§ 21	Særlige bestemmelser om Hovedudvalgets opgaver	§ 9	Hovedudvalget
§ 22	Valg af tillidsrepræsentanter	§ 10	Valg af tillidsrepræsentanter
§ 23	Tillidsrepræsentantens virksomhed	§ 11	Tillidsrepræsentantens virksomhed
§ 24	Valg af fællestillidsrepræsentanter	§ 12	Valg af fællestillidsrepræsentanter
§ 25	Valg af suppleant (stedfortræder)	§ 13	Valg af suppleant (stedfortræder)
§ 26	Generelle bestemmelser om medarbejderrepræsentanters vilkår	§ 14	Medarbejderrepræsentanternes vilkår
§ 27	Uddannelse		
§ 28	Lokaleforhold		
§ 29	Indtægts- og lønforhold		
§ 30	Opkvalificering af afgangede medarbejderrepræsentanter		
§ 31	Tillidsrepræsentanters deltagelse i aktiviteter i personaleorganisationernes regi	§ 15	Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v. i (amts)kommuner i KL's og Amtsrådsforeningens områder
§ 32	Kompensation til arbejdspladsen ved fravær	§ 16	Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v. i Københavns og Frederiksberg kommuner
<i>Ingen bestemmelse</i>		§ 17	Fravigelse af TR-bestemmelser ved særskilt indgået lokal TR-aftale
§ 33	Fravigelse af TR-bestemmelser ved særskilt indgået lokal TR-aftale		

- § 34 Afskedigelse af medarbejderrepræsentanter
- § 35 Løsning af tvister vedrørende §§ 26-32
- § 36 Voldgift vedrørende tillidsrepræsentanter
- § 37 Uoverensstemmelser vedrørende særskilte lokale TR-aftaler
- § 38 Håndhævelse af forpligtelserne i § 19, stk. 4-6 om information og drøftelse.

*Ingen bestemmelse*

*Ingen bestemmelse*

- § 39 Evaluering
- § 40 Ikrafttræden

- § 18 Afskedigelse
- § 19 Voldgift vedrørende §§ 10-18
- § 20 Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået i.h.t. § 17
- § 21 Håndhævelse af forpligtelserne i § 7, stk. 4-6
- § 22 De centrale parterers opgaver og kompetence
- § 23 Voldgift vedrørende § 22, stk. 2
- § 24 Ikrafttræden