

# MED-aftale i Ringsted Kommune - medindflydelse og medbestemmelse

## Indhold:

- Aftalens område
- Aftalens formål
- Form og struktur
- Kompetence
- MED-hovedudvalg
- Områdeudvalg og MED-områdeudvalg
- MED-lokaludvalg
- Personalemøder med MED-status
- Sikkerhedsgrupper, kompetence, struktur og sammensætning
- Arbejds miljøkonsulentens rolle i MED strukturen
- Information og drøftelse
- Retningslinier
- Valg af tillidsrepræsentanter
- Tillidsrepræsentantens virksomhed
- Valg af fællestillidsrepræsentanter
- Valg af suppleant (stedfortræder)
- Medarbejderrepræsentanters vilkår
- Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v.
- Afskedigelse
- Voldgift vedrørende §§13 -19
- Fravigelse af TR-bestemmelserne ved særskilt indgået lokal TR-aftale
- Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftale indgået i henhold til § 21
- Opsigelse af lokalaftalen
- Ikrafttræden
- Evaluering

### Uddybning og forklaring af aftaleteksten. Aftalen omfatter både venstre og højre spalte.

#### § 1 Aftalens område

##### Stk. 1

Denne lokalaftale, som er udarbejdet i henhold til rammeaftale mellem KL og KTO om medindflydelse og medbestemmelse, omfatter i Ringsted Kommune alle ansatte i kommunen samt de selvejende institutioner, som kommunen har indgået driftsoverenskomst med og som er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn i henhold til den kommunale styrelseslovs § 67.

##### Stk. 2

Lokalaftalen gælder for alle ansatte i  
1. Ringsted kommune  
2. Selvejende institutioner som Ringsted kommune har indgået driftsoverenskomst med.

#### § 2 Aftalens formål.

##### Stk. 1

Formålet med denne lokale aftale er at skabe rammerne og grundlaget for

- At forbedre og udvikle samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Ringsted kommune.

Der skal på alle niveauer være et samspil og en løbende dialog mellem ledelse og medarbejdere.

Indholdet og ånden i kommunens personalepolitik og øvrige målsætninger samt de centralt indgåede aftaler

- At sikre at alle medarbejdere får optimal indflydelse og medbestemmelse på deres arbejdsforhold
- At lede og koordinere kommunens og institutionernes sikkerheds- og sundhedsarbejde.

(mellem KL og KTO) og arbejdsmiljølovgivningen er grundlaget for, at samarbejdet kan udvikles.

Det betyder, at der skal tilstræbes

- Reel og forpligtende indflydelse og medbestemmelse til medarbejderne på alle niveauer.
- At arbejdsglæden og den enkelte ansattes behov for såvel tryghed som personlig og faglig udvikling tilgodeses gennem etablering af gode og udviklende arbejdsforhold.
- Optimal indflydelse på egen jobsituation og hverdag, herunder på udformningen af lokale aftaler og retningslinier.

Alle led i organisationen har fokus på:

- en styrkelse af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.
- samarbejde lokalt
- En kultur, hvor medindflydelse og medbestemmelse samt sikring af et sundt arbejdsmiljø, er en naturlig del af beslutninger på alle niveauer.

### § 3 Form og Struktur

#### Stk. 1

For at styrke medarbejdernes muligheder for indflydelse og medbestemmelse, samt tilgodese Ringsted kommunes behov, etableres der et sammenhængende og enstrengt system for medindflydelse og medbestemmelse, der samtidig skal sikre, at sundheds- og sikkerhedsarbejdet er forsvarligt tilrettelagt i Ringsted kommune, jævnfør arbejdsmiljøloven.

Ved et enstrengt system forstås,

- At medbestemmelse og medindflydelse og sikkerheds- og sundhedsarbejdet foregår i samme regi (MED-systemet) og **ikke** i 2 sideløbende fora.

Det skal som udgangspunkt ikke være den samme person, men der er mulighed for at én person kan varetage både tillidsrepræsentantens opgaver og sikkerhedsrepræsentantens opgaver. Der skal foretages 2 uafhængige valg.

#### Stk. 2

Det sammenhængende MED-system kan tilpasses de enkelte enheder i kommunen, dog således at hovedintentionen om det enstrengede system i MED-strukturen opretholdes.

Princippet om det sammenhængende og enstrengede system skal forstås sådan, at MED-strukturen følger ledelseskompetencen.

Det betyder, at strukturen på institutionsniveau fungerer indenfor den daglige ledelseskompetence her, samtidig med at den refererer til MED-Hovedudvalget, når det handler om overordnede samarbejds-, sikkerheds- og sundhedsspørgsmål.

MED-systemet består af

- MED-Hovedudvalg
- MED-Lokaludvalg
- Personalemøder med MED-status

Samtidig skal man på institutionsniveau behandle de initiativer og emner, som kommer fra MED-Hovedudvalget, ligesom institutionerne selv kan tage initiativer og sende forslag til behandling i MED-Hovedudvalget.

Desuden nedsættes et områdeudvalg efter nærmere aftalte retningslinier, jfr. § 6.

Stk. 3

Sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

For at styrke sikkerheds- og sundhedsarbejdet er det vigtigt overalt i MED-strukturen

Aftalen vil styrke og effektivisere sikkerheds- og sundhedsarbejdet ved

- At MED-Hovedudvalget koordinerer sikkerheds- og sundhedsarbejdet i hele den kommunale organisation.
- At minimum 2 sikkerhedsrepræsentanter deltager som faste repræsentanter i MED-Hovedudvalg, jfr. § 5, stk. 1.
- At minimum en sikkerhedsrepræsentant deltager som fast repræsentant i MED-Lokaludvalg og i personalemøder med MED-status.
- At der er faste punkter på dagsordenen om sikkerheds- og sundhedsspørgsmål i alle udvalg.

- At fokusere på arbejdsmiljøspørgsmål og tage dem med på alle møder.
- At sætte mål for arbejdsmiljøarbejdet i kommunen, planlægge det kommende års hovedaktiviteter og evaluere på opfyldelsen en gang årligt.

I øvrigt henvises til Ringsted Kommunes ArbejdsmiljøHåndbog

Organisering beskrives i § 9.

#### § 4 Kompetence

Stk. 1

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

Ledelsens kompetence er udgangspunktet for medindflydelse og medbestemmelse inden for et givet område.

De elementer, der indgår i en konkret vurdering af ledelseskompentencen er bl.a. om der i ledelsesfunktionerne indgår

- Selvstændig ledelsesret på det faglige område
- Personalepolitisk ansvar
- Selvstændigt budget- og regnskabsansvar

#### § 5 MED-hovedudvalg

Stk. 1

Der nedsættes et MED- Hovedudvalg for hele kommunen. MED-Hovedudvalget er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i kommunen og for varetagelse af sikkerheds- og sundhedsområdet i henhold til arbejdsmiljølovgivningen.

