

# **Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse**

KL

Forhandlingsfællesskabet

Teknisk opdateret pr. 30. januar 2017

<b>Indholdsfortegnelse</b>	<b>Side</b>
<b>Bilagsoversigt .....</b>	<b>3</b>
<b>Forord .....</b>	<b>4</b>
<b>Kapitel 1. Rammeaftalens område, formål m.v. ....</b>	<b>5</b>
§ 1. Hvem er omfattet af aftalen.....	6
§ 2. Formål.....	6
§ 3. Lokale aftalemuligheder.....	6
§ 4. Form og struktur .....	7
§ 5. Kompetence .....	8
<b>Kapitel 2. Medindflydelse og medbestemmelse .....</b>	<b>8</b>
§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse .....	8
§ 7. Information og drøftelse .....	9
§ 8. Retningslinjer .....	10
§ 9. Hovedudvalget.....	11
<b>Kapitel 3. Tillidsrepræsentanter .....</b>	<b>13</b>
§ 10. Valg af tillidsrepræsentanter.....	13
§ 11. Tillidsrepræsentantens virksomhed .....	15
§ 12. Valg af fællestillidsrepræsentanter.....	16
§ 13. Valg af suppleant (stedfortræder).....	17
§ 14. Medarbejderrepræsentanternes vilkår.....	17
§ 15. Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v. (gælder ikke i Københavns og Frederiksberg kommuner).....	18
§ 16. Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v. i Københavns og Frederiksberg kommuner.....	19
§ 17. Fravigelse af TR-bestemmelser ved særskilt indgået lokal TR-aftale..	19
§ 18. Afskedigelse .....	20
§ 19. Voldgift vedrørende §§ 10-18.....	22
§ 20. Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået i.h.t. § 17 .....	22
§ 21. Håndhævelse af forpligtelserne i § 7, stk. 4 – 6.....	23
<b>Kapitel 4. De centrale parter .....</b>	<b>25</b>
§ 22. De centrale parters opgaver og kompetence .....	25
§ 23. Voldgift vedrørende § 22, stk. 2 .....	26
<b>Kapitel 5. Ikrafttræden.....</b>	<b>27</b>
§ 24. Ikrafttræden.....	27

## Bilagsoversigt

- Bilag 1: Tjekliste for lokale forhandlinger
- Bilag 2: Oversigt over hovedudvalgets obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler m.v.
- Bilag 3: Oversigt over opgaver for øvrige MED-udvalg og over forhandlinger/aftaler om enkeltpersoners eller grupperes vilkår i relation til generelle (ramme)aftaler m.v.
- Bilag 4: Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering
- Bilag 5: Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse
- Bilag 6: De centrale parters fælles vejledning om indgåelse af lokale TR-aftaler
- Bilag 7: Protokollat om aflønning af tillidsrepræsentanter
- Bilag 8: Protokollat om forhandling om funktionsløn til arbejdsmiljørepræsentanter
- Bilag 9: Protokollat om oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureauer
- Bilag 10: Organisering af arbejdsmiljøarbejdet i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse
- Bilag 11: Vejledning om fælles arbejdsmiljøorganisation mellem kommunen og selvejende institutioner, som kommunen har driftsoverenskomst med
- Bilag 12: Tjekliste til bilag 10 og 11
- Bilag 13: Protokollat om uddannelse på medindflydelse- og medbestemmelsesområdet
- Bilag 14: Vedtægter for AKUT-fonden
- Bilag 15: Protokollat om bidrag til AKUT-fonden samt afsættelse af AKUT-midler til lokale formål
- Bilag 15a: Vejledning vedrørende forståelsen af den lokalt AKUT-pulje
- Bilag 16: Protokollat for Københavns Kommune om tjenestefrihed til TR-uddannelse, bidrag til organisationernes omkostninger og til lokale formål
- Bilag 17: Protokollat for Frederiksberg Kommune om tjenestefrihed til TR-uddannelse, bidrag til organisationernes omkostninger og til lokale formål
- Bilag 18: Anmeldelse af tillidsrepræsentanter i Københavns Kommune
- Bilag 19: Protokollat om oprettelse af centralt samarbejdsorgan i Københavns Kommune

## Forord

Som følge af overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 2015 foreligger hermed en ny rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse mellem KL og Forhandlingsfællesskabet. I aftalen er indarbejdet følgende ændringer:

1. Der er sket en justering af forhandlingsorganets og hovedudvalgets kompetence (rammeaftalens § 9, stk. 2).
2. Den tidligere praksis vedr. parternes håndhævelse af arbejdsmiljøarbejdets organisering ophører. Dette ændrer ikke på, at de lokale MED-aftaler fortsat skal følge MED-rammeaftalens indhold, for så vidt angår organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet. KL og Forhandlingsfællesskabet er enige om i stedet at påse MED-aftalerne på konkret foranledning med grundlag i § 22 (bemærkning til § 22).
3. Regulering af AKUT-bidragene (såvel centralt som lokalt, bilag 15) Tilsvarende ændringer vedr. Københavns og Frederiksberg Kommuner (bilag 16 og 17).
4. Der er indgået et nyt protokollat om oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureauer (bilag 9).
5. Der er oprettet et nyt bilag 12, der er en tjekliste til bilag 10 Organisering af arbejdsmiljøarbejdet i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse og bilag 11 Vejledning om fælles arbejdsmiljøorganisation mellem kommunen og selvejende institutioner, som kommunen har driftsoverenskomst med.
6. Der er indsat ny vejledningstekst vedr. selvejende institutioner i bilag 11.

Denne aftale erstatter de tidligere rammeaftaler indgået mellem KL og hhv. KTO og Sundhedskartellet. I forbindelse med sammenskrivningen af disse to rammeaftaler er bemærkningen vedr. organisationernes muligheder for at finansiere arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i kurser med AKUT-midler fra aftalen mellem KL og Sundhedskartellet videreført som en fælles bemærkning (§ 15, stk.3).

*Specielt vedr. den i 2005 foretagne implementering af EU-direktiv om Information og Høring*  
Med virkning fra den 23. marts 2005 blev parterne enige om at implementere EU-direktiv 2002/14/EF om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab i denne aftale.

EU har med vedtagelsen af dette direktiv ønsket at fremme dialogen på arbejdsmarkedet og øge den gensidige tillid på den enkelte arbejdsplads både til gavn for medarbejderne og for virksomheden. Direktivet har fokus på at sikre medarbejderinddragelse i relation til beskæftigelsessituationen i virksomheden, herunder navnlig de tilfælde, hvor alvorlige beslutninger med konsekvenser for beskæftigelsen skal træffes.

På det kommunale område har der i mange år været tradition for at inddrage medarbejdere. I Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse er der fastsat rammer og regler for, hvordan medarbejdere og deres repræsentanter inddrages i virksomhedens drift og de beslutninger, der vedrører dem.

Med direktivet præciseres en række af disse regler. Direktivet indeholder samtidig en række bestemmelser, som afviger fra reglerne, hvorfor der i aftalen er indført følgende ændringer:

- En procedure, der skal sikre en effektiv håndhævelse af forpligtelsen til information og drøftelse i særlige situationer, herunder mulighed for at idømme en godtgørelse.
- Pligt til at forhandle betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene inden kommunalbestyrelsen træffer beslutning.

KL og Forhandlingsfællesskabet er enige om, at aftalen med de tilføjede præciseringer og ændringer opfylder direktivets bestemmelser. Parterne skal samtidig henlede opmærksomheden på, at lov L17/2005 gælder såfremt andre selvejende institutioner end de der direkte er omfattet af TR- og samarbejdsreglerne i denne aftale eller af TR/SU-aftalen ikke via aftale er omfattet af reglerne heri.

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

### **§ 1. Hvem er omfattet af aftalen**

Aftalen omfatter alle ansatte inden for Forhandlingsfællesskabets forhandlingsområde, som er ansat

1. i KL's forhandlingsområde,
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., og som er omfattet af en kommunal overenskomst eller
3. på selvejende institutioner m.v., med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og hvor det af driftsoverenskomsten fremgår, at de kommunale overenskomster gælder.

#### **Bemærkning:**

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler organisationerne med kopi til Forhandlingsfællesskabet, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

I forhold til ansatte i virksomheder, jf. pkt. 2, er det en forudsætning for aftalens anvendelse, at den enkelte overenskomst omfatter disse virksomheder.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30.

### **§ 2. Formål**

*Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.*

#### *Stk. 1*

Denne rammeaftale skal skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i kommunerne.

#### *Stk. 2*

Den lokale aftale skal sikre, at alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse. Formen og strukturen for udøvelsen af medindflydelse og medbestemmelse aftales på grundlag af en drøftelse af medindflydelsens og medbestemmelsens formål og indhold.

### **§ 3. Lokale aftalemuligheder**

*Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.*

#### *Stk. 1*

Aftalen er udformet som en rammeaftale, der skal udfyldes ved, at der i den enkelte kommune indgås lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse. Den lokale aftale herom skal være i overensstemmelse med de krav med hensyn til form, indhold og struktur, som følger af lovgivningens og rammeaftalens bestemmelser.

*Stk. 2*

En lokal aftale skal omfatte hele kommunen.

For Københavns Kommunes vedkommende skal en lokal aftale omfatte hele en forvaltnings område.

*Stk. 3*

Indebærer en lokal aftale en ændret organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet, skal den som minimum:

1. Sikre, at den ændrede organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen,
2. beskrive de aktiviteter/metoder, der kan anvendes for at opnå det tilsigtede,
3. beskrive en procedure for gennemførelse og opfølgning på virksomheden.

*Stk. 4*

Den lokale aftale kan opsiges skriftligt til bortfald med 9 måneders varsel. Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale. En lokal aftale kan genforhandles uden forinden at være opsagt.

*Stk. 5*

Det skal fremgå af den lokale aftale, hvilke konsekvenser en opsigelse vil få i forhold til tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg samt arbejdsmiljøorganisationen.

*Stk. 6*

Bestemmelserne i §§ 4 og 6-9 er minimumsbestemmelser og kan ikke fraviges i indskrænkende retning. Bestemmelserne i §§ 10-15 kan alene fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i § 17. Bestemmelserne i §§ 2-3, 5, og 16-21 kan ikke fraviges.

## **§ 4. Form og struktur**

*Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser.*

*Stk. 1*

Udvalgsstrukturen aftales lokalt, så den tilgodeser kommunens behov og styrker medarbejdernes muligheder for indflydelse og medbestemmelse og opbygges sådan, at den medvirker til at kvalificere og effektivisere medindflydelsen og medbestemmelsen.

*Stk. 2*

Der skal være et sammenhængende system for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse, der dog ikke kræver ensartethed i de enkelte enheder i kommunen. Dette system skal udmøntes i en aftalt struktur, som skal matche ledelsesstrukturen.

*Stk. 3*

Strukturen skal udformes med hensyntagen til kommunens eller den enkelte arbejdsplads' særlige organisering og forhold.

*Stk. 4*

I strukturen indgår medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, personalemøder m.v.

*Stk. 5*

Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på

hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen.

**Bemærkning:**

Såfremt ikke samtlige personalegrupper i institutionen opnår repræsentation i MED-udvalget, kan der oprettes et kontaktudvalg bestående af MED-udvalgets personalerepræsentanter, samt en repræsentant for hver af de personalegrupper, der ikke er repræsenteret i MED-udvalget. Kontaktudvalgets opgaver er at virke vejledende og rådgivende for personalerepræsentanterne i MED-udvalget. Udvalget indkaldes forud for møder i MED-udvalget.

*Stk. 6*

Udvalgenes sammensætning baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter.

*Stk. 7*

I alle kommuner skal der etableres et hovedudvalg sammensat af ledelses- og (fælles)tillidsrepræsentanter.

I Københavns Kommune etableres hovedudvalg i samme omfang, som der indgås lokale aftaler.

I Frederiksberg Kommune sammensættes hovedudvalget af repræsentanter for de lokale forhandlingsberettigede organisationer og direktionen samt personalechefen.

Hovedudvalget er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i kommunen.

Hovedudvalget er tillige øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet for hele kommunen, medmindre andet aftales.

## **§ 5. Kompetence**

*Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.*

Medindflydelse og medbestemmelse udøves inden for det kompetenceområde, som ledelsen har med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Hvis der opstår tvivl om rækkevidden af ledelseskompetencen, skal ledelsen klargøre grænserne herfor.

## **Kapitel 2. Medindflydelse og medbestemmelse**

### **§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse**

*Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser.*

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

1. Gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold,
2. medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde, og
3. mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.



## § 7. Information og drøftelse

*Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser.*

### *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 medarbejderne/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller kommunalbestyrelsens beslutninger.

### *Stk. 3*

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

### *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.

### **Bemærkning:**

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.

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

Informationen skal indeholde en belysning af problemstillingernes faktiske omstændigheder, som har betydning for den forestående beslutning i sagen. Hvis der er tale om en kompliceret problemstilling, eller hvis der skal ske en drøftelse i baglandene på baggrund af informationerne forudsættes, at informationen så vidt muligt foreligger i form af tilstrækkeligt skriftligt materiale.