Udvalgets sammensætning baseres på valgte tillids- og sikkerhedsrepræsentanter.

Hvis det antal medarbejderrepræsentanter, der er aftalt i et udvalg, ikke kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles så med tillidsrepræsentanter.

En sikkerhedsrepræsentant kan ikke erstattes af medarbejderrepræsentanten, med mindre der ikke er valgt en sikkerhedsrepræsentant på arbejdspladsen.

Der forudsættes, at alle hovedorganisationer, LO, FTF og AC er repræsenteret i MED-Hovedudvalget.

Hovedudvalget sammensættes således:

- Ledelsessiden udpeges af chefgruppen

- Medarbejdersiden:

Hovedorganisationerne fordeler deres pladser blandt de i kommunen repræsenterede organisationer.

De lokale organisationers afdeling, sektion, klub eller lignende udpeger og vælger blandt de i Ringsted kommune valgte tillidsrepræsentanter.

Organisationerne kan overgive sin plads til de øvrige organisationer, hvis de ikke ønsker at udpege og vælge en repræsentant.

Medarbejdersiden sammensættes af 11 personer:

- 5 LO repræsentanter + personlige suppleanter.
- 3 FTF repræsentanter + personlige suppleanter.
- 1 AC repræsentant + personlig suppleant.
- 2 sikkerhedsrepræsentanter.

Sikkerhedsrepræsentanterne vælges af og blandt sikkerhedsrepræsentanterne i Ringsted kommune.

MED-Hovedudvalget er det eneste udvalg i MED-strukturen, hvortil der sker udpegning fra organisationerne.

Det bør tilstræbes at der vælges en sikkerhedsrepræsentant fra LO-området, og en sikkerhedsrepræsentant fra FTF-området.

Kommunens daglige sikkerhedsleder (herefter kaldet arbejdsmiljøkonsulenten) skal indkaldes til møder i MED-Hovedudvalget og skal være til stede ved alle sikkerhedsmæssige spørgsmål.

Stk. 2  
MED-Hovedudvalgets forretningsorden.

MED-Hovedudvalget udarbejder selv sin forretningsorden med aftale om, hvor mange møder der skal afholdes m.v.

Forretningsordenen bør indeholde følgende:

1. Der afholdes møde i MED-Hovedudvalget, når formanden eller næstformanden finder det nødvendigt, dog mindst 4 gange årligt. Mødedatoerne planlægges for minimum 1 år ad gangen.
2. Herudover skal der berammes mindst et årligt møde med et strategisk indhold. Dette møde har dog ikke karakter af et beslutningsmøde.
3. Dagsordenen skal være udvalgets medlemmer samt disses suppleanter i hænde senest 8 dage før mødet.
4. Dagsorden indeholder nogle faste punkter til hvert møde:
  - Gensidig information
  - Arbejdsmiljø

- Drøftelse af aktuelle problemstillinger / udfordringer
- Status på sikkerheds- og sundhedsarbejds indsatsområder
- Økonomisk og budgetmæssig status

5. Referat lægges på intranettet efter godkendelse.

6. Medlemmerne af MED-Hovedudvalget samt deres suppleanter, får samtidig tilsendt referatet.

Stk. 3  
MED-Hovedudvalgets opgaver.

Aftaleretten delegeres på medarbejdersiden af de faglige organisationer.

MED-Hovedudvalget forhandler og indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler og overenskomster i tilfælde, hvor aftaleretten er delegeret til de lokale repræsentanter.

Stk. 4  
MED-Hovedudvalget har på det overordnede niveau endvidere til opgave:

Det betyder, at MED-Hovedudvalget beskæftiger sig med at udvikle, aftale og gennemføre overordnede retningslinier, bl.a.:

1. gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinier vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen,

- Personalepolitik og tilhørende underpolitikker og udmøntningen heraf.
- Arbejdsmiljøpolitik og udmøntningen heraf.
- Rammeaftaler indgået mellem KL og KTO og udmøntningen heraf. De til enhver tid gældende rammeaftaler findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk) og [www.kl.dk](http://www.kl.dk)
- Medarbejdernes inddragelse i arbejdet med rationaliserings- og omstillingsprojekter.
- Tidsplanen for budgetbehandlingen fremlægges i MED-Hovedudvalget i 1. kvartal til orientering.
- Fastlægge rammer for MED-udvalgenes og lokaludvalgenes arbejde.

2. at vejlede om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af udvalg m.v.,

3. at fortolke alle retningslinier,

4. at fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom og

5. at indbringe uoverensstemmelser, fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter, jf. § 20.

Stk. 5  
Hovedudvalget mødes – mindst en gang om året – med kommunens politiske ledelse med henblik på drøftelse af den del af budgetforhandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold samt udviklingsmuligheder i kommunen.

## § 6 Områdeudvalg og MED-områdeudvalg.

Stk. 1  
Der nedsættes områdeudvalg indenfor de tre store områder administration, sundhed, børn og kultur.

Et områdeudvalg sammensættes repræsentativt fra både ledelse- og medarbejderside.

Såfremt MED-Hovedudvalget beslutter at tillægge områdeudvalget egentlig forhandlingskompetence på

områder, der vedrører arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøstruktur for hele direktørområdet, skal der nedsættes et egentligt MED-områdeudvalg.

Hvis der er nedsat et MED-områdeudvalg skal det sammensættes repræsentativt fra både ledelses- og medarbejderside. 2 af medarbejderrepræsentanterne skal være sikkerhedsrepræsentant.

Valg af tillids- og sikkerhedsrepræsentanter til områdeudvalget sker af og blandt repræsentanter i områdets MED-udvalg

Direktøren udpeger ledelsesrepræsentanterne.

Tanken med at lave områdeudvalg uden reel MED-status er at sikre, at medarbejdere og ledelse indenfor et større område har et forum, hvor de kan drøfte og koordinere emner af fælles interesse for et større område, f.eks. en forvaltning eller en del af en forvaltning, hvor der fungerer flere MED-lokaludvalg

### Stk. 2 Formål

Formålet med et områdeudvalg uden MED-status er:

- at give mulighed for at medarbejdere og ledere kan følge udviklingen og drøfte hvordan det går med at realisere politiske målsætninger og overordnede værdier, ideer og planer indenfor det samlede område
- at drøfte forhold af fælles interesse med betydning for udviklingen på det samlede område
- at inspirere hinanden og erfaringsudveksle til glæde for udviklingen på de enkelte områder.

### Stk. 3 Områdeudvalgets opgaver

Områdeudvalg har til opgave, at

- drøfte emner, der har betydning for hele områdets funktion og udvikling
- drøfte væsentlige udviklingstendenser indenfor området generelt, og hvilken betydning de har for Ringsted og de enkelte arbejdspladser
- give og hente inspiration i forhold til områdets funktion og udvikling indenfor områdets faglige udvikling, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

### Stk. 4 Forretningsorden

Forretningsordenen bør indeholde følgende:

Områdeudvalget udarbejder selv sin forretningsorden ud fra den vejledende forretningsorden til MED-hovedudvalget.

1. Områdeudvalget mødes mindst to gang om året og indkaldes af formand og næstformand, som også udformer dagsorden.

2. Møde afholdes endvidere, såfremt et flertal af medlemmerne over for formanden eller næstformanden udtrykker ønske om det med angivelse af de spørgsmål, som ønskes behandlet.

3. Indkaldelse til møde/formøde sker normalt med udsendelse af dagsorden således at den er medlemmerne i hænde senest 8 dage før mødet. I helt ekstraordinære situationer kan der indkaldes med kortere varsel.

4. Ved fravær indkalder den forhindrede, selv sin personlige suppleant.

5. Der udpeges i fællesskab en sekretær, som udarbejder et referat fra møderne.

6. Efter referaternes godkendelse sendes det til MED-Hovedudvalgets medlemmer til orientering.

## § 7 MED-lokaludvalg

Stk. 1  
Udvalgene sammensættes således, at

- Antallet af medarbejderrepræsentanter er større end antallet af ledelsesrepræsentanter.
- Der altid er mindst en sikkerhedsrepræsentant som medlem
- Udvalgets størrelse ikke forhindrer en effektiv sagsbehandling

Der nedsættes MED-lokaludvalg på alle arbejdspladser med 25 medarbejdere og derover.

MED-Hovedudvalget kan dispensere fra denne bestemmelses krav om, at der skal være 25 medarbejdere for at kunne nedsætte MED-udvalg.

Tillidsrepræsentanterne fra de på arbejdspladsen repræsenterede medarbejdere er fødte medlemmer i de lokale MED-udvalg. Der foretages valg blandt arbejdspladsens sikkerhedsrepræsentanter.

Stk. 2  
Medarbejderrepræsentationen i udvalgene skal afspejle personalsammensætningen og skal som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne:

Det skal tilstræbes, at udvalgene er så repræsentativt sammensat som muligt, således at alle relevante synspunkter drøftes i udvalget.

Størrelsen af den enkelte personalegruppe kan tillige inddrages i vurderingen af sammensætningen.

LO, FTF og AC med mindre andet aftales

- Der kan vælges yderligere et antal medarbejderrepræsentanter af og blandt de ansatte inden for MED-udvalgets området.
- Lederen af institutionen er formands for udvalget og udpeger øvrige ledelsesrepræsentanter
- Næstformand i udvalget vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne i udvalget.
- Det er det enkelte MED-udvalgsmedlems opgave at orientere sin faglige organisation om, at man er indvalgt i MED-udvalget.

Stk. 3  
Hvert udvalg fastsætter selv sin forretningsorden

Forretningsordenen bør indeholde følgende:

1. Der afholdes møde i udvalget, når formanden eller næstformanden finder det nødvendigt, dog mindst 4

gange om året.

2. Møde afholdes endvidere, såfremt et flertal af medarbejderrepræsentanterne over for formanden eller næstformanden fremsætter anmodning herom med angivelse af de spørgsmål, som ønskes behandlet

3. Forslag til dagsordenspunkter skal være meddelt formanden i så god tid, at dagsorden kan udsendes/udleveres således at den er medlemmerne i hænde senest 8 dage før mødet.

4. Faste dagsordenspunkter på ordinære møder:

- Godkendelse af dagsorden
- Meddelelser
- Arbejds miljøspørgsmål
- Drøftelse af aktuelle problemstillinger / udfordringer
- Status på sikkerheds- og sundhedsarbejds indsatsområder
- Økonomisk og budgetmæssig status
- Evt.

5. Der udpeges i fællesskab en sekretær.

6. Sekretæren tager beslutningsreferat fra møderne. Dette godkendes på mødet. Referatet udsendes herefter til udvalgets medlemmer senest 5 arbejdsdage efter mødets afholdelse. Sekretæren foranlediger også at referatet samtidig lægges på kommunens intranet, samt fremsendes i papirform til MED-hovedudvalget.

Formanden har et særligt ansvar for at bekendtgøre referatet der, hvor medarbejderne ikke har adgang til at gøre sig bekendt med det via intranettet. Det skal aftales i det enkelte MED-udvalg, hvorledes informationen bedst gives til hele medarbejdergruppen.

Såfremt der er uenighed om forretningsordenen – eller fortolkningen af denne, træffes afgørelse i Hovedudvalget.

Aftaleretten delegeres på medarbejdersiden af de faglige organisationer.

Stk. 4 Opgaver og kompetence  
MED-Lokaludvalget forhandler og indgår aftaler om udfyldning af aftaler og overenskomster i tilfælde, hvor aftaleretten er delegeret til de lokale repræsentanter.

Stk. 5  
MED-Lokaludvalget har på institutionsniveau til opgave at:

1. gensidigt at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

2. at sikre medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinier for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Det betyder, at MED-Lokaludvalget beskæftiger sig med at udvikle, aftale og gennemføre retningslinier på institutionsniveau, bl.a.:

- Personalepolitik og tilhørende underpolitikker og udmøntningen heraf. Jfr. bilag.
- Arbejds miljøpolitik og udmøntningen heraf.
- APV for det fysiske og psykiske arbejdsmiljø
- Handlingsplaner og prioriteringer
- Forebyggelsesarbejde som knytter sig til arbejdsmiljøet og løbende evalueringer af arbejdsmiljøindsatsen.
- Centralt indgåede rammeaftaler og

3. at planlægge, lede og koordinere sikkerheds- og sundhedsarbejdet på institutionen.

4. at indbringe uoverensstemmelser, fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for MED-Hovedudvalget.

udmøntningen heraf. De til enhver tid gældende rammeaftaler kan findes på [www.kto.dk](http://www.kto.dk) eller [www.kl.dk](http://www.kl.dk).

- Medarbejdernes inddragelse i arbejdet med større rationaliserings- og omstillingsprojekter.

## § 8 Personalemøder med MED-status

Stk. 1

For de medarbejdere, som ikke er direkte omfattet af et udvalg, skal medarbejdernes medindflydelse og medbestemmelse tilgodeses gennem personalemøder for alle medarbejdere og ledere inden for det pågældende område.

Personalemøder med MED-status vil primært kunne praktiseres på arbejdspladser med under 25 ansatte.

Personalemøderne adskiller sig fra MED-lokaludvalgene ved, at alle medarbejderne og ledere deltager.

Personalemødets status, formalia omkring og vilkår for arbejdet skal sikre, at samtlige ansatte inddrages og får reel medindflydelse og medbestemmelse på arbejdspladsen.

Personalemøder i MED-regi adskiller sig fra andre former for informationsmøder, personalemøder eller planlægningsmøder, som ledelsen har indkaldt til.

Stk. 2

Personalemøder med MED-status er tillagt samme kompetence som MED-lokaludvalgene med hensyn til:

Der afholdes mindst 4 personalemøder med MED-status årligt.