Kravene til informationens indhold og tidspunktet for informationen skal stå i rimeligt forhold til den pågældende sags omfang og karakter, således at kravene til informationen skærpes jo mere omfattende, jo mere kompliceret og jo mere indgribende sagen er for medarbejderne.

Det skal sikres, at drøftelsen sker på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold. Ledelsen og medarbejderrepræsentanterne kan derfor aftale en nærmere procedure, der sikrer den nødvendige tid til at forberede drøftelsen, herunder gennemføre forhandlingen af spørgsmålet om ændringer i arbejdstilrettelæggelse og ansættelsesvilkår, som omstillinger, ud-

bud mv. indebærer, jf. stk. 5. Der henvises desuden til Protokollat vedrørende medarbejdernes inddragelse og medvirken i forbindelse med udlicitering mv., jf. bilag 4.

Specielt vedrørende naturgasselskaber og andre fælleskommunale virksomheder gælder bestemmelserne i stk. 4 – 6 alene virksomheder, der beskæftiger et antal medarbejdere svarende til mindst 25 heltidsbeskæftigede medarbejdere.

#### *Stk. 5*

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

#### *Stk. 6*

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

#### **Bemærkning:**

Bestemmelsen tager sigte på at sikre, at de personalegrupper, der ikke forlods er repræsenteret i MED-udvalget gennem mindst én repræsentant fra den forhandlingsberettigede personaleorganisation kan blive repræsenteret ad hoc i en forhandling. Det forudsættes i den forbindelse, at retten til ad hoc repræsentation alene tilkommer de(n) personalegruppe(r), der bliver særlig berørt af de påtænkte beslutninger, jf. stk. 5.

#### *Stk. 7*

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

## **§ 8. Retningslinjer**

*Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser.*

#### *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*

Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som – efter indstilling fra f.eks. hovedudvalget – er fastsat eller godkendt af kommunalbestyrelsen, er ikke at betragte som retningslinjer, og er derfor ikke omfattet af rammeaftalen, herunder af de særlige bestemmelser om opsigelse, jf. stk. 6.

#### **Bemærkning:**

Hvis der derimod er fastlagt retningslinjer i et medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, vil der fortsat være tale om retningslinjer i aftalens forstand, selv om sagen forelægges for f.eks. økonomiudvalget til efterretning. Hvis økonomiudvalget uden bemærkninger tager sagen til efterretning, har økono-

miudvalget alene noteret sig, at der er aftalt retningslinjer. Dette gælder, uanset om det måtte være protokolleret, at økonomiudvalget har „godkendt“ retningslinjerne. Såfremt økonomiudvalget ikke kan acceptere retningslinjerne må det pålægges den leder, der har kompetencen, at opsige de aftalte retningslinjer.

*Stk. 3*

Der skal aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af

1. Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold,
2. større rationaliserings- og omstillingsprojekter og
3. kommunens personalepolitik, herunder eksempelvis ligestilling, kompetenceudvikling mv.

*Stk. 4*

Hvis der ikke opnås enighed om retningslinjer på et givet område, skal ledelsen, hvis medarbejderne fremsætter ønske herom, redegøre for, hvorledes man derefter vil forholde sig på det pågældende område.

*Stk. 5*

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

*Stk. 6*

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

*Stk. 7*

Retningslinjer, som er aftalt i henhold til § 8, stk. 3 og i henhold til bestemmelserne i bilag 2, punkt A, C, D, E, G og I gælder indtil, der er opnået enighed om ændringer.

## **§ 9. Hovedudvalget**

*Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser. Der kan dog ske fravigelse af punkter som beskrevet i bemærkning til stk. 3.*

*Stk. 1*

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

*Stk. 2*

Hovedudvalget har på det overordnede niveau endvidere til opgave:

1. Gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen,
2. at vejlede om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af udvalg m.v.,
3. at fortolke aftalte retningslinjer,
4. at fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom,

5. at tilpasse MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, jf. vejledningsteksten til § 9, stk. 2 i MED-håndbogen og
6. at indbringe uoverensstemmelser og fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter, jf. § 22.

**Bemærkning:**

Hovedudvalget kan ændre den lokale MED-aftales ordlyd som følge af tilpasninger i hht. § 9, stk. 2, pkt. 5.

*Stk. 3*

Hovedudvalget har desuden en række obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler. Opgaverne fremgår af bilag 2.

**Bemærkning:**

Hovedudvalget kan aftale at fravige pkt. A, H og I i bilag 2, såfremt der er enighed i udvalget herom.

Hvis en af parterne i Hovedudvalget ikke længere ønsker at fravige et eller flere af de nævnte punkter, genindtræder forpligtelsen i forhold til disse.

*Stk. 4*

Hovedudvalget mødes – normalt en gang om året – med kommunens politiske ledelse med henblik på drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen.

*Stk. 5*

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

**Bemærkning:**

Inspiration til indsatsområder og opgaver kan bl.a. hentes i de generelle (ramme)aftaler.

*Stk. 6*

Hovedudvalget fastlægger på baggrund af den strategiske drøftelse i hht. stk. 5 en strategiplan.

**Bemærkning:**

Formålet med en periodevis fastlæggelse af strategiplan er, at dagsordenen i hovedudvalget til enhver tid afspejler de aktuelle arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som er særligt væsentlige i kommunen.

Den strategiske drøftelse og fastlæggelse af strategiplan er et supplement til hovedudvalgets opgaver, jf. stk. 1-4.

Hovedudvalget kan vælge at lade én eller flere af de opgaver, som følger af stk. 1-4 indgå i strategiplanen. Hovedudvalget kan i øvrigt hente inspiration i de generelle (ramme)aftaler.

Der kan endvidere være andre opgaver aftalt i den lokale MED-aftale, som det

kan være relevant at indtænke i strategiplanen, eksempelvis den strategiske arbejdsmiljødrøftelse.

Som en del af strategiplanen kan hovedudvalget f.eks. fastlægge en tidsplan for arbejdet med indsatsområderne og opgaverne, nedsætte arbejdsgrupper og/eller beskrive den videre kommunikation i forhold til MED-udvalgene.

*Stk. 7*

Den strategiske drøftelse og fastlæggelse af strategiplan ændrer ikke ved de grundlæggende bestemmelser vedrørende medindflydelse og medbestemmelse, jf. MED-rammeaftalens kapitel 2.

**Bemærkning:**

Det vil således i uændret omfang være muligt løbende at få emner på hovedudvalgets dagsorden, selvom disse ikke måtte være fastlagt i strategiplanen.

*Stk. 8*

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

### **Kapitel 3. Tillidsrepræsentanter**

**Bemærkning:**

Når der i det følgende kapitel står, at udveksling af dokumenter skal ske digitalt med tillidsrepræsentanten, forudsætter det tilgængeligt udstyr på arbejdspladsen, eks. IT-udstyr og internetopkobling. Der henvises til Protokollatet vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse.

### **§ 10. Valg af tillidsrepræsentanter**

*Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 7, jf. § 17.*

*Stk. 1*

På enhver institution kan der vælges 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe (i Københavns og Frederiksberg kommuner pr. medarbejdergruppe ved en institution, eller del af institutionen), hvis gruppen omfatter mindst 5 medarbejdere.

*Stk. 2*

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

**Bemærkning:**

Der er særlig grund til, at medarbejdere og ledelse overvejer denne mulighed eller genovervejer tillidsrepræsentantens vilkår i situationer, hvor institutioner lægges sammen, men hvor institutionen fortsat er placeret på forskellige geografiske lokaliteter.

Hvor der aftales flere tillidsrepræsentanter pr. institution, kan disse samtidig beslutte, hvordan spørgsmål, der er fælles for hele institutionen, varetages.

*Stk. 3*

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

*Stk. 4*

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

*Stk. 5*

Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst 1/2 års tilknytning til kommunen. Elever på erhvervsuddannelserne (EUD-elever) er ikke valgbare. Valget anmeldes skriftligt af vedkommende organisation over for kommunen. 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.

**Bemærkning:**

Anmeldelse af valg samt indsigelse mod valg skal ske digitalt, fx pr. mail.

Anmeldelse af tillidsrepræsentanter ansat i Københavns Kommune sker i overensstemmelse med bilag 18.

*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, jf. § 17. Bestemmelserne i stk. 5, 2.- 4. punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.

**Bemærkning:**

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.

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.

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.

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.

## § 11. Tillidsrepræsentantens virksomhed

Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 6, jf. § 17.

### 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.

#### Bemærkning:

Dokumenter vedr. forestående ansættelser skal udveksles digitalt, fx pr. mail.

### 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.

#### Bemærkning:

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

Tillidsrepræsentanten har mod forlangende krav på at modtage eksisterende oplysninger, i det omfang og den form de måtte forefindes, om godkendt over- og merarbejde på den pågældende institution/arbejdsplads.

Oplysninger om alle relevante løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder liste over de ansatte skal udveksles digitalt, fx pr. mail.

### Stk. 5

Hvis arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentantarbejdet varetages af samme person, 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. § 17.

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

#### Bemærkning:

De grundlæggende bestemmelser om tillidsrepræsentantens virksomhed og pligter kan ikke fraviges i en lokal aftale, men der kan lokalt aftales en arbejdsfordeling mellem tillidsrepræsentant, fællestillidsrepræsentant og eventuelle suppleanter, således at arbejdsopgaver og uddannelses- og informationsbehov følges ad. Desuden er der mulighed for at udfylde bestemmelserne om tillidsrepræsentantens virksomhed med opgavebeskrivelser og -fordelinger, f.eks. i forbindelse med drøftelser om gensidige forventninger til opgaver, indsats,

kvalifikationer samt aftale- og forhandlingskompetence.

## **§ 12. Valg af fællestillidsrepræsentanter**

*Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR- aftale som beskrevet i stk. 6, jf. § 17.*

### *Stk. 1*

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

### **Bemærkning:**

Anmeldelse af valg skal ske digitalt, fx pr. mail.

### *Stk. 2*

Den enkelte personaleorganisationens lokale afdeling kan beslutte, at der vælges en fællestillidsrepræsentant, der repræsenterer enten en overenskomstgruppe, som har valgt mere end én tillidsrepræsentant, eller flere overenskomstgrupper, der hører til overenskomster med samme lønmodtagerpart. Det skal samtidig besluttes, hvilke spørgsmål der skal varetages af fællestillidsrepræsentanten – og således ikke af de enkelte tillidsrepræsentanter. Valget af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de berørte og anmeldte tillidsrepræsentanter. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes skriftligt af personaleorganisationen over for kommunen.

### **Bemærkning:**

Anmeldelse af valg skal ske digitalt, fx pr. mail.

### *Stk. 3*

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

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

### **Bemærkning:**

Det skal gennem anmeldelsen sikres, at fællestillidsrepræsentanten ikke varetager samme opgaver, som de enkelte tillidsrepræsentanter skal varetage inden for deres respektive område, medmindre ledelsen og de berørte tillidsrepræsentanter indgår aftale om noget andet.

Beskrivelse af arbejdsdeling samt meddelelse om at beskrivelse af arbejdsdeling ikke er klar nok skal ske digitalt, fx pr. mail.

### *Stk. 4*

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



*Stk. 5*

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

**Bemærkning:**

Tilkendegivelse af ønske om at gøre brug af ret til valg i hht. stk. 5 samt anmeldelse af valg skal ske digitalt, fx pr. mail.

*Stk. 6*

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

**Bemærkning:**

De nævnte fravigelsesmuligheder indebærer bl.a., at der er frihed til lokalt at indgå aftale om en ny struktur for fællestillidsrepræsentanter.

### **§ 13. Valg af suppleant (stedfortræder)**

*Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 3, jf. § 17.*

*Stk. 1*

Der kan vælges 1 suppleant (stedfortræder) for hver medarbejderrepræsentant, herunder tillidsrepræsentant, efter tilsvarende regler som nævnt i § 10, stk. 5 og 6, samt for fællestillidsrepræsentanten.

*Stk. 2*

Suppleanten er omfattet af bestemmelsen i § 18. 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. § 17.

**Bemærkning:**

Fravigelsesmulighederne indebærer bl.a., at der er frihed til lokalt at indgå aftale om en ny struktur for suppleanter.

### **§ 14. Medarbejderrepræsentanternes vilkår**

*Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 3, jf. § 17.*

*Stk. 1*

Varetagelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant må ikke indebære indtægtstab.

*Stk. 2*

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

*Stk. 3*

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

**Bemærkning:**

Fravigelsesmulighederne indebærer bl.a., at der er frihed til, at der lokalt kan indgås aftale om løn- og tidsvilkår i relation til tillidsrepræsentanthvervet. Dog skal der fortsat opretholdes mulighed for at tillidsrepræsentanten kan forlade arbejdet for at udføre sit hverv i akut opståede situationer.

For så vidt angår aflønning af tillidsrepræsentanter henvises til bilag 7.

For så vidt angår arbejdsmiljørepræsentanter henvises til bilag 8.

**§ 15. Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v. (gælder ikke i Københavns og Frederiksberg kommuner)**

*Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 4, jf. § 17.*

*Stk. 1*

Efter anmodning gives der tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed med henblik på

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

*Stk. 2*

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

**Bemærkning:**

Forudsat at medarbejderrepræsentanten har indleveret dokumentation for afholdelse af tjenestefri med løn skal kommunen fremsende refusionsopgørelse hurtigst muligt og senest 1. april det efterfølgende år.

*Stk. 3*

Der udredes af kommunen et beløb pr. ATP-pligtig arbejdstime, der indbetales til "Amtskommunernes og Kommunernes Fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter m.fl." De beløb, der indbetales til fonden, anvendes til finansiering af personaleorganisationernes udgifter ved uddannelse af kommunalt ansatte tillidsrepræsentanter m.fl. Udgifter til arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i kurserne kan finansieres af fonden. Vedtægter for fonden og bestemmelser om størrelsen af kommunernes indbetalinger fastsættes ved aftale mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.

**Bemærkning:**

Denne bestemmelse giver organisationerne en mulighed for, men ikke en pligt til, at finansiere arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i sådanne kurser med AKUT-midler.

*Stk. 4*

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

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

**Bemærkning:**

Fravigelsesmulighederne indebærer bl.a., at der er frihed til, at der lokalt kan indgås aftale om vilkår for og omfang af tillidsrepræsentantkurser, hverv og møder. AKUT-systemet kan ikke fraviges.

**§ 16. Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v. i Københavns og Frederiksberg kommuner**

*Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.*

*Stk. 1*

Der ydes tjenestefrihed uden løntab til tillidsrepræsentanten

1. ved deltagelse i personaleorganisationernes faglige møder, f.eks. bestyrelsesmøder, hovedbestyrelsesmøder, forretningsudvalgsmøder m.v.,
2. ved deltagelse i tillidsrepræsentantmøder, som personaleorganisationerne - med institutionsledelsens tilslutning - finder det hensigtsmæssigt at afholde,
3. til faglig uddannelse etableret af Københavns Kommune eller dennes institutioner,
4. ved deltagelse i virksomhedskonferencer o.lign. samt
5. i forbindelse med faglig eller social orientering af den gruppe, pågældende er tillidsrepræsentant for.

*Stk. 2*

Derudover ydes der i et mellem personaleorganisationerne og kommunen aftalt omfang tjenestefrihed uden løntab til tillidsrepræsentanten ved deltagelse i anden tillidsrepræsentantuddannelse, der arrangeres af organisationerne.

Tilsvarende gælder for suppleanter for tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter samt for Københavns Kommunes vedkommende for medlemmer af personaleorganisationernes hovedbestyrelser, bestyrelser, afdelingsbestyrelser o.lign.

*Stk. 3*

Københavns og Frederiksberg kommuner indbetaler et årligt bidrag til de personaleorganisationer, der har personale i Københavns henholdsvis Frederiksberg Kommune.

*Stk. 4*

Omfanget af den i stk. 2 nævnte tjenestefrihed samt størrelsen og administrationen af de i stk. 3 nævnte bidrag aftales mellem KL og Forhandlingsfællesskabet (bilag 16 og bilag 17).

**§ 17. 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 nærværende aftale:

- § 10, stk. 1 – 4, stk. 5, 1. punktum og stk. 6

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

I den lokale aftale kan endvidere indgå øvrige forhold, der ikke er dækket af nærværende aftale, herunder f.eks. forhold der er omtalt i 'protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse'.

**Bemærkning:**

Med begrebet fravige forstås såvel muligheden for at erstatte de centrale bestemmelser med lokale, som den eksisterende adgang til lokalt at udfylde visse centrale bestemmelser.

*Stk. 2*

Bestemmelserne i nærværende aftales § 10, stk. 5, 2. – 4. punktum, § 11, stk. 1 og 2, § 11, stk. 5, § 12, stk. 1, 3. punktum, § 12, stk. 2, 4. punktum, § 15, stk. 3, § 16 samt §§ 18 – 23 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

*Stk. 3*

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

*Stk. 4*

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

**Bemærkning:**

Den centrale drøftelse foregår mellem en eller flere repræsentanter fra kommunens øverste ledelse og en eller flere repræsentanter fra de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).

*Stk. 5*

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

*Stk. 6*

Den lokale aftale kan opsiges med 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 aftale.

## **§ 18. Afskedigelse**

*Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.*

*Stk. 1*

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

*Stk. 2*

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

*Stk. 3*

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

*Stk. 4*

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

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

**Bemærkning:**

Bestemmelsen vedr. afskedigelse begrundet i arbejdsmangel gælder ikke for suppleanter for tillidsrepræsentanter samt for medarbejderrepræsentanter og suppleanter for medarbejderrepræsentanter, der ikke er tillidsrepræsentanter. For disse gælder at en afskedigelse begrundet i arbejdsmangel kan ske med det varsel, der følger af den overenskomst eller aftale som vedkommende er omfattet af, dog mindst 35 dages varsel til udgangen af en måned.

*Stk. 5*

I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrunder bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 2-4. I sådanne tilfælde skal kommunen (i Københavns Kommune den ansættende myndighed) 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 (i Københavns Kommune Økonomiforvaltningen) skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst.

*Stk. 6*

Spørgsmålet om afskedigelsens berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget afskedigelse af en tillidsrepræsentant afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold til § 19. Godtgørelsen ydes efter de regler herom, som måtte være indeholdt i den overens-

komst, som vedkommende er omfattet af. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig.

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

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

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

#### *Stk. 7*

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

#### *Stk. 8*

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

### **§ 19. Voldgift vedrørende §§ 10-18**

*Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.*

#### *Stk. 1*

Uoverensstemmelser om fortolkning af §§ 10-18 om tillidsrepræsentanter afgøres ved en voldgift, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL og 2 af Forhandlingsfællesskabet.

#### *Stk. 2*

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

#### **Bemærkning:**

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.

#### *Stk. 3*

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

#### **Bemærkning:**

§ 19 omhandler de centrale parter uoverensstemmelser om fortolkning af bestemmelserne i §§ 10 - 18.

### **§ 20. Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået i.h.t. § 17**

*Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.*

#### *Stk. 1*

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

søger uoverensstemmelserne bilagt ved mægling.

*Stk. 2*

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

*Stk. 3*

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

*Stk. 4*

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

**Bemærkning:**

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.

*Stk. 5*

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

**Bemærkning:**

§ 20 omhandler behandlingen af lokale uoverensstemmelser om fortolkning af lokale TR-aftaler indgået i henhold til § 17.

## **§ 21. Håndhævelse af forpligtelserne i § 7, stk. 4 – 6**

*Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.*

*Stk. 1*

Såfremt en af parterne ikke overholder sin forpligtelse i henhold til § 7, 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.

**Bemærkning:**

Anmodningen fremsættes på det niveau, der bliver berørt af den manglende overholdelse af forpligtelsen.

§ 21 gælder også i forhold til § 11, stk. 2 i Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne.

*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.

**Bemærkning:**

I tilfælde af, at der allerede er truffet beslutning, herunder politisk beslutning, om forhold, hvor den manglende information og drøftelse kunne have haft betydning, kan ledelsen inden for fristen på 1 måned vælge at annullere beslutningen eller at gennemføre beslutningen desuagtet. Vælger ledelsen at gennemføre beslutningen desuagtet finder stk. 3 anvendelse.

*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.

**Bemærkning:**

Såfremt sagen er opstået på lokalt niveau, kan sagen af begge parter eller af den anden part i MED-udvalget indsendes til hovedudvalget, såfremt der ikke er taget skridt til at opfylde forpligtelserne inden for 1 måned. Hovedudvalget skal herefter tage stilling til sagen.

Såfremt sagen ikke kan bilægges i hovedudvalget, kan sagen indsendes til de centrale parter af begge eller af den anden part i hovedudvalget.

De centrale parters bistand kan f.eks. være at oplyse parterne om deres forpligtelser i henhold til denne aftale. Sagen kan på dette stadium løses ved, at begge parter i umiddelbar forlængelse af de centrale parters bistand opfylder deres forpligtelser.

De centrale parters bistand skal ydes inden 6 måneder efter anmodningen.

*Stk. 4*

I tilfælde af, at parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 7, 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 § 7, stk. 4 - 6 ikke er overholdt, men ikke kan blive enige om at fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse, kan spørgsmålet om godtgørelsens størrelse indbringes for en voldgift i overensstemmelse med stk. 5 – 9.

**Bemærkning:**

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

*Stk. 5*

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

**Bemærkning:**

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

*Stk. 6*

Voldgiftsretten består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL og 2 af Forhandlingsfællesskabet. Parterne peger i forening på en opmand og retter herefter hen-



vendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

**Bemærkning:**

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.

*Stk. 7*

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

*Stk. 8*

Voldgiftsretten kan idømme en godtgørelse.

*Stk. 9*

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

**Bemærkning:**

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

*Stk. 10*

Bestemmelserne i § 21 finder anvendelse på sager, hvor de lokale parter fra d. 23. marts 2005 eller senere ikke har overholdt sine forpligtelser i henhold til § 7, stk. 4 - 6.

## **Kapitel 4. De centrale parter**

### **§ 22. De centrale parters opgaver og kompetence**

*Stk. 1*

KL og Forhandlingsfællesskabet har i fællesskab til opgave at

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

**Bemærkning:**

Pkt. 5 omhandler også lokale uenigheder om organisering af arbejdsmiljøarbejdet i forbindelse med forhandling af lokale MED-aftaler.

*Stk. 2*

KL og Forhandlingsfællesskabet har endvidere til opgave at behandle spørgsmål om

1. fortolkning og brud på rammeaftalen,
2. fortolkning og brud på lokale aftaler, som udfylder rammeaftalen,
3. disse lokale aftalers overensstemmelse med rammeaftalen eller
4. brud på lokalt aftalte retningslinjer.

Undtaget herfra er spørgsmål, der henhører under Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse.

**Bemærkning:**

Sager vedr. brud på den lokale aftale vedr. bestemmelserne om arbejdsmiljøets organisering kan forelægges for de centrale parter af både hovedudvalget og af den ene af parterne i hovedudvalget.

*Stk. 3*

Uoverensstemmelse om spørgsmål jf. stk. 1 kan ikke indbringes for en voldgift. Uoverensstemmelse om spørgsmål jf. stk. 2 kan indbringes for en voldgiftsret, jf. § 23.

**Bemærkning:**

§ 22 og § 23 gælder også i forhold til følgende paragraffer i Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne: § 3, stk. 2, § 4, § 5, § 6, stk. 2, § 7, stk. 4, § 8 og § 9.

**§ 23. Voldgift vedrørende § 22, stk. 2**

*Stk. 1*

Såfremt en uoverensstemmelse om spørgsmål jf. § 22, stk. 2 ikke kan bilægges parterne imellem, kan sagen indbringes for en voldgiftsret, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL og 2 af Forhandlingsfællesskabet.

*Stk. 2*

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

**Bemærkning:**

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.

*Stk. 3*

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

*Stk. 4*

Voldgiftsretten kan ikke idømme bod og andre sanktioner.

## **Kapitel 5. Ikrafttræden**

### **§ 24. Ikrafttræden**

*Stk. 1*

Denne aftale træder i kraft den 1. april 2015 og kan opsiges skriftligt med 6 måneders varsel til en 1. oktober, dog tidligst til den 1. oktober 2018.

#### **Bemærkning:**

I forbindelse med de generelle forhandlinger om fornyelse af overenskomster og aftaler kan fremsættes ændringsforslag til rammeaftalen.

*Stk. 2*

Rammeaftale af den 19. november 2013 om medindflydelse og medbestemmelse mellem KL og KTO og Rammeaftale af den 4. november 2014 mellem KL og Sundhedskartellet ophæves og erstattes af nærværende aftale.

København, den 12. december 2016.

For KL

For Forhandlingsfællesskabet

## **Bilag 1: Tjekliste for lokale forhandlinger**

For at MED-rammeaftalen kan få virkning i den enkelte kommune, skal der indgås en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse på grundlag af bestemmelserne i MED-rammeaftalen.

Forhandlingsorganet bør inddrage øvrige ledere og medarbejdere i kommunen under forhandlingerne, herunder de personer, som har kendskab til varetagelse af opgaverne vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Følgende emner skal eller kan indgå i forhandlingerne om den lokale aftale:

### **Formål for og indhold i medindflydelsen og medbestemmelsen**

Bestemmelserne i MED-rammeaftalens §§ 6 og 7 om bl.a. information og drøftelse er minimumsbestemmelser og kan udbygges med f.eks.

- tidspunkt for information om budgetbehandlingen,
- skriftlig information om økonomiske forhold,
- retningslinjer på flere områder end de, der er fastlagt i § 8, stk. 3 og § 9, stk. 3, jf. bilag 2.

Hvis den lokale aftale også indebærer en ændret organisering af arbejdsmiljøarbejdet, jf. MED-rammeaftalens § 3, stk. 3 og § 11, stk. 5, skal den som minimum

- sikre, at den ændrede organisering af arbejdsmiljøarbejdet styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen,
- beskrive de aktiviteter/metoder, der kan anvendes for at opnå det tilsigtede,
- beskrive en procedure for gennemførelse og opfølgning i kommunen.

Herudover skal den lokale aftale efter bekendtgørelse om virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde

- beskrive hvordan opgaver og funktioner varetages
- indeholde en organisationsplan over den aftalte organisering.

Beskrivelsen bør foretages med udgangspunkt i en opstilling af de opgaver, som hidtil er blevet varetaget i arbejdsmiljøorganisationen, og med angivelse af, hvem der har ansvaret for de enkelte opgaver.

Det kan i den forbindelse også aftales, at der skal løses yderligere opgaver på arbejdsmiljøområdet i medindflydelses- og medbestemmelserstrukturen.

### **Strukturen for medindflydelse og medbestemmelse**

Strukturen fastlægges på grundlag af principperne i MED-rammeaftalens § 4. Det skal i den forbindelse i den lokale aftale bl.a. fastlægges

- om medindflydelsen og medbestemmelsen på de enkelte niveauer skal ske gennem udvalg, personalemøde, som led i et samarbejde mellem ledelsen og den enkelte medarbejderrepræsentant eller på andre måder og
- sammensætningen og størrelsen af medindflydelses- og medbestemmelserudvalg.

Endvidere bør det fastlægges

- på hvilke niveauer der er en ledelseskompetence, som kan medføre, at der skal være en aftalt mulighed for at øve medindflydelse og medbestemmelse og
- om og i givet fald hvordan forretningsordenen for de enkelte medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg fastlægges.

I forhold til organiseringen af arbejdsmiljøindsatsen skal det fastlægges, i hvilket omfang den lokale aftale omfatter organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet.

I den forbindelse aftales bl.a.

- hvordan skal arbejdsmiljøarbejdet organiseres? Skal der på nogen områder i kommunen være en særskilt arbejdsmiljøorganisation?
- skal en integreret organisering af arbejdsmiljøarbejdet både omfatte udvalgsstrukturen og omfatte, at tillidsrepræsentanten også varetager arbejdsmiljørepræsentantens funktioner?

I forhold til hovedudvalget kan det bl.a.

- overvejes, om der er behov for at fravige hovedreglen i § 4, stk. 7, hvorefter hovedudvalget er det øverste udvalg også på arbejdsmiljøområdet,
- aftales, at hovedudvalget skal tillægges yderligere opgaver, som f.eks. sikring af, at repræsentanterne i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet får den fornødne uddannelse,
- aftales, at hovedudvalgets drøftelse med kommunens politiske ledelse skal formaliseres, f.eks. ved at fastlægge tidspunktet for et årligt møde, hvor budgetforslagets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold drøftes, eller ved at fastlægge flere end ét møde om året.

I forhold til retten til valg af fællestillidsrepræsentant skal det registreres, hvilke overenskomstgrupper, der ønsker at gøre brug af retten til at vælge fællestillidsrepræsentant i forbindelse med indgåelsen af den lokale aftale, jf. § 12, stk. 5.

## **Vilkår for medarbejderrepræsentanterne**

Hvis der i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale sker en væsentlig ændring af medarbejderrepræsentanternes opgaver, skal det aftales, hvorledes vilkårene for medarbejderrepræsentanterne skal være.

I vurderingen af ændringer af medarbejderrepræsentanternes opgaver kan bl.a. indgå udvidelse af opgaver, funktioner og geografisk dækningsområde.

I aftaler om medarbejderrepræsentanters vilkår kan bl.a. indgå

- tidsforbrug til udførelse af hvervet, herunder frikøb,
- uddannelsesaktiviteter og
- muligheder for kontakt med de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer, f.eks. i tilfælde af store geografiske afstande eller skiftende arbejdstider.

Som led i drøftelserne kan det afklares, om der skal ske en kompensation gennem vikarordninger, som indebærer, at den pågældende medarbejderrepræsentants institution kompenseres i forhold til den tid, som medarbejderrepræsentanten anvender til sit hverv.

Selv om der i forbindelse med indgåelsen af den lokale aftale ikke sker en væsentlig ændring af medarbejderrepræsentanternes opgaver, kan spørgsmålet om vilkår alligevel

inddrages i drøftelserne. Spørgsmålet kan også tages op efter den lokale aftales indgåelse som led i det løbende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

Der henvises i øvrigt til protokollatet om indgåelse af lokale MED-aftaler, til MED-rammeaftalens § 14 om medarbejderrepræsentanternes vilkår og til TR-vilkårsprotokollatet (se bilag 5).

Desuden gøres opmærksom på, at kommunens ledelse og de enkelte organisationer har mulighed for særskilt at indgå lokale TR-aftaler.

### **Opsigelse af den lokale aftale**

Aftalen skal, jf. § 3, stk. 5, indeholde en beskrivelse af, hvilke konsekvenser en opsigelse vil få for tillidsrepræsentanterne, for samarbejdet og samarbejdsudvalgene samt for arbejdsmiljøorganisationen – altså en positiv tilkendegivelse af, hvilke regler der skal gælde, hvis der ikke kan opnås enighed om en ny lokal aftale. Det kan f.eks. aftales, at Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg anvendes sammen med arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationen, eller det kan aftales, at den lokale aftale løber videre, indtil der opnås enighed om, at den ændres. Der kan også tænkes andre kombinationer.

## Bilag 2: Oversigt over hovedudvalgets obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler m.v.

Hovedudvalget har i henhold til en række generelle (ramme)aftaler følgende opgaver:

	Beskrivelse af opgaven	Aftalehjemmel
A	Aftale retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmålinger.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 3, stk. 2
B	I tilknytning til kommunens budgetbehandling skal ledelsen redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder eventuelle konsekvenser i forhold til sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 5
C	Aftale retningslinjer for sygefraværssamtaler	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 7, stk. 4
D	Sikring af, at der i kommunen aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, § 9
E	Sikring af, at der aftales retningslinjer for den samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane på arbejdspladsen (også fra 3. person), dvs. drøfte og fastlægge i hvilket omfang retningslinjer skal fastsættes lokalt af det enkelte MED-udvalg eller centralt af hovedudvalget.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, § 10, og vejledning til trivselsaftalen om indsats mod vold, mobning og chikane
F	Overvågning og revidering af de vedtagne retningslinjer i henhold til opgave E med henblik på at sikre, at retningslinjerne er effektive både i forhold til at forebygge problemer og til at håndtere sagerne, når de opstår.	Protokollat til aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne om indsats mod vold, mobning og chikane på arbejdspladsen
G	Aftale retningslinje for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige samt en drøftelse med henblik på at fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår og at sikre, at fortrængning eller udstødelse af allerede ansatte ikke finder sted.	Rammeaftale om socialt kapitel, § 3
H	Regelmæssig evaluering af anvendelsen af MUS i kommunen.	Aftale om kompetenceudvikling, § 4, stk. 2
I	Aftale af retningslinjer for sundhed. Retningslinjerne skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, § 4, stk. 1

	Beskrivelse af opgaven	Aftalehjemmel
J	Anvendelse af de lokalt afsatte AKUT-midler sker efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i hovedudvalget.	Protokollat om bidrag til AKUT-fonden

### Opgaver der ikke kan fraviges

Følgende af ovenstående punkter er obligatoriske og kan derfor ikke fraviges ved lokal aftale: B, C, D, E, F, G og J.

### Opgaver der kan fraviges ved lokal aftale

Hovedudvalget kan aftale at fravige punkt A, H og I, såfremt der er enighed i udvalget herom.

Hvis en af parterne i udvalget ikke længere ønsker at fravige et eller flere af de nævnte punkter, genindtræder forpligtelsen i forhold til disse.

### Opgaver der kan varetages efter aftale

Følgende bestemmelser er efter overenskomstforhandlingerne i 2011 ikke længere obligatoriske for hovedudvalget, men er ændret til opgaver, der efter aftale kan varetages:

- Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan efter drøftelse fastlægge, fra hvilken aldersgruppe tilbudspligten indtræder. Udvalget kan ligeledes efter drøftelse fastlægge retningslinjer for indholdet i seniorsamtalen. (Bemærkningen i Rammeaftale om seniorpolitik til § 3, stk. 2)
- Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan inden for rammerne af stk. 3 drøfte, hvorledes tjenestestedet nærmere kan defineres. Kommunen kan på baggrund af drøftelsen fastlægge, at tjenestestedet udstrækkes til at omfatte fx hele kommunen, en forvaltningsgren eller samtlige plejehjem i kommunen. (Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal, § 3, stk. 4)
- Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte rammer og principper for oplærings- og integrationsforløbene eventuelt med henblik på at fastlægge generelle retningslinjer. (Aftale om integrations- og oplæringsstillinger, § 4, stk. 1)
- Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet. (Aftale om kompetenceudvikling, § 4, stk. 1)
- Der kan i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg aftales prin-



cipper for tillidsrepræsentanters vilkår på baggrund af omfanget af tillidsrepræsentantens forhandlings- og aftalekompetence og øvrige opgaver.

Hvis det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg har aftalt principper for tillidsrepræsentanters vilkår, danner disse grundlag for forhandlingen med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r). (Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse, bemærkningen til punkt 2)

- Sundhedsfremmeinitiativernes effekt og anvendelse kan drøftes og evalueres i medindflydelses- og samarbejdssystemet. (Aftalen om trivsel og sundhed på arbejdspladsen § 4, stk. 2)

### Bilag 3: Oversigt over opgaver for øvrige MED-udvalg og over forhandling/aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår i relation til generelle (ramme)aftaler mv.

Hovedudvalgenes opgaver i henhold til en række generelle (ramme)aftaler fremgår af bilag 2.

I henhold til en række generelle (ramme)aftaler har øvrige MED-udvalg endvidere en række opgaver, jf. nedenfor.

Kompetencen til forhandling og aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår i hht. en række generelle (ramme)aftaler ligger ikke hos MED-systemet, men hos de(n) (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation, jf. nedenfor.

Tværgående drøftelse/forhandling i lokale MED-udvalg for alle medarbejdere	Forhandling/aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår	Aftalehjemmel
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Såfremt det på den enkelte arbejdsplads/institution besluttet, at der kan ske ansættelse af personer i henhold til aftalen, er det hensigtsmæssigt at ledelse og medarbejdere drøfter retningslinjer for beskæftigelse af disse.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aftale om etablering af oplærings- og integrationsstillinger, herunder den konkrete ansættelse indgås mellem - kommunen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.</li> </ul>	Aftale om integrations- og oplæringsstillinger
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Skal aftale retningslinjer for fremlæggelse af institutionsbaseret sygefraværstatistik samt opfølgning på sygefravær i institutionen. *)</li> <li>• Institutionsledelsen skal årligt fremlægge en institutionsbaseret sygefraværstatistik for det lokale MED-udvalg.</li> </ul>		Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Skal aftale retningslinjer for udarbejdelse af handlingsplaner, hvis der konstateres problemer i arbejdspladsvurderingen (APV). Såfremt arbejdsmiljøarbejdet ikke varetages af MED-udvalget drøftes handlingsplaner i arbejdsmiljøudvalget.</li> </ul>		Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Skal, afhængig af beslutning i hovedudvalget, aftale retningslinjer for arbejdsplad-</li> </ul>		Aftale om trivsel og sundhed på arbejdsplad-

Tværgående drøftelse/forhandling i lokale MED-udvalg for alle medarbejdere	Forhandling/aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår	Aftalehjemmel
sens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress.		serne
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Skal, afhængig af beslutning i hovedudvalget, aftale retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane – herunder fra 3. person – i tilknytning til udførelsen af arbejdet.</li> </ul>		Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aftale indgås mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).</li> </ul>	Rammeaftale om seniorpolitik
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Såfremt det på den enkelte arbejdsplads/institution beslutes, at der kan ske ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige, er det hensigtsmæssigt at ledelse og medarbejdere drøfter retningslinjer for beskæftigelse af disse.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aftale om vilkår i flexjob, aftalebaserede job på særlige vilkår, løntilskudsjob, herunder skånejob, indgås mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).</li> </ul>	Rammeaftale om socialt kapital
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokal forhandling om vilkår i forbindelse med brug af løntilskudsjob og virksomhedspraktik i mere end 13 uger.</li> </ul>	Rammeaftale om socialt kapital
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Drøfte de overordnede mål for kompetenceudviklingsindsatsen på arbejdspladsen. *)</li> <li>• Drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling. *)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• På den enkelte arbejdsplads opstilles der udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere.</li> </ul>	Aftale om kompetenceudvikling

Tværgående drøftelse/forhandling i lokale MED-udvalg for alle medarbejdere	Forhandling/aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår	Aftalehjemmel
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Drøfte hvordan arbejdet med kompetenceudvikling evalueres. *)</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokal aftale mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for en eller flere organisationer. På grundlag heraf indgås aftale mellem kommunen og de enkelte ansatte.</li> </ul>	Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der skal ske en forhandling om tillidsrepræsentanters vilkår med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældendes overenskomstgruppe(r).</li> </ul> <p>Såfremt der i hovedudvalget er vedtaget overordnede principper for TR-vilkår, skal disse principper danne grundlag for forhandlingen.</p>	Protokollat vedr. vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse

\*) Medmindre andet fremgår af den lokale MED-aftale eller beslutning i hovedudvalget, kan det lokale medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg aftale at fravige de med ”\*)” markerede punkter, såfremt der er enighed i udvalget herom.

Hvis en af parterne i det lokale medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg ikke længere ønsker at fravige bestemmelsen, genindtræder forpligtelsen.

Punkter, der ikke er markeret med ”\*)”, kan ikke fraviges ved lokal aftale.

## **Bilag 4: Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering**

### **1. Rammer**

Parterne er enige om særligt at henlede opmærksomheden på, at medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg skal inddrages i forbindelse med større rationaliserings- og omstillingsprojekter, herunder påtænkt udbud/udlicitering/privatisering.

Inddragelsen skal ske i overensstemmelse med:

- Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (i det følgende kaldet MED-rammeaftalen)
- Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg (i det følgende kaldet TR/SU-aftalen)

### **2. Begreber**

Når der i protokollatet står ”medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg”, menes der både medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg nedsat i henhold til en lokal aftale, som er indgået i henhold til MED-rammeaftalen, eller en anden organisering af samarbejdet, jf. den lokale aftale herom og samarbejdsudvalg nedsat i henhold til TR/SU-aftalen..

Når der i protokollatet står ”omstilling”, menes større organisatoriske ændringer, der kan få betydning for medarbejdernes arbejds- og personalemæssige forhold, for eksempel i forbindelse med udbud/udlicitering, privatisering samt ved udmøntning af aftale eller lovbestemt opgaveflytning mellem offentlige myndigheder, selskabsdannelse, rationaliseringer, effektivisering, indførelse af nye interne styreformer og/eller intern omorganisering.

Begrebet ”kontrolbud” anvendes i protokollatet som betegnelse for flere situationer. Kontrolbud ses anvendt som udtryk for, at kommunen har lavet en intern målestok for, hvad omkostningerne ved opgavevaretagelsen var før udbudsforretningen. Kontrolbud anvendes endvidere som betegnelse for den situation, at den udbydende institution selv afgiver et egentligt tilbud på den udbudte opgave.

### **3. Formål og procedure**

Der skal i alle kommuner, der har indgået en lokal aftale iht. MED-rammeaftalen være aftalt en retningslinje for proceduren for drøftelse af omstilling, herunder udbud, jf. MED-rammeaftalens § 8, stk 3.

Omstillingsprojekter, herunder projekter der indebærer eventuelt udbud eller udlicitering af opgaver, får ofte vidtrækkende konsekvenser for berørte medarbejders arbejds- og personaleforhold.

Medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget skal derfor i god tid inden der træffes beslutning i kommunen informeres om og have mulighed for drøftelse af de arbejds- og personalemæssige konsekvenser, så medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i beslutningsgrundlaget for omstillingsprojekter.

**Bemærkning:**

Parterne er enige om, at hensigten med en tidlig inddragelse er at give medarbejderne den fornødne tid til at drøfte de arbejds- og personalemæssige konsekvenser ved udbud, herunder forberede drøftelsen. Dette indebærer, at medarbejderrepræsentanterne får rimelig tid til at drøfte konsekvenser af et påtænkt omstillingsprojekt med de berørte medarbejdere.

Parterne skal henlede opmærksomheden på, at medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget har mulighed for at bede om sagkyndig vejledning/bistand.

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdernes synspunkter og forslag skal indgå i den sagsfremstilling, der danner grundlag for kommunens behandling af omstillingsprojekter i udvalg og i kommunalbestyrelse.

Hvis der, efter en eventuel forudgående foreløbig vurdering, arbejdes videre med omstillingsprojektet med henblik på en beslutning, er det vigtigt, at relevante medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg også inddrages i det videre arbejde.

Denne inddragelse og konsekvenserne heraf er ikke til hinder for, at kommunen fortsat arbejder med at tilvejebringe det fornødne beslutningsgrundlag.

Beslutninger om en omstilling, der kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse træffes af kommunalbestyrelsen efter en forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i MED-udvalget, jf. MED-rammeaftalens § 7, stk. 5 hhv. samarbejdsudvalget, jf. TR/SU-aftalens § 16, stk. 7.

Der er i henhold til MED-rammeaftalens § 7, stk. 6 hhv. TR/SU-aftalens § 16, stk. 8 mulighed for at medarbejdergrupper, der ikke selv er repræsenteret i udvalget kan få mulighed for at deltage i disse forhandlinger.

Det bemærkes, at det af visse organisationsaftaler fremgår, at der skal optages drøftelser mellem de berørte parter, inden der træffes endelig beslutning om større rationaliseringsforanstaltninger eller arbejdsomlægninger.

#### **4. Organisering**

Medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget kan nedsætte projektgrupper som led i en løbende intern omstillingsproces i institutionen.

Ved større omstillingsprojekter vil det være naturligt at supplere behandlingen i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget med nedsættelse af en projektgruppe med deltagelse af repræsentanter for ledelse og alle berørte medarbejdere.

Medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget kan aftale retningslinjer for projektgruppens arbejde.

Specielt ved udbud og udlicitering skal opmærksomheden henledes på, at et egentligt kontrolbud skal udformes uafhængigt af de personer, som træffer beslutning om, hvem der efter udbud skal løse opgaven fremover. De direkte involverede medarbejdergrupper bør inddrages i arbejdet med udarbejdelse af kontrolbud, bortset fra de ovennævnte personer.

## 5. Projektgruppens arbejde

I de situationer, hvor medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget beslutter ikke at nedsætte en projektgruppe, finder beskrivelsen af projektgruppens arbejde tillige anvendelse på medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget.

Projektgruppens arbejde tilrettelægges på en sådan måde, at både direkte og indirekte berørte medarbejdere inddrages i drøftelserne.

Projektgruppen bør gennemgå alle relevante forhold omkring institutionens egen opgaveløsning som grundlag for beslutning om omstilling.

Nedenfor er anført en række forhold, der i øvrigt bør indgå i projektgruppens drøftelser om omstillingsprojekter. Oplistningen er ikke udtømmende, ligesom alle spørgsmål ikke er relevante for alle typer af omstilling.

### a. Generelt

Det er vigtigt, at samtlige medarbejdere løbende holdes orienteret om drøftelser og beslutninger i forbindelse med omstilling. Åbenhed gennem løbende, grundig information og drøftelse vil give mulighed for at gennemføre en omstilling, hvor der tages videst mulige hensyn til medarbejdernes tryghed. Kommunen vil herved tillige kunne drage nytte af de ansattes viden om opgavernes udførelse.

### b. Inden beslutning om omstilling

Følgende forhold bør indgå i drøftelserne:

- Tilrettelæggelse af arbejdsopgaverne, herunder beskrivelse af den nuværende opgaveløsning og evt. fastlagte målsætninger herfor.
- Økonomi, herunder omkostninger ved nuværende og fremtidig opgavevaretagelse og følgeomkostninger.
- Personalebehov, herunder personalets forhold i forbindelse med eventuel overgang til anden/privat arbejdsgiver.
- Uddannelsesbehov og – krav til berørte medarbejdere.
- Arbejds miljøforhold.
- Teknik, herunder inddragelse af ekstern bistand.

Drøftelserne kan munde ud i, at medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget konstaterer et behov for allerede i denne tidlige fase at fastlægge retningslinjer for hvilke personalepolitiske konsekvenser, der skal følge af de igangsatte initiativer. Dette kan eventuelt ske i form af en tilpasning eller revision af allerede eksisterende retningslinjer om personalemæssige konsekvenser af større ændringer i organisationen. Jf. i øvrigt MED-rammeaftalens § 8, stk. 1 hhv. TR/SU-aftalens § 17, stk. 1.

### c. Efter beslutning om omstilling

Hvis det politisk besluttes, at der skal finde omstilling af opgaver sted, kan de nedenævnte områder yderligere indgå i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget /projektgruppens videre drøftelser:

- Projektgruppens og medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget videre inddragelse i forløbet.
- Konsekvenser af en omstilling, herunder afledte virkninger for medarbejdere, der ikke direkte berøres.
- Betydningen af eventuelle jobgarantiordninger mv.
- Generelle og lokale bestemmelser af betydning på området.
- Konsekvenser i forhold til fastlagte retningslinjer efter MED-rammeaftalens § 8, stk. 1 / TR/SU-aftalens § 17, stk. 1, med hensyn til omplacering, omskoling, efteruddannelse og lignende.
- Evt. rammer for opfølgning.

Hvis der skal finde udbud eller udlicitering sted, kan nedennævnte områder endvidere indgå i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget /projektgruppens videre drøftelser:

- Kravspecifikation i udbudsmaterialet, fx opgavebeskrivelse, kvalitetssikring, - mål samt kontrol og opfølgning.
- Betingelser for og tilrettelæggelse af udarbejdelsen af kontroltilbud.
- Personalets løn-, arbejds- og ansættelsesforhold i forbindelse med udlicitering, herunder rammer for overførsel af personale.
- Kontrakt- og ansættelsesvilkår ved den fremtidige opgavevaretagelse.
- Konsekvenser hvis opgaven efter udbud skal varetages i kommunens eget regi, f.eks. hvis kommunen vinder udbuddet.

## 6. Tvister

Tvister vedrørende de regelsæt, der er henvist til i dette protokollat, behandles efter bestemmelserne i MED-rammeaftalen hhv. TR/SU-aftalen.

## 7. Ikrafttrædelse

Dette protokollat træder i kraft den 1. april 2015 og erstatter Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering indgået mellem KL og henholdsvis KTO den 16. november 2011 og Sundhedskartellet den 21. december 2011.

København, den 12. december 2016

For KL

Michael Ziegler / Marianne Brinch-Fischer

For Forhandlingsfællesskabet

Anders Bondo Christensen / Helle Basse



## **Bilag 5: Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse**

1. Parterne er enige om, at den øgede decentralisering af løndannelsen og udbredelsen af personalepolitiske instrumenter har givet og vil give tillidsrepræsentanterne flere og mere tidskrævende opgaver. Disse øgede opgaver medfører, at vilkårene for tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse løbende overvejes med henblik på at sikre den enkelte tillidsrepræsentant den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelse af hvervet. Som en naturlig del af overvejelserne bør hensynet til tillidsrepræsentantens arbejdsplads – herunder også varetagelsen af tillidsrepræsentantens normale arbejdsopgaver, når denne er fraværende for at udøve sit hverv – inddrages.
2. Der skal ske en forhandling om tillidsrepræsentanternes vilkår med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældendes overenskomstgruppe(r)

### **Bemærkning:**

1. Der kan i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg aftales principper for tillidsrepræsentanternes vilkår på baggrund af omfanget af tillidsrepræsentantens forhandlings- og aftalekompetence og øvrige opgaver.  
  
Hvis det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesorgan har aftalt principper for tillidsrepræsentanternes vilkår, danner disse grundlag for forhandlingen med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældende overenskomstgrupper(r).
2. Med henblik på forventningsafklaring kan den nyvalgte tillidsrepræsentant og dennes leder afholde en forventnings- og afklaringsamtale om balancen mellem tidsanvendelse i forbindelse med tillidsrepræsentanthvervet og pågældendes arbejde.

Det skal gennem forhandlingen sikres:

- At der sker den nødvendige arbejdstilrettelæggelse og tages de nødvendige normeringsmæssige hensyn i forbindelse med tillidsrepræsentanternes varetagelse af hvervet.
- At der sker en afklaring af, hvor megen tid (udover akut opståede situationer) der anvendes til tillidsrepræsentanthvervet.
- At tillidsrepræsentanten har mulighed for kontakt med de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer, f.eks. i tilfælde af skiftende arbejdssteder eller store geografiske afstande.
- At tillidsrepræsentanten har mulighed for via tilgængeligt udstyr på arbejdspladsen – f.eks. IT-udstyr og internetopkobling - at kunne varetage sine arbejdspladsrelaterede tillidsrepræsentantopgaver forsvarligt.

Hvis én af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger, kan den anden part anmode overenskomstpakterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

3. Spørgsmålet om særlige uddannelsesaktiviteter for tillidsrepræsentanten, herunder faglig efteruddannelse under hvervet og i forbindelse med hvervets ophør drøftes, idet varigheden af hvervet og omfanget af tillidsrepræsentantens opgaver indgår i vurderingen af behovet for og omfanget af eventuel (efter)uddannelse.

Parterne er enige om at understrege vigtigheden af, at tillidsrepræsentanternes kompetenceudvikling sikres.

Tillidsrepræsentantens kompetenceudvikling og faglige ajourføring kan finde sted ikke blot i form af såvel eksterne som interne kurser, men også i form af sammensætning af opgaver (hvor omfanget er tilpasset tillidsrepræsentanthvervets omfang), som den pågældende skal varetage samtidig med tillidsrepræsentanthvervet.

4. I den udstrækning, tillidsrepræsentanter ud over hvervet som tillidsrepræsentant også varetager bredere opgaver for sine kolleger i (amts)kommunen, kan det yderligere drøftes, om der skal etableres et frikøb fra den faglige organisations side.
5. Dette protokollat træder i kraft den 1. april 2015 og erstatter Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse indgået mellem KL og henholdsvis KTO den 16. november 2011 og Sundhedskartellet den 21. december 2011.

København, den 12. december 2016

For KL

Michael Ziegler / Marianne Brinch-Fischer

For Forhandlingsfællesskabet

Anders Bondo Christensen / Helle Basse

## **Bilag 6: De centrale parter fælles vejledning om indgåelse af lokale TR-aftaler**

### **Nye muligheder**

Der er vide rammer for indholdet af de lokale aftaler for tillidsrepræsentanter (TR) og kun ganske få begrænsninger. En række grundlæggende rettigheder for og krav til TR'erne er det dog ikke muligt at fravige.

De nye muligheder indebærer, at der for eksempel kan aftales:

- betingelser for at kunne vælges til TR
- længde af valgperiode
- ny struktur for TR, FTR og suppleanter
- ny arbejdsfordeling mellem TR, FTR og suppleanter
- TR'ernes tidsforbrug
- TR'ernes lønvilkår
- vilkår for TR's deltagelse i kurser, hverv og møder samt omfanget af aktiviteterne

De lokale aftaler kan *ikke* fravige de generelle regler om:

- TR-beskyttelse
- TR's og FTR's grundlæggende arbejdsretlige rettigheder og pligter
- hvordan TR'ere skal anmeldes
- at elever og lærlinge ikke kan være TR
- at kommuner og amter har pligt til at indbetale til AKUT-fonden
- retstvistbestemmelserne

Af § 17 i MED-rammeaftalen fremgår hvilke konkrete bestemmelser, der kan fraviges, og hvilke der ikke kan.

### **Før forhandlingerne går i gang**

#### **Initiativ til forhandlingerne**

Først og fremmest skal der være et ønske hos en faglig organisation, en arbejdsgiver eller begge parter om at få en lokal TR-aftale. Det er tilstrækkeligt, at den ene part anmoder om en forhandling – så skal der forhandles.

Der er ingen problemer i, at flere organisationer forhandler samtidigt med en arbejdsgiver. Alle parter skal dog være enige om, at det er en god idé.

## **Niveau for forhandlinger og aftale**

Næste skridt er at blive enige om, på hvilket niveau forhandlingerne skal foregå. Altså om der skal forhandles på det øverste niveau i (amts)kommunen eller længere nede i systemet. Og om aftalerne skal gælde for hele (amts)kommunen, på forvaltningsniveau eller eventuelt kun for enkelte arbejdspladser eller afdelinger.

Det er den øverste ledelse i amtet eller kommunen, der sammen med de(n) forhandlingsberettigede (faglige) organisation(er) aftaler, på hvilket niveau forhandlingerne skal foregå, og på hvilke områder aftalerne senere skal gælde.

Når parterne er enige om niveauet, kan de konkrete forhandlinger gå i gang. Er det ikke muligt at blive enige om niveauet (eller efterfølgende om indholdet i en lokal TR-aftale), er det fortsat de generelle TR-regler der gælder.

## **Mange muligheder for lokal TR-aftale**

Der er flere forskellige måder at forhandle en lokal TR-aftale på.

Først og fremmest afhænger forhandlingerne af, hvad den lokale TR-aftale skal indeholde, og på hvilke punkter den skal fravige de generelle bestemmelser.

De konkrete forhandlinger kan også afhænge af, om der er indgået en MED-aftale eller ej, og om elementerne i det såkaldte TR-vilkårsprotokollat skal anvendes i forhold til den ønskede TR-aftale.

På de følgende sider er kort beskrevet, hvilken procedure der kan anvendes i forskellige situationer.

## **Lokale TR-aftalers samspil med MED-rammeaftalen og TR-SU-aftalen**

De nye muligheder for at indgå lokale TR-aftalgældes både for MED-(amts)kommuner og for TR-SU-(amts)kommuner.

### **Lokale TR-aftaler i MED-(amts)kommuner**

I (amts)kommuner med en lokal MED-aftale kan de lokale parter i princippet anvende de nye muligheder på to måder:

1. Der forhandles om en lokal TR-aftale uden opsigelse eller ændring af den eksisterende MED-aftale.

Da det alene er en lokal TR-aftale, der forhandles, berøres den lokale MED-aftale ikke.

2. Den eksisterende MED-aftale opsiges, eller der fremsættes forslag om ændring af aftalen.

Den lokale MED-aftale kan genforhandles således, at den lokale TR-aftale bliver inddraget i forhandlingerne. Det er vigtigt at være opmærksom på, at det som udgangspunkt ikke er de samme lønmodtagerrepræsentanter, der forhandler henholdsvis MED-aftaler og lokale TR-aftaler. Der vil derfor ofte skulle gennemføres to selvstændige typer forhandlinger.

Denne fremgangsmåde bør kun vælges, hvis en eller begge parter vurderer, at den lokale TR-aftale har afgørende betydning for det øvrige indhold i MED-aftalen.

### **Lokale TR-aftaler i TR-SU-(amts)kommuner**

I TR-SU-(amts)kommuner er der også et par overvejelser, som det er værd at gøre sig. Vil parterne blot udnytte de lokale TR-aftalemuligheder – eller vil parterne benytte lejligheden til genoptage forhandlinger om en lokal MED-aftale?

Hvis parterne vil benytte lejligheden til at genoptage forhandlinger om en lokal MED-aftale, eller hvis der stadig forhandles om en lokal MED-aftale, skal parterne være opmærksomme på, at en lokal MED-aftale bliver forhandlet af et særligt forhandlingsorgan. Dette er nærmere beskrevet i ”Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse mv.” Ved en forhandling om en lokal TR-aftale er (amts)kommunens modpart derimod de (lokale) forhandlingsberettigede organisationer.

Da der i en lokal MED-aftale kan indgå spørgsmål om TR-vilkår mv., kan det være relevant at koordinere de to typer forhandlinger. Det, der i en lokal MED-aftale vedrører TR, vil være gældende, hvis der ikke indgås en lokal TR-aftale, eller hvis denne senere opsiges til bortfald.

De lokale parter bør i denne forbindelse være opmærksomme på, at det ikke er de samme parter der har kompetence til opsigelse af en lokal MED-aftale og en lokal TR-aftale. I de fleste tilfælde vil aftalerne desuden have forskellige opsigelsesfrister, og mens det af den lokale MED-aftale skal fremgå, hvilke regler, der gælder efter opsigelsen, er det altid de generelle TR-regler, der gælder efter bortfald af en lokal TR-aftale.

### **Lokal TR-aftale i samspil med TR-vilkårsprotokollatet**

TR-vilkårsprotokollatet beskriver de vilkår og regler, der gælder for tillidsrepræsentanters tidsforbrug til hvervet.

Forhandlinger om TR-vilkårsprotokollatet foregår således, at det er det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg (hovedudvalget/det centrale samarbejdsudvalg), der aftaler principperne for TR'ernes vilkår. Der skal forhandles og aftales principper.

Disse principper skal danne baggrund for en forhandling mellem (amts)kommunen og de enkelte overenskomstgrupper. Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan ikke gennemføre denne opgave på organisationernes vegne. Ved disse forhandlinger skal der sikres en række forhold vedrørende TR's arbejde og vilkår.

Hvis én af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger, kan den anden part anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

Hvis der ikke kan opnås enighed mellem parterne, er ledelsen forpligtet til at sikre forholdene.

Der er to måder at udarbejde en lokal TR-aftale i samspil med TR-vilkårsprotokollatet:

- Parterne kan forhandle en lokal TR-aftale, hvor TR-vilkårsprotokollatet bliver indarbejdet som del af den lokale TR-aftale. På den måde bliver der kun én samlet aftale at forholde sig til. Det giver overblik, når aftalen skal anvendes og fortolkes. Hvis der skulle opstå uenighed om fortolkningen af en sådan aftale, skal procedurerne for tvisteløsning for lokale TR-aftaler følges.

- Parterne kan forhandle en lokal TR-aftale for sig og en aftale i henhold til TR-vilkårsprotokollatet for sig. Resultatet er to aftaler, som skal anvendes og fortolkes hver for sig. Hvis der skulle opstå uenighed om fortolkningen af en eller begge aftaler, har de to typer aftaler deres eget tvisteløsningssystem, som skal følges.

### **Lokale TR-aftaler og løntillæg til tillidsrepræsentanter**

Også spørgsmål om funktions- og kvalifikationsløn kan indgå som en del af de nævnte aftaleformer. Funktions- og kvalifikationsløn til tillidsrepræsentanter forhandles i overensstemmelse med bestemmelserne i protokollatet om løn til tillidsrepræsentanter (bilag 7 til MED-rammeaftalen og bilag 9 til TR/SU-aftalen).

Det er i aftalen understreget, at Aftaler om aflønning af tillidsrepræsentanter er omfattet af den enkelte organisations aftaleret.

### **Overvejelser og mulige måder at gribe opgaven an**

Det er en god idé at overveje følgende på forhånd:

- Hvis der er indgået en lokal MED-aftale, er der så nogle af de tidligere ufravigelige TR-bestemmelser, som parterne gerne vil fravige ved at indgå en lokal TR-aftale? Og er fravigelserne så væsentlige, at den lokale MED-aftale søges ændret?
- Hvis der ikke er indgået en lokal MED-aftale, vil parterne så blot benytte de nye lokale TR-aftalemuligheder – eller også benytte lejligheden til at genoptage forhandlinger om en lokal MED-aftale?
- Vil parterne forhandle en lokal TR-aftale og samtidig indarbejde elementerne i TR-vilkårsprotokollatet – eller foretrækkes de to ting forhandlet hver for sig?
- Ønsker parterne at inddrage spørgsmål om funktions- og kvalifikationsløn til tillidsrepræsentanter i forhandlingerne om en lokal TR-aftale?
- Er der andre elementer, f.eks. udfyldelse af generelle rammeaftaler, som parterne kunne tænke sig skulle indgå i en lokal ”TR-pakke” – eller foretrækker de at adskille de forskellige regelsæt?

Der er ikke kun tale om enten-eller muligheder, men om elementer, der kan anvendes hver for sig eller i kombination med hinanden.

Da der er mange lokale forhandlingsmuligheder, er der også mange måder at gribe processen an på. Hvis parterne på forhånd regner med at ville bruge alle de lokale forhandlingsmuligheder, kan opgaven f.eks. gribes således an:

1. Kontakt mellem forhandlingsparterne med henblik på ønske om forhandling af TR-spørgsmål.
2. Aftale om principper om TR-vilkår i øverste medindflydelses- og medbestemmel- sesorgan.
3. Drøftelse af niveau for forhandlinger og aftaleindgåelse mellem forhandlingspar-terne.

4. Evt. forhandlinger på aftalte niveau(er).
5. Evt. aftaleindgåelse på aftalte niveau(er).

Hertil kan sideløbende eller efterfølgende evt. komme:

6. Forhandlinger/genforhandlinger om en lokal MED-aftale og evt. aftaleindgåelse.
7. Koordination med aftale i henhold til TR-vilkårsprotokollatet eller forhandlinger om udmøntning af TR-vilkårsprotokollatet.

Parterne kan også vælge andre måder at gribe processen an på. Det afgørende er, at det overvejes, hvad formålet med processen er, og at parterne tilrettelægger processen i overensstemmelse med formålet.

Husk, at det af den lokale TR-aftale klart skal fremgå hvilke af de generelle TR-bestemmelser, der erstattes af aftalen.

### **Uenighed om fortolkning af lokal TR-aftale**

Opstår der uenighed om fortolkningen af en lokal TR-aftale, er det i første omgang de parter, som har indgået aftalen, der skal forsøge at finde en løsning.

Er aftalen indgået på forvaltningsniveau eller institutionsniveau, er det altså her, at fortolkningsproblemerne skal søges løst. Tilsvarende hvis TR-aftalen er blevet indgået på et højere niveau i (amts)kommunen. Så er det her, parterne i første omgang skal forsøge at rede trådene ud.

Er der forsat uenighed om fortolkningen, skal (amts)kommunens øverste ledelse og den forhandlingsberettigede organisation forsøge at blive enige om en fortolkning. Lykkes det heller ikke - eller har de allerede prøvet, fordi det er dem, der har indgået aftalen – sendes sagen videre til de centrale parter. Dvs. henholdsvis den relevante arbejdsgiverorganisation og den relevante forhandlingsberettigede organisations hovedkontor.

De centrale parter vil i første omgang forsøge at mægle. Hvis dette ikke lykkes, overtager de centrale parter sagen og søger at afgøre den. Sidste mulighed er, at sagen bliver afgjort ved en voldgift.

### **Ændring eller ophør af lokal TR-aftale**

Der kan være flere gode grunde til, at den ene eller begge parter ønsker at opsiges eller ændre en lokal TR-aftale. Aftalen er måske formuleret for bredt, er blevet forældet eller har vist sig ikke at fungere efter hensigten.

Genforhandling kan ske både gennem en opsigelse og uden, at én eller begge parter opsiges den eksisterende aftale.

Hvis parterne genforhandler en lokal TR-aftale uden at opsiges den eksisterende TR-aftale, og parterne ender med ikke at blive enige om en ny TR-aftale, så er det forsat den gamle lokale TR-aftale, som gælder.

Hvis parterne genforhandler en lokal TR-aftale og opsiges den eksisterende TR-aftale, og parterne ender med ikke at blive enige om en ny TR-aftale, så bortfalder aftalen, og

det er så de generelle TR-regler, som gælder.

En lokal TR-aftale kan naturligvis også opsiges uden genforhandling.

Opsigelsesfristen på en lokal TR-aftale er på mindst tre måneder. Parterne kan i den lokale TR-aftale aftale, at opsigelsesfristen skal være længere – men ikke kortere – end 3 måneder.

Det vil være en god idé, at den lokale aftale altid indeholder en opsigelsesbestemmelse.



## **Bilag 7: Protokollat om aflønning af tillidsrepræsentanter**

### **§ 1**

Til gavn for arbejdspladsen og de ansatte varetager tillidsrepræsentanter en række funktioner og opgaver i det lokale forhandlings- og medbestemmelsessystem, eks. funktion som talsmand, deltagelse i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet og medvirken ved forhandling og aftale af lokale aftaler vedr. eks. løndannelse, seniorordninger og arbejdstid mv.

Under forudsætning af, at den enkelte tillidsrepræsentant efter en konkret vurdering varetager disse opgaver, skal der mellem personaleorganisationen og den enkelte kommune indgås aftale om ydelse af funktionsløn til tillidsrepræsentanten.

### **§ 2**

For tillidsrepræsentanter vil der desuden kunne indgås aftale – herunder forhåndsaftale – om at kompensere tillidsrepræsentanterne for det løntab/den mangel på lønudvikling, der måtte være en følge af, at vedkommende ikke har mulighed for at varetage funktioner eller erhverve kvalifikationer på lige fod med de kolleger, den pågældende er tillidsrepræsentant for.

Lønforhold for den enkelte tillidsrepræsentant kan endvidere aftales ved konkret udfyldelse af en indgået forhåndsaftale for vedkommende personalegruppe og for kvalifikationer, der erhverves ved udførelsen af hvervet som tillidsrepræsentant.

### **§ 3**

Tillidsrepræsentantsuppleanter, som efter § 13, stk. 2, i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse indtræder i tillidsrepræsentanthvervet på grund af tillidsrepræsentantens længerevarende fravær, har ret til honorering i samme omfang og på samme vis som tillidsrepræsentanten, jf. § 1.

#### **Bemærkning:**

Det forudsættes, at tillidsrepræsentantsuppleanten varetager tillidsrepræsentantens opgaver i fraværperioden.

Det forudsættes, at tillidsrepræsentantsuppleanten underretter sin nærmeste leder om, at denne er indtrådt i hvervet. Eventuel manglende underretning er ikke ensbetydende med en fortabelse af retten til honorering ved indtræden i tillidsrepræsentanthvervet.

Udgangspunktet er, at tillidsrepræsentantsuppleanten indtræder i den aftale om funktionsløn, som allerede er indgået om ydelse af funktionsløn til tillidsrepræsentanten.

Hvis tillidsrepræsentantsuppleanten efter en konkret vurdering ikke varetager alle tillidsrepræsentantens opgaver under dennes fravær, kan kommunen anmode den forhandlingsberettigede organisation om en forhandling med henblik på indgåelse af en aftale om funktionsløn til suppleanten.

Ret til honorering ved indtræden i tillidsrepræsentanthvervet opnås, når indtrædelsen i tillidsrepræsentanthvervet har haft en varighed på mindst 15 kalenderdage i sammenhæng. Hvis der er tale om indtrædelse i tillidsrepræsentanthvervet under tillidsrepræsentantens feriefravær, skal indtrædelsen i tillidsrepræsentanthvervet dog have en varighed

på mindst 22 kalenderdage i sammenhæng.

**Bemærkning:**

Når ret til honorering ved indtræden i tillidsrepræsentanthvervet er opnået, ydes honoreringen fra og med den første dag, hvor tillidsrepræsentantsuppleanten indtræder i hvervet.

Hvis tillidsrepræsentantsuppleanten er fraværende pga. sygdom eller ferie, har suppleanten ret til honorering ved indtræden i tillidsrepræsentanthvervet, når vedkommende genoptager arbejdet.

Udregning af en dags værdi foretages således:

Det aftalte tillæg pr. år \* (antal kalenderdage med TR-status/365).

Retten til honorering ved indtræden i tillidsrepræsentanthvervet ophører fra den dag, hvor tillidsrepræsentantsuppleanten ikke længere er indtrådt i tillidsrepræsentanthvervet.

**§ 4**

Aftaler om aflønning af henholdsvis tillidsrepræsentanter og tillidsrepræsentantsuppleanter er omfattet af den enkelte organisations aftaleret, herunder tvisteløsningssystemet i lokal løndannelse.

**§ 5**

Dette protokollat træder i kraft 1. april 2015 og erstatter Protokollat om aflønning af tillidsrepræsentanter indgået mellem KL og henholdsvis KTO den 9. oktober 2014 og Sundhedskartellet den 18. marts 2015.

Allerede aftalte tillæg for funktionen som tillidsrepræsentant anses for ydet efter protokollats § 1.

*Stk. 2.*

§ 3 ændrer ikke ved allerede indgåede lokale TR-aftaler i henhold til § 17, stk. 1 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse eller § 11, stk. 1 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg, som eksplicit tager stilling til funktionsløn til tillidsrepræsentantsuppleanten.

København, den 12. december 2016

For KL

Michael Ziegler / Marianne Brinch-Fischer

For Forhandlingsfællesskabet

Anders Bondo Christensen / Helle Basse

## **Bilag 8: Protokollat om forhandling af funktionsløn til arbejdsmiljørepræsentanter**

Parterne er enige om, at arbejdsmiljørepræsentanten varetager en række vigtige funktioner i den lokale arbejdsmiljøorganisation, jf. lov om arbejdsmiljø.

### **Bemærkning:**

Eksempelvis bidrag til planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet og til udarbejdelse af APV og påvirkning af den enkeltes adfærd til fremme af egen og andres sikkerhed og sundhed.

Parterne skal derfor henlede opmærksomheden på, at varetagelsen af arbejdsmiljøfunktioner og opgaver kan danne grundlag for en forhandling om ydelse af funktionsløn til arbejdsmiljørepræsentanten.

Dette protokollat træder i kraft den 1. april 2015 og erstatter Protokollat om forhandling om funktionsløn til arbejdsmiljørepræsentanter indgået mellem KL og henholdsvis KTO den 16. november 2011 og Sundhedskartellet den 21. december.

København, den 12. december 2016

For KL

Michael Ziegler / Marianne Brinch-Fischer

For Forhandlingsfællesskabet

Anders Bondo Christensen / Helle Basse

## **Bilag 9: Protokollat om oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureauer**

I de situationer, hvor vikarer fra et vikarbureau er omfattet af vikarlovens regler om ligestrøbet behandling, er der enighed om følgende:

På anmodning fra en i kommunen ansat tillidsrepræsentant skal kommunen informere denne om, hvilke overenskomster, lokalaftaler og kutymer kommunen har oplyst skal overholdes for de arbejdsfunktioner, vikarerne udfører i kommunen.

Er tillidsrepræsentanten uenig i, hvilke kommunale overenskomster, lokalaftaler og kutymer, vikarbureauet skal overholde, kan der indledes lokale drøftelser herom. Opnås der ikke enighed lokalt, kan sagen rejses i henhold til den relevante hovedaftale. Lokale drøftelser og eventuel efterfølgende fagretlig behandling hindrer ikke kommunen i at anvende de pågældende vikarer.

Det er alene vikarbureauet, der er ansvarlig for, at overenskomsten m.v. er overholdt for vikarerne.

Kommunen har ingen pligt til at give ovenstående oplysninger, når vikarbureauet er omfattet af eller har tiltrådt en kollektiv overenskomst, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på det danske område, jf. vikarlovens § 3, stk. 5, og denne gælder for vikarerne under udsendelse til kommunen.

København, den 12. december 2016

For KL

Michael Ziegler / Marianne Brinch-Fischer

For Forhandlingsfællesskabet

Anders Bondo Christensen / Helle Basse

## **Bilag 10: Organisering af arbejdsmiljøarbejdet i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse**

De centrale parter fælles vejledning om aftale af organisering af arbejdsmiljøarbejdet i den lokale MED-aftale. Vejledningen er både rettet mod forhandlingsorganet til brug for indgåelse af en lokal MED-aftale, jf. Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse og til hovedudvalget til brug for ændringer og tilpasninger jf. § 9, stk. 2, punkt 5.

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed ("AMO-bekendtgørelsen") giver i §§ 20 – 24 mulighed for at aftale en anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse.

I det følgende gives en gennemgang af AMO-bekendtgørelsens §§ 20 - 24 punkt for punkt.

Tekst, der er omkranset af en ramme, er afskrift fra Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed ("AMO-bekendtgørelsen").

Tekst i [ ] er parterne hjælpetekst til bekendtgørelsen.

### § 20, stk. 1

Bestemmelserne i §§ 9-10 og §§ 12-16 finder ikke anvendelse i det omfang, der for at styrke og effektivisere virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed

- 1) er indgået en aftale mellem en eller flere lønmodtagerorganisationer og den eller de modstående arbejdsgiverorganisationer eller arbejdsgivere eller dem, de bemyndiger hertil [*MED-rammeaftalen*] og
- 2) på virksomheder, der er omfattet af en aftale indgået efter nr. 1, er indgået en aftale mellem arbejdsgiveren, herunder eventuelle arbejdsledere og de ansatte i virksomheden eller de ansatte i en del af virksomheden [*den lokale MED-aftale*].

For at bekendtgørelsens regler om organiseringsmåden kan fraviges, skal der indgås aftale herom på to niveauer; dels en aftale på organisationsniveau, dels en aftale på kommunalt niveau.

MED-rammeaftalen udgør aftalen på organisationsniveau. Den lokale MED-aftale udgør aftalen på virksomhedsniveau. Begrebet „virksomhed“ er på det kommunale område identisk med kommunen.

Bekendtgørelsen åbner alene mulighed for at aftale en anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet end den, der er beskrevet i bekendtgørelsens §§ 9 – 10 og §§ 12 – 16.

Bekendtgørelsen giver mulighed for, at aftale en anden organisering alene for en del af virksomheden. Selv om MED-rammeaftalen fastsætter, at en lokal aftale skal omfatte hele kommunen, jf. § 3, stk. 2, kræver MED-rammeaftalen ikke ensartethed i organiseringen

I overensstemmelse hermed fastsætter MED-rammeaftalen alene, at hovedudvalget til lige er øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet, medmindre andet aftales, jf. § 4, stk. 7.

Herudover kan man på det kommunale område vælge forskellige organisationsmodeller

afhængig af niveau og/eller forvaltningsenhed. Den lokale MED-aftale skal dog beskrive organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i hele kommunen.

§ 20, stk. 2

Arbejdsgiveren skal kunne dokumentere over for Arbejdstilsynet, at virksomheden er omfattet af en aftale i henhold til stk. 1. Virksomhedsaftalen efter stk. 1, nr. 2, [*den lokale MED-aftale*] skal være skriftlig, og være tilgængelig for de ansatte på virksomheden.

Når den lokale MED-aftale indebærer en ændret organisering af samarbejdet om arbejdsmiljø, er det et krav, at aftalen er skriftlig og tilgængelig for de ansatte i kommunen. Det kan fx ske ved, at de ansatte har adgang til aftalen via kommunens intranet. Det er derimod ikke et krav, at den skal findes på enhver institution eller arbejdsplads. Kommunen skal over for Arbejdstilsynet kunne dokumentere, at den er omfattet af MED-rammeaftalen og en lokal MED-aftale.

§ 20, stk.3

En aftale om organiseringen af samarbejdet om sikkerhed og sundhed efter stk. 1 berører ikke varetagelsen af de opgaver, funktioner, pligter og rettigheder m.v., der er fastsat i bekendtgørelsen.

Det er altså alene reglerne i bekendtgørelsens §§ 9 – 10 og §§ 12 – 16 om organisering af arbejdsmiljøarbejdet, der kan fraviges ved aftale.

Derimod kan det ikke aftales at fravige arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationens opgaver, funktioner, pligter og rettigheder, se bekendtgørelsens §§ 17 – 18 og § 25. Se også bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse ([www.at.dk](http://www.at.dk)), der fx fastsætter, at der skal udarbejdes en skriftlig arbejdsplads-vurdering (APV) efter nærmere bestemte retningslinjer. Det vil sige, at det ikke kan aftales, at man fremover undlader at udarbejde APV.

Samtidig indebærer denne bestemmelse, at arbejdsmiljøarbejdet skal foregå på såvel strategisk plan som operationelt plan i kommunen.

§ 20, stk. 4

En virksomhedsaftale [*den lokale MED-aftale*], der er indgået efter stk. 1, nr. 2, skal sikre, at organiseringen af virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed er i overensstemmelse med virksomhedens struktur, og at den ændrede organisering styrker og effektiviserer samarbejdet.

Formålet med at aftale en anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet skal være, at arbejdet herved styrkes og effektiviseres, jf. også stk. 1. Set i lyset af MED-rammeaftalen er målet med andre ord at sikre en organisationsstruktur, der er tilpasset kommunens lokale forhold og som sikrer en større sammenhæng med de øvrige samarbejdsspørgsmål til gavn for en styrkelse og effektivisering af arbejdsmiljøindsatsen.

En forudsætning herfor er, at den aftalte organisering er i overensstemmelse med kommunens ledelsesstruktur, jf. tillige MED-rammeaftalens § 4, stk. 2.

§ 20, stk. 5

Virksomhedsaftalen [*den lokale MED-aftale*] skal som minimum indeholde følgende elementer:

- 1) Beskrivelse af de aktiviteter/metoder, der kan anvendes for at sikre, at den ændrede organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen.
- 2) Beskrivelse af en procedure for gennemførelse og opfølgning af virksomhedsaftalen på virksomheden.
- 3) Beskrivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder de ansattes og arbejdsledernes deltagelse i sikkerheds- og sundhedsarbejdet.
- 4) Beskrivelse af, hvordan virksomhedsaftalen kan ændres og opsiges.
- 5) Oversigt over den aftalte organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed i form af en organisationsplan.

AMO-bekendtgørelsens § 20, stk. 5, opstiller fem minimumskrav til indholdet af lokalaf-talen i tilfælde af, at en anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet aftales.

Fælles for minimumskravene er, at de kun er opfyldt i det omfang, de beskrives konkret i lokalaf-talen. Det vil sige, at det ikke er tilstrækkeligt at indskrive nogle overordnede hensigtserklæringer i lokalaf-talen om, at man agter at opfylde kravene, ligesom det hel-ler ikke er tilstrækkeligt blot at skrive minimumskravene ordret ind i aftalen.

Nedenfor følger en beskrivelse af minimumskravene.

Ad. 1) Beskrivelse af de aktiviteter/metoder, der kan anvendes for at sikre, at den ændrede organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen.

Den lokale MED-aftale skal beskrive, hvilke konkrete aktiviteter og metoder der vil blive anvendt med henblik på at sikre, at den ændrede organisering styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen. Det afgørende er, at lokalaf-talen fastlægger, hvorledes arbejdsmiljøindsatsen skal fungere i en ny organisering for at styrke og effektivisere samarbejdet om arbejdsmiljøet, herunder det forebyggende arbejde.

Det betyder, at den lokale MED-aftale skal beskrive aktiviteter/metoder, der styrker og effektiviserer varetagelsen af de strategiske og de operationelle opgaver for arbejdsmiljøorganisationen jf. AMO- bekendtgørelsens §§ 17 og 18, jf. nedenstående eksempler.

Kommunerne anvender i dag en række aktiviteter og metoder i arbejdsmiljøarbejdet.

Eksempler herpå er:

- Formulering af overordnet arbejdsmiljøstrategi og/eller arbejdsmiljøpolitik
- Udvælgelse af indsatsområder
- Metoder til godt samarbejde om arbejdsmiljø
- Arbejdspladsvurderinger
- Handleplaner
- Fælles mål for trivselsmålinger
- Fokus på overensstemmelse mellem opgaver og resurser

- Effektmåling
- Arbejdsmiljøregnskaber
- Opgørelser over antallet af arbejdsskader, nærved-ulykker, sygedage mv.
- Metoder til erfaringsopsamling, analyse og risikovurdering ved nærved-ulykker og arbejdsskader
- Tryghedsskabende foranstaltninger ift. fx trusler og vold
- Indkøbspolitik, der indeholder arbejdsmiljøvurdering
- Rammer for brug af og samarbejde med eksterne arbejdsmiljørådgivere
- Rammer for arbejdsmiljøuddannelse og supplerende uddannelse (kompetenceudviklingsplanen)
- Temadage o.lign.

Der henvises desuden til eksempler i vejledningsteksten til § 3, stk. 3 i MED-rammeaftalen.

Ad. 2) Beskrivelse af en procedure for gennemførelse og opfølgning af virksomhedsaftalen på virksomheden [den lokale MED-aftale].

Den lokale MED-aftale skal konkret angive en procedure for gennemførelse og opfølgning af aftalen i kommunen. Dette kan fx ske ved at opstille en tidsplan for, hvornår de enkelte aktiviteter skal foreligge, og en løbende evaluering af mål og midler.

Den lokale MED-aftale skal indeholde en beskrivelse af en procedure som sikrer, at der sker en vurdering af, hvorvidt de metoder og aktiviteter, der anvendes i arbejdsmiljøarbejdet, har styrket og effektiviseret arbejdsmiljøarbejdet. Det kan ske i forbindelse med allerede planlagte aktiviteter, fx som led i den årlige arbejdsmiljødrøftelse, hvor der bl.a. skal drøftes, om det foregående års mål for arbejdsmiljøarbejdet er nået, eller i forbindelse med en tilbagevendende evaluering af hele MED-aftalen. Det skal fremgå af den lokale MED-aftale, hvordan vurdering og opfølgning på de beskrevne aktiviteter og metoder i MED-aftalen gennemføres.

Ad. 3) Beskrivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder de ansattes og arbejdsledernes deltagelse i sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

Det skal i den lokale MED-aftale fastlægges, hvilke fora der skal varetage de strategiske og de operationelle opgaver, som er beskrevet i MED-rammeaftalens vejledningstekst, herunder arbejdsledernes og de øvrige ansattes deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet.

Det er vigtigt, at samtlige strategiske og operationelle opgaver bliver fordelt på de forskellige niveauer. Det er ikke et krav, at opgaverne skal være ordret formuleret som i vejledningsteksten, men det skal være tydeligt, hvor de enkelte opgaver og funktioner er placeret i MED-organisationen, og derved hvilke fora der har ansvaret for, at de udføres. En formulering som ”De strategiske opgaver løses i Hoved-MED eller Forvaltnings-MED”, er fx ikke en tilstrækkeligt tydelig beskrivelse af, hvor opgaverne løses. En strategisk opgave kan fx dog godt være placeret i såvel Hoved-MED som Forvaltnings-MED, afgrænset til den beslutningskompetence, som foreligger på det pågældende område.

Arbejdsmiljøorganisationens størrelse skal fremgå af den lokale MED-aftale.

Såfremt lokalaftalen ikke fastlægger, hvorledes arbejdsmiljøarbejdet på den enkelte arbejdsplads skal organiseres, men i stedet overlader til arbejdspladsen selv at afgø-



re dette, er det vigtigt at være opmærksom på, at de enkelte arbejdspladser skal have truffet en beslutning herom inden den lokale MED-aftale er forhandlet færdig af forhandlingsorganet, eller inden hovedudvalget har aftalt en ændring. Det hænger sammen med kravet i AMO-bekendtgørelsens § 20, stk. 5, nr. 5, om udarbejdelse af en oversigt over den aftalte organisering.

Der erindres om, at man ikke kan fravige arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationens opgaver mv., jf. bemærkningerne til AMO-bekendtgørelsens § 20, stk. 3.

Opgaver, der i henhold til AMO-bekendtgørelsen varetages på det strategiske plan, dvs. hovedudvalg og/eller øvrige udvalgsniveauer:

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

I forhold til punkt 5) skal det bemærkes, at det følger af MED-rammeaftalen, at arbejdsmiljøorganisationens størrelse fastlægges i den lokale MED-aftale.

I forhold til punkt 11) skal det bemærkes, at det ligeledes følger af MED-rammeaftalen, at der i forbindelse med den lokale MED-aftale udarbejdes en plan over arbejdsmiljøorganisationens opbygning. Hovedudvalget er ansvarlig for, at

planen suppleres med oplysning om medlemmer, og sørger for, at de ansatte bliver bekendt med planen.

Opgaver, der i henhold til AMO-bekendtgørelsen varetages på det operationelle plan, dvs. arbejdsmiljøgruppen eller tilsvarende MED-niveau:

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

I praksis kan minimumskravet opfyldes ved, at det i den lokale MED-aftale fastlægges, hvem der varetager de operationelle og de strategiske opgaver kombineret med en liste over opgaverne i et bilag til lokalaftalen. En anden mulighed er, at det i selve aftalen fastlægges, hvem der varetager de enkelte opgaver.

Ad. 4) Beskrivelse af, hvordan virksomhedsaftalen [den lokale MED-aftale] kan ændres og opsiges.

Det følger af MED-rammeaftalens § 3, stk. 4 og 5, hvorledes den lokale MED-aftale kan ændres og opsiges.

Opsigelse af den lokale MED-aftale, herunder organisering af arbejdsmiljøarbejdet, skal ske skriftligt med 9 måneders varsel. Ved aftalens opsigelse skal der optages forhandling om indgåelse af en ny aftale, jf. MED-rammeaftalens § 3, stk. 4.

Det skal endvidere aftales, hvilke konsekvenser en opsigelse vil få i forhold til arbejdsmiljøorganisationen, jf. MED-rammeaftalens § 3, stk. 5. Det kan fx aftales, at bekendtgørelsens almindelige regler om arbejdsmiljøorganisationen finder anvendelse. Eller det kan aftales, at den lokale aftale løber videre, indtil der kan opnås enighed om, at den ændres. Andre kombinationer kan også aftales. Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at arbejdsmiljøarbejdet i henhold til arbejdsmiljølovgivningen til enhver tid skal være organiseret.

Ad. 5) Oversigt over den aftalte organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed i form af en organisationsplan.

Arbejdsmiljøorganisationens størrelse skal fremgå af den lokale MED-aftale. Den

lokale MED-aftale skal indeholde en oversigt over den aftalte organisering af arbejdsmiljøarbejdet i form af en organisationsplan. Organisationsplanen skal give en oversigt over, hvilken struktur der er valgt på samtlige niveauer i kommunen.

Det er vigtigt, at der for eksempel ikke kan være tvivl om, hvor mange arbejdsmiljøgrupper der er tilknyttet det enkelte MED-udvalg eller personalemøde med MED-status.

Organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet skal omfatte alle ansatte i kommunen. Det kan ikke aftales, at der fx kun vælges arbejdsmiljørepræsentanter på arbejdspladser med mere end 9 medarbejdere, med mindre det på anden vis i den lokale MED-aftale beskrives, hvorledes medarbejderne på disse arbejdspladser er omfattet af en arbejdsmiljøgruppe eller personalemøde med MED-status/MED-udvalg med arbejdsmiljøgruppens opgaver, der dækker den pågældende arbejdsplads. Det skal sikres, at alle ansatte inden for det område, som arbejdsmiljøgruppen eller personalemøde med MED-status/MED-udvalg med arbejdsmiljøgruppens opgaver dækker, er med til at vælge arbejdsmiljørepræsentanten.

Når der skal være en oversigt over den aftalte organisering ved indgåelse af aftalen betyder det, at kompetencen til at aftale organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet som en del af den lokale MED-aftale, ikke kan uddelegeres fra forhandlingsorganet ved aftale af en lokal MED-aftale eller fra hovedudvalget ved tilpasning af en lokal MED-aftale. Hvis der således er enighed i hhv. forhandlingsorganet (ved forhandling af MED-aftale) eller hovedudvalget (ved tilpasning af MED-aftale) om, at de enkelte forvaltningsområder selv skal have indflydelse på arbejdsmiljøorganiseringen inden for deres eget område, skal inddragelsen således ske inden den lokale MED-aftaler er forhandlet/tilpasset færdig.

Det er ikke foreneligt med MED-rammeaftalen, alene og generelt at henvise til arbejdsmiljøloven eller AMO-bekendtgørelsen i beskrivelsen af arbejdsmiljøorganisationen, da der her er beskrevet, at arbejdsgiveren ved uenighed fastsætter arbejdsmiljøorganisationens størrelse.

Jf. Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse og MED-rammeaftalen er det arbejdsgiveren og organisationerne i forhandlingsorganet eller arbejdsgiveren og medarbejderrepræsentanterne i hovedudvalget, der tilsammen aftaler/tilpasser størrelsen af arbejdsmiljøorganisationen.

Ved aftale af arbejdsmiljøorganisationens størrelse kan det derimod godt aftales at anvende nærhedsprincippet i AMO-bekendtgørelsens § 16, stk. 2, og der kan også i den lokale MED-aftale henvises til dette princip som udgangspunkt