- At fastlægge retningslinier for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold på institutionen.
- gensidigt at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.
- At drøfte og planlægge sikkerheds- og sundhedsarbejdet.
- At indbringe uoverensstemmelser, fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for MED-Hovedudvalget

Der henvises i øvrigt til forslag til forretningsorden for så vidt angår varsling af møder, indhold m.v., jfr. § 7. stk. 3.

## § 9 Sikkerhedsgrupper, kompetence, struktur og sammensætning.

Stk. 1

Organisering i sikkerhedsgrupper i Ringsted kommune fastlægges i overensstemmelse med arbejdsmiljøloven. (Organiseringen fremgår af kommunes sikkerhedshåndbog).

### Arbejdslederen

Arbejdslederen på den enkelte arbejdsplads er den daglige ansvarlige for institutionens sikkerhedsarbejde.

- Det er hovedreglen, at det er den arbejdsleder, der i det daglige leder institutionen, der indgår i sikkerhedsgruppen, idet arbejdslederen skal have den fornødne kompetence - til at gennemføre de nødvendige arbejdsmiljø tiltag, som loven kræver.
- Arbejdslederen har pligt til at indgå i sikkerhedsgruppen og deltage i samarbejdet.

*Hvornår er man arbejdsleder?*

Man er arbejdsleder, hvis ens arbejde udelukkende eller i det væsentlige består i at lede og føre tilsyn med arbejdet for de ansatte. Efter Arbejdstilsynets praksis betyder det, at arbejdslederen skal bruge mindst 50 % af sin arbejdstid på at lede og føre tilsyn med arbejdet.

Sikkerhedsarbejdet på hver institution fungerer i sikkerhedsgrupper, som loven foreskriver.

Der kan således ikke aftales andre former for organisering af sikkerhedsarbejdet på institutionen med mindre, der i henhold til arbejdsmiljøloven ikke er krav om oprettelse af sikkerhedsgruppe.

I disse tilfælde kan der indgås aftale om koordinering af arbejdet på personalemøde med MED-status.

Valg af sikkerhedsrepræsentant, herunder valgret, valgbarhed og bestemmelser om valgets gyldighed er fastsat i Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 575 af 21. juni 2001 med tilhørende ændringer i bekendtgørelse nr. 491 af 20. juni 2002 og bekendtgørelse nr. 557 af 17. juni 2004.

Det betyder, at der vælges en sikkerhedsrepræsentant på arbejdspladser med 10 ansatte og derover.

Sikkerhedsgruppen er en del af den lokale MED-struktur, selv om den fungerer selvstændigt i henhold til arbejdsmiljøloven.

## Stk. 2 Sikkerhedsgrupper

- Sikkerhedsgruppen består af en ledelsesrepræsentant og en sikkerhedsrepræsentant
- Alle sikkerhedsgrupper refererer til et MED-lokaludvalg eller et Personalemøde med MED-status.
- Herudover findes MED-hovedudvalget

Hvor der ikke er en sikkerhedsgruppe skal institutionslederen sikre, at arbejdsmiljøspørgsmål indgår som en naturlig del af personalemøderne med MED- status.

Sikkerhedsgruppen skal på sikkerhedsområdet blandt andet varetage følgende funktioner:

- Kontrol med, at arbejdsmiljøforholdene på institutionen er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt
- Påvirkning af den enkelte medarbejder til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed
- Orientering af medarbejderne om de bestemmelser, der er fastsat til at fremme sikkerheds- og sundhedsarbejdet, herunder deltage i arbejdspladsvurdering
- Holde MED-lokaludvalget eller Personalemødet med MED-status underrettet og rådgive dette om arbejdsmiljømæssige forhold.

Sikkerhedsgruppernes opgaver er nærmere beskrevet i Ringsted Kommunes ArbejdsmiljøHåndbog.

## § 10 Arbejdsmiljøkonsulentens rolle i MED-strukturen

### Stk. 1

Arbejdsmiljøkonsulentens opgaver består desuden i at

Ringsted kommune har en arbejdsmiljøkonsulent, der som sagkyndig kan bistå med sikkerhedsarbejdet i hele organisationen.

- Deltage som rådgiver i sikkerhedsspørgsmål i MED-Hovedudvalgets møder og efter behov i MED-lokaludvalgenes møder
- At koordinere de overordnede sikkerheds- og sundhedsopgaver mellem MED-Hovedudvalgets møder på udvalgets vegne.
- Informere MED-organisation og sikkerhedsgrupper om sikkerheds- og sundhedsmæssige beslutninger i Ringsted Kommune.
- Udarbejde arbejdsmiljøregnskab for hele kommunen.
- Arbejdsmiljøkonsulentens funktionsbeskrivelse – se bilag 1.

## § 11 Information og drøftelse.

Stk. 1

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

Såvel leder- som medarbejderrepræsentanter skal informere om emner, der er af betydning for samarbejdet, og skal også selv søge informationen.

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 medarbejderes/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller kommunalbestyrelsen endelige beslutninger.

Begge parter skal være bevidste om formen for information, således at orienteringen om væsentlige problemområder altid sker i skriftlig form, således at drøftelser i "baglandet" kan finde sted på et præcist grundlag.

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Informationen skal gives på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold, således at navnlig medarbejderrepræsentanterne sættes i stand til at foretage en passende analyse og i givet fald forberede drøftelsen.

a.

informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i virksomhedens aktiviteter og økonomiske udvikling

Informationen skal ske så betids, at den enkelte medarbejderrepræsentant har en reel mulighed for at konsultere sit valggrundlag på en hensigtsmæssig måde. Dette indebærer, at

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

medarbejderrepræsentanterne sikres rimelig tid til at drøfte konsekvenser af et påtænkt omstillingsprojekt med de berørte medarbejdere.

c.

informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse.

Stk. 5

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

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 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 en af parterne ønsker det.

### **§ 12 Retningslinier.**

Stk. 1

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

Følgende nuværende aftaler fortsætter som en del af lokalaftalen om MED-struktur.

- Ringsted kommunes overordnede Personalepolitik og tilhørende underpolitikker
- Ringsted kommunes arbejdsmiljøpolitik
- Overordnede målsætninger vedtaget af Ringsted byråd.

Stk. 2

Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som – efter indstilling fra fx HovedMED-udvalget – er fastsat eller godkendt af kommunalbestyrelsen, er ikke at betragte som retningslinier, og er derfor ikke omfattet af rammeaftalen, herunder de særlige regler om opsigelse, jf. stk. 7

Stk. 3

Der skal aftales retningslinier for proceduren for drøftelse af

1. budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold,
2. kommunens personalepolitik, herunder ligestillingspolitik,
3. de overordnede retningslinier for efter- og videreuddannelse af medarbejdere, herunder generel uddannelsesplanlægning,

4. større rationaliserings- og omstillingsprojekter.

Stk. 4

Der skal aftales retningslinier for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress, jf. protokollat til rammeaftalen (bilag 9).

Stk. 5

Hvis der ikke opnås enighed om retningslinier

på et givet området, skal ledelsen, hvis medarbejderne fremsætter ønske herom, redegøre for, hvorledes man derefter vil forholde sig på det pågældende område.

Stk. 6

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

Stk. 7

Alle retningslinier skal udformes skriftligt. Aftaler om retningslinier kan opsiges med 3 måneders varsel. Inden opsigelsen finder sted, skal der søges gennemført ændringer af retningslinierne ved forhandling mellem parterne.

Stk. 8

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

### **§ 13 Valg af tillidsrepræsentanter.**

Stk. 1

På enhver institution kan der vælges 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe, hvis gruppen omfatter mindst 5 medarbejdere.

Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 7, jf. § 21.

Ved afgørelsen af, om en arbejdsplads kan betragtes som en institution, indgår bl.a. en vurdering af, om der i ledelsesfunktionen indgår:

- Selvstændig ledelsesret
- Beslutnings- eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser,
- Selvstændigt budget- og regnskabsansvar.

Som eksempler på begrebet institution kan nævnes dag- eller døgninstitution, en skole, en integreret ældreordning, administrationen på rådhuset eller en forvaltning.

Ved en overenskomstgruppe forstås personale ansat i henhold til samme aftale eller overenskomst. Omfatter en aftale og overenskomst samme personale, udgør de pågældende én samlet gruppe.

Ved medarbejdere forstås både fuldtids- og deltidsansatte. Ansættelsesgraden betyder i den sammenhæng intet.

Elever og lærlinge indgår i valggrundlaget, når de modtager løn i kommunen.

At en midlertidigt beskæftiget vælges som tillidsrepræsentant, ændrer ikke ved det forhold, at ansættelsen ophører uden varsel til det aftalte tidspunkt. I disse situationer skal den særlige forhandlingspligt, jfr. § 19, heller ikke følges. Personaleorganisationerne påser, at reglerne for valg og anmeldelse af tillidsrepræsentanter overholdes.

Når flere personaleorganisationer har underskrevet samme aftale eller overenskomst, kan der vælges én tillidsrepræsentant pr. personaleorganisation under forudsætning af, at den pågældende repræsenterer mindst fem medarbejdere. Eventuelle resterende organisationer, som ikke hver især opfylder kravet om

mindst fem medarbejdere, kan i givet fald tilsammen vælge én tillidsrepræsentant, hvis denne tilsammen repræsenterer fem medarbejdere.

Da de pågældende personaleorganisationer er én overenskomstgruppe, kan de i stedet tilsammen vælge én tillidsrepræsentant, hvis den pågældende tillidsrepræsentant repræsenterer mindst fem medarbejdere.

Ansatte der ikke er medlem af en forhandlingsberettiget organisation, medregnes også ved afgørelsen af, om en overenskomstgruppe omfatter mindst fem medarbejdere.

#### Stk. 2

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

#### Stk. 3

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

#### Stk. 4

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

De overenskomstgrupper, der tilsammen kan vælge én tillidsrepræsentant i henhold til stk. 4, behøver ikke at være medlemmer af den samme personaleorganisation. Valgforbundet meddeles kommunen.

#### Stk. 5

Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejderne med mindst ½ års tilknytning til kommunen. Elever og lærlinge 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.

Valget af en tillidsrepræsentant er først gyldigt, når det er godkendt i organisationen, og når organisationen har anmeldt valget for kommunens løn og personaleafdeling. Den nyvalgte tillidsrepræsentant er dog omfattet af beskyttelsen allerede fra det tidspunkt, hvor kommunen er blevet bekendt med valget.

#### 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 af gangen.

Hvis en anmeldelse af valget af en tillidsrepræsentant foretages tidsubestemt, er det ikke – ved tillidsrepræsentantens genvalg – nødvendigt at foretage en fornyet anmeldelse over for kommunen. Hvis valget derimod anmeldes for en bestemt periode, skal der foretages en fornyet anmeldelse ved genvalg.

Da sikkerhedsrepræsentanter altid vælges for en 2-årig periode, bør der som hidtil foretages anmeldelse ved genvalg af sikkerhedsrepræsentanter.

<p>Stk. 7 Bestemmelserne i stk. 1 – 4, stk. 5, 1. punktum og stk. 6 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. rammeaftalens § 17. Bestemmelserne i stk.5, 2. – 4. punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.</p>	<p>Ved begrebet 'fravige' forstås såvel muligheden for at erstatte de centrale bestemmelser med lokale, som den eksisterende adgang til lokalt at udfylde visse centrale bestemmelser.</p> <p>Fravigelsesmulighederne i stk. 1 – 4 indebærer bl.a., at der er frihed til lokalt at indgå aftale om ny tillidsrepræsentantstruktur, herunder om der skal være flere eller færre end 5 i en overenskomstgruppe til at vælge en tillidsrepræsentant, samt til at ændre i adgangen til at kunne vælge tillidsrepræsentant på tværs af grupper indenfor institutionen.</p> <p>Fravigelsesmuligheden i stk. 5, 1. punktum indebærer, at der er frihed til lokalt at indgå aftale om en anden anciennitetstærskel i forhold til valgbarhed, samt at f.eks. ledere og ansatte med ledelsesfunktioner ikke er valgbare. Stk. 5, 2.-4. punktum kan ikke fraviges, hvilket indebærer, at det fastholdes, at EUD-elever ikke er valgbare, samt at bestemmelserne om anmeldelse af valg og indsigelse mod valg ikke kan fraviges.</p> <p>Muligheden for at fravige formuleringen i stk. 6 indebærer, at der frit kan aftales en længde af valgperioden for tillidsrepræsentanten. Dog skal adgangen for tillidsrepræsentanter til at nedlægge hvervet i perioden, samt muligheden for at medlemmerne kan kræve nyvalg eller omvalg, opretholdes i hidtidigt omfang.</p>
<p><b>§ 14 Tillidsrepræsentantens virksomhed</b></p>	<p>Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 6, jf. § 21</p>
<p>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.</p>	<p>Tillidsrepræsentanten er den centrale medarbejderrepræsentant for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r). Løsning af tillidsrepræsentantopgaver er en naturlig del af arbejdet i Ringsted Kommune.</p>
<p>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.</p>	<p>Interessevaretagelsen sker ved, at tillidsrepræsentanten dels har de hidtidige opgaver i forhold til medarbejdere, den pågældende repræsenterer, dels opgaver vedrørende medindflydelse og medbestemmelse i øvrigt inden for lokalaf-talen.</p> <p>Tillidsrepræsentanten har således i henhold til denne</p>

lokale aftale en række opgaver, bl.a. at:

- Bidrage til at sikre den gensidige informationspligt mellem ledere og medarbejdere om alle forhold, som betyder noget for det daglige arbejde og kommunens virke som helhed.
- Modtage og videregive informationer til og fra vedkommendes personaleorganisation, herunder deltage i personaleorganisationernes møder for tillidsrepræsentanter.
- Forhandle om lokale spørgsmål for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten repræsenterer.
- Forhandle og aftale vilkår for de medarbejdere, den pågældende repræsenterer i det omfang tillidsrepræsentanten har fået kompetencen hertil.
- Koordinere med andre tillidsrepræsentanter.
- Medvirke til gensidig information med en eventuel fællestillidsrepræsentant.
- Forberede, deltage i og følge op på møder med de medarbejdere, den pågældende repræsenterer.
- Være medlem af Medudvalg, m.v.
- Forberede og følge op på møder i Medudvalg m.v.

Tillidsrepræsentanten skal desuden deltage i den fælles uddannelse på MED-indflydelses- og MED-bestemmelsesområdet og har ret til at deltage i den tillidsrepræsentantuddannelse, som udbydes af vedkommendes personaleorganisation.

Stk. 3

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

At tillidsrepræsentanten skal holdes "bedst muligt orienteret" indebærer, at alle oplysninger af relevans for tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion i forbindelse med ansættelser og afskedigelser uopfordret skal tilgå tillidsrepræsentanten.

Stk. 4

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

Såfremt de relevante oplysninger ikke automatisk tilgår tillidsrepræsentanten, skal oplysningerne udleveres på tillidsrepræsentantens begæring.

Stk. 5

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

I enkelte tilfælde vil der være mere end en sikkerhedsrepræsentant på hver arbejdsplads.

Disse indgår i et indbyrdes samarbejde og samarbejder med ledelsen om at løse arbejdsmiljøspørgsmål på området. Varetages arbejdsmiljøarbejdet af en tillidsrepræsentant, organiseres arbejdet med udgangspunkt i arbejdspladserne i kommunen.

Stk. 6

Bestemmelserne i stk. 3 og stk. 4 kan fraviges ved særskilt indgået TR-aftale, jf. § 21.

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 samt stk. 5 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

#### **§ 15 Valg af fællestillidsrepræsentanter**

Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i

Stk. 1

Det kan mellem de lokale afdelinger af personaleorganisationerne og kommunen aftales, at der for overenskomstgrupperne vælges en tillidsrepræsentant 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 (sektor, klub), og kommunen aftales, at der vælges en fællestillidsrepræsentant, der repræsenterer enten en overenskomstgruppe, som har valgt mere end én repræsentant, eller flere overenskomstgrupper omfattet af overenskomst med samme lønmodtagerpart. Det aftales i så fald, hvilke spørgsmål der skal varetages af fællesrepræsentanten. 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

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

Stk. 5

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

stk. 6, jf. § 21

Efter forudgående vurdering foretaget af organisationerne kan det aftales, at der vælges en fællestillidsrepræsentant for flere overenskomstgrupper og/eller flere personaleorganisationer.

Det kan aftales, at der vælges:

- En fællestillidsrepræsentant for én overenskomstgruppe med flere tillidsrepræsentanter,
- En fællestillidsrepræsentant for flere overenskomstgrupper fra samme personaleorganisation,
- En fællestillidsrepræsentant pr. arbejdsområde (skolefritidsordning/daginstitution).

Der kan aftales, at der vælges

fællestillidsrepræsentanter, som ikke i forvejen er tillidsrepræsentanter. Det kan f.eks. være et medlem af bestyrelsen for personaleorganisationens lokale afdeling. Der er ikke krav om, at en fællestillidsrepræsentant i henhold til stk. 4 skal vælges af de berørte tillidsrepræsentanter.

Personaleorganisationen(-erne) må selv fastlægge valgformen. En forudsætning for at vælge en sådan fællestillidsrepræsentant er dog, at den pågældende har en ansættelsesmæssig tilknytning til kommunen, dvs. f.eks. har orlov fra sit normale arbejde i kommunen, så længe vedkommende er valgt til sit hverv i personaleorganisationen.

I forbindelse med indgåelse af aftalen i kommunen har de overenskomstgrupper, der har to eller flere tillidsrepræsentanter, ret til at vælge en fællestillidsrepræsentant. Det indebærer, at hvis der i en overenskomstgruppe er mindst to tillidsrepræsentanter senest på det tidspunkt, hvor den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse indgås, kan der vælges en fællestillidsrepræsentant for den pågældende overenskomstgruppe, uden at det skal aftales med kommunen. Denne

fællestillidsrepræsentant kan enten være valgt af og blandt de berørte og anmeldte tillidsrepræsentanter, som det er beskrevet i stk. 3, eller alene have en ansættelsesmæssig tilknytning til kommunen.

Alle fællestillidsrepræsentanter er omfattet af de øvrige bestemmelser i fællestillidsrepræsentantreglerne, uanset om de i forvejen er valgte tillidsrepræsentanter.

En aftale om valg af fællestillidsrepræsentant eller en udnyttet ret til valg af fællestillidsrepræsentant går på funktionen og ikke på den pågældende person. Der kan således vælges en ny fællestillidsrepræsentant for de(n) pågældende overenskomstgruppe (r), når fællestillidsrepræsentanten fratræder.

Stk. 6

Bestemmelserne i stk. 1, 1. og 2. punktum, stk. 2, stk. 3, 1. – 3. punktum, stk. 4 og stk. 5 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 21. Bestemmelserne i stk. 1, 3. punktum og stk. 3, 4. punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.

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

Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 3, jf. § 21

Stk. 1

Der kan vælges 1 suppleant (stedfortræder) for hver medarbejderrepræsentant, herunder tillidsrepræsentant, efter tilsvarende regler som nævnt i § 13, stk. 5 og 6, samt for fællestillidsrepræsentanten.

De bestemmelser om valg og valgbarhed, anmeldelse og indsigelse, som gælder for tillidsrepræsentanter, gælder også for suppleanter. Ligesom for tillidsrepræsentanten bør det tilstræbes, at suppleanten vælges for mindst to år ad gangen.

Stk. 2

Suppleanten er omfattet af bestemmelsen i § 19 (afskedigelse). Under medarbejderrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i medarbejderrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter nærværende regler.

Der kan også vælges en suppleant for en fællestillidsrepræsentant, jfr. § 15.

Når medarbejderrepræsentanten er fraværende uanset årsagen hertil har suppleanten de opgaver og det ansvar, som medarbejderrepræsentanten ville have haft. Suppleanten har hermed ved medarbejderrepræsentantens fravær de rettigheder, f.eks. i forhold til vilkår og frihed, og de pligter, som følger af rammeaftalen. En suppleant er altid omfattet af beskyttelsen mod afsked, jfr. § 19.

Stk. 3

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan kun fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 21.

#### **§ 17 Medarbejderrepræsentanternes vilkår.**

Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 3, jf. § 21

Stk. 1

Varetagelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant må ikke indebære indtægtstab.

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

Medarbejderrepræsentanten skal have den indtægt, som pågældende ville have fået ved almindeligt arbejde i det tidsrum, det var planlagt, den pågældende skulle arbejde i. Hvis medarbejderrepræsentanten skal varetage sit hverv uden for normal arbejdstid, skal dette honoreres med sædvanlig løn inkl. Særydelse, tidskompensation m.v. i henhold til overenskomsten på

samme måde, som hvis pågældende havde udført almindeligt arbejde uden for normal arbejdstid.

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

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

Forudsætningen for udbetaling af transportgodtgørelse er, at medarbejderrepræsentanten over for sin chef aflægger et kørselsregnskab som i det enkelte tilfælde angiver kørselstidspunkt, antal kørte km. og kørselens formål. Der skal ydes transportgodtgørelse, når det er til en aktivitet for kommunen, hvor der også ydes tjenestefrihed med løn.

Stk. 2

Medarbejderrepræsentanter skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelse af deres hverv.

Hovedprincippet er, at kommunen aflønner medarbejderrepræsentanten under udførelsen af pågældende hverv, når der er tale om aktiviteter, som aktuelt og konkret vedrører de medarbejdere som medarbejderrepræsentanten er valgt af.

Tillidsrepræsentanter ydes tjenestefrihed mod lønrefusion, jfr. § 18 til deltagelse i kurser og møder m.v., som arrangeres af tillidsrepræsentantens personaleorganisation.

Det er hensigtsmæssigt, at den enkelte tillidsrepræsentant og dennes leder inden aktiviteten afholdes afklarer, hvorvidt den er omfattet af § 17 eller af § 18.

Ringsted Kommunes tr-vilkår er fortsat uændrede indtil eventuel ny lokal tr-aftale er indgået, i MED-Hovedudvalget, jfr. ny rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse af 11. december 2002 samt tilhørende bilag – erstattet af ny rammeaftale af 17. juni 2005.

Inden for en periode af 2 år fra aftalens indgåelse optages spørgsmålet om lokal tr-aftale i MED-Hovedudvalget i forbindelse med evaluering af nærværende aftale.

I den mellemliggende periode skal der være mulighed for at indgå aftaler for TR i henhold til den central TR-aftale.

Stk. 3

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt lokale indgået TR-aftale, jf. § 21.

**§ 18 Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v.**

Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 4, jf. § 21

<p>Stk. 1 Efter anmodning gives der tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed med henblik på</p>	<p>Møder og aktiviteter der vedrører en medlemsgruppe generelt, d.v.s. på landsplan eller vedrører en organisations interne forhold, er omfattet af § 18.</p>
<p>1. deltagelse i de af personaleorganisationerne arrangerede tillidsrepræsentantkurser,</p>	<p>Det er hensigtsmæssigt, at den enkelte tillidsrepræsentant og dennes ledelse inden aktivitetens afholdelse afklarer, hvorvidt aktiviteten er omfattet af § 17 eller § 18.</p>
<p>2. udøvelse af hverv, hvortil tillidsrepræsentanten er valgt inden for sin forhandlingsberettigede personaleorganisation, og</p>	<p>For månedslønnede medarbejdere, der opnår tjenestefrihed uden løn, foretages lønfradrag efter bestemmelserne i den fælleskommunale aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale.</p>
<p>3. deltagelse i møder, som arrangeres af den forhandlingsberettigede personaleorganisation for de tillidsrepræsentanter, der er valgt i kommunerne.</p>	
<p>Stk. 2 Tjenestefriheden til de i stk. 1 nævnte aktiviteter ydes med løn mod, at vedkommende personaleorganisation refunderer kommunen udgiften til løn under tjenestefriheden.</p>	<p>Der kan ydes tjenestefrihed med løn mod at organisationerne refunderer udgiften til løn under tjenestefrihed (regningsmodellen).</p> <p>Kommunen opkræver et administrationsgebyr i henhold til KTO-aftalen om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg.</p>
<p>Stk. 3  Der udredes af kommunen et beløb pr. præsteret arbejdstime, der indbetales til "Amtskommunerne og Kommunernes Fond til Uddannelse af Tillidsrepræsentanter m.fl." (AKUT). De beløb, der indbetales til fonden, anvendes til finansiering af personaleorganisationernes udgifter ved uddannelse af kommunalt ansatte tillidsrepræsentanter m.fl. Vedtægter for fonden og bestemmelser om størrelsen af kommunernes indbetalinger fastsættes ved aftale mellem Kommunernes Landsforening, Amtsrådsforeningen og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.</p>	
<p>Stk. 4 Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt lokal TR-aftale, jf. § 21. Bestemmelserne i stk. 3 kan ikke fraviges ved lokal aftale.</p>	
<p><b>§ 19 Afskedigelse</b></p>	
<p>Stk. 1 En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.</p>	<p>Det er overladt til retspraksis at fastlægge indholdet i begrebet tvingende årsager. Arbejdsgiveren har bevisbyrden for, at tvingende årsager foreligger, og der er en almindelig opfattelse af, at der "skal meget til", før der er tale om tvingende årsager.</p>
	<p>Ved arbejdsmangel, jfr. stk. 4, er det ligeledes kommunen der må kunne dokumentere, at man ikke lige så godt kunne afskedige en anden medarbejder, som ikke er omfattet af den særlige</p>

tillidsrepræsentantbeskyttelse.

Omfattet af den særlige tillidsrepræsentantbeskyttelse er i henhold til denne aftale:

- Medarbejderrepræsentanter, herunder (fælles) tillidsrepræsentanter,
- Suppleanter for medarbejderrepræsentanter og
- Sikkerhedsrepræsentanter.

Hvis en ansat, der er valgt til et af ovenstående hverv, påtænkes afskediget, skal fremgangsmåden beskrevet i § 19 følges. Hvis alle forhandlingsmuligheder har været afprøvet, kan sagen derefter behandles ved en voldgift i henhold til aftalens § 20.

#### Stk. 2

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

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

#### Stk. 3

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

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

#### Stk. 4

Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ske med et varsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af, dog mindst 5 måneders varsel til udgangen af en måned. Hvis den pågældende tillidsrepræsentant på tidspunktet for opsigelsen har fungeret som tillidsrepræsentant 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 tillidsrepræsentant ske med et varsel, det følger af den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af, dog ikke under 35 dages varsel til udgangen af en måned.

#### Stk. 5

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

#### Stk. 6

Spørgsmålet om afskedigelsens berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget afskedigelse af en tillidsrepræsentant afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold til § 20. Godtgørelsen ydes efter de regler herom, som måtte være indeholdt i den overenskomst, som vedkommende er omfattet af. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig. Begæring om voldgiftsbehandling forudsætter, at forhandling efter stk. 2, 3 og 5 har fundet sted. Denne begæring må fremsættes skriftligt senest 3 måneder efter den senest afholdte forhandling.

Voldgiftsbehandling kan kun iværksættes, hvis alle forhandlingsmuligheder, jfr. stk. 2 og 3 (henholdsvis stk. 5) har været afprøvet. Tre måneders fristen for begæring af voldgiftsbehandlingen regnes fra afholdelse af den centrale forhandling mellem overenskomstens parter.

#### Stk. 7

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

For prøveansatte tjenestemænd findes særlige procedureforskrifter i tjenestemandregulativet og i aftalerne om prøvetidens længde for tjenestemænd.

#### Stk. 8

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

### **§ 20. Voldgift vedrørende §§ 13 - 19.**

#### Stk. 1

Uoverensstemmelser om fortolkning af §§ 13 – 19 om tillidsrepræsentanter afgøres ved en voldgift, der består af fem medlemmer. To af medlemmerne vælges af de kommunale arbejdsgiverparter og to af Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

Aftalen mellem de kommunale arbejdsgivere og KTO om behandling af retstvister finder ikke anvendelse i forhold til rammeaftalen. KTOs bestyrelse har besluttet, at KTOs medlemmer af voldgiftsretten vil blive udpeget således, at det sikres, at den involverede personaleorganisation altid er repræsenteret i voldgiftsretten. I afskedigelsessager, som ikke indeholder principielle fortolkningsspørgsmål i forhold til aftalen, vil KTO anmode den involverede organisation om selv at udpege begge mellem af voldgiftsretten.

#### Stk. 2

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

#### Stk. 3

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

### **§ 21. Fravigelse af TR-bestemmelserne ved særskilt indgået lokal TR-aftale**

<p>Stk. 1 Kommunen og repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) kan særskilt indgå en lokal aftale, som fraviger følgende bestemmelser i nærværende aftale: § 13, stk. 1 – 4, stk. 5, 1. punktum og stk. 6 § 14, stk. 3 og 4 § 15, stk. 1, 1. og 2. punktum, stk. 2, stk. 3, 1. 3. punktum, stk. 4 og stk. 5 § 16, stk. 1 og 2 § 17, stk. 1 og 2 § 18, stk. 1 og 2</p>	<p>I den lokale aftale kan endvidere indgå øvrige forhold, der ikke er nævnt i nærværende aftale, herunder fx forhold der er omtalt i "protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentantens tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse."</p> <p>De nævnte muligheder for at fravige bestemmelserne kan kun anvendes ved særskilt indgået lokal TR-aftale mellem kommunens ledelse og de enkelte organisationer i henhold til <b>rammeaftalens § 17</b>. Det forhandlingsorgan, der indgår eller evt. genforhandler en lokal MEDaftale, har ingen kompetence hertil.</p>
<p>Stk. 2 Bestemmelserne i nærværende aftales § 13, stk. 5, 2. – 4. punktum, § 14, stk. 1 og 2, § 11, stk. 5, § 12, stk. 1, 3. punktum, § 15, stk. 3, 4. punktum, § 18, stk. 3, samt §§ 19, 20, og 22 kan ikke fraviges ved lokal aftale.</p>	
<p>Stk. 3 Af en lokal aftale indgået i henhold til stk. 1 skal det klart fremgå hvilke bestemmelser i nærværende aftale, der erstattes af den lokale aftale.</p>	
<p>Stk. 4 Forhandling om særskilt indgåelse af en lokal aftale i henhold til stk. 1 skal indledes, såfremt kommunen eller én eller flere repræsentanter fra en eller flere forhandlingsberettigede organisationer anmoder herom. Ved en central drøftelse i den enkelte kommune afklares / fastlægges det, på hvilket niveau de enkelte elementer i en lokal aftale skal forhandles og aftales. Begge parter skal på anmodning oplyse, hvem der repræsenterer parterne i forhandlingerne.</p>	<p>Den centrale drøftelse foregår mellem en eller flere repræsentanter fra kommunens øverste ledelse og en eller flere repræsentanter fra de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).</p>
<p>Stk. 5 Nærværende aftale gælder, mens der forhandles om en lokal aftale. Hvis der ikke indgås en lokal aftale, gælder nærværende aftale fortsat.</p>	
<p>Stk. 6 Den lokale aftale kan opsiges med 3 måneders varsel, medmindre de lokale parter har aftalt et længere varsel. I opsigelsesperioden skal forhandlingerne om ændring af aftalen indledes, hvis én af de forhandlingsberettigede parter anmoder herom. Ved bortfald af den lokale aftale gælder nærværende aftale.</p>	
<p><b>§ 22</b> <b>Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået i.h.t. § 21</b></p>	
<p>Stk. 1 Uoverensstemmelser om lokale aftaler i henhold til § 21, som ikke kan løses lokalt, kan indbringes for KL og den / de relevante forhandlingsberettigede organisation(er), som søger uoverensstemmelserne bilagt ved mægling.</p>	
<p>Stk. 2 Såfremt uoverensstemmelserne som nævnt i stk. 1 ikke an løses ved mægling, overgår sagen til KL og den / de relevante</p>	

forhandlingsberettigede organisation(er), som i fællesskab søger at afgøre sagen.

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

### **§ 23. Opsigelse af lokalaftalen.**

Stk. 1

Denne aftale træder i kraft den 1. januar 2004 og erstatter "aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i kommuner tilslutter Amtsrådsforeningen i Danmark og Kommunernes Landsforening".

Stk. 2

Aftalen kan opsiges af parterne skriftligt med 9 måneders varsel til udgangen af september i ulige år. Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale.

En lokal aftale kan genforhandles uden forinden at være opsagt.

Stk. 3.

Fremsætter en af parterne begæring om genforhandling af aftalen, skal ledelsen indkalde til afholdelse af et første møde i et nyt forhandlingsudvalg senest 4 uger efter begæringens fremsættelse.

Forhandlingsudvalgets sammensætning er svarende til det udvalg, der indgår nærværende lokalaftale.

Stk. 4.

Hvis parterne ikke kan opnå enighed om en ny aftale eller forlængelse af aftalen, bortfalder aftalen ved fristens udløb og erstattes af "aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg", som anvendes sammen med arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om sikkerhedsorganisation.

Stk. 5.

Der skal i henhold til rammeaftalens bestemmelser fra begge parter udvises positiv forhandlingsvilje. Hvis en af parterne ikke udviser positiv forhandlingsvilje, kan den anden part indbringe sagen for de centrale parter.

### **§ 24 Ikrafttræden**

Stk. 1

Denne aftale træder i kraft den 1. januar 2004 og erstatter "aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i kommuner tilslutter Amtsrådsforeningen i Danmark og

Kommunernes Landsforening".

### **§ 25 Evaluering**

Stk. 1

Nærværende aftale evalueres af MED-Hovedudvalget 2 år efter aftalens ikrafttrædelse.

Medudvalget påbegynder drøftelse og udarbejdning af procedure for evaluering af selve MED-aftalen og dennes implementering således at evalueringen er afsluttet inden udgangen af 1. kvartal 2006.

Alle niveauer inddrages i evalueringsprocessen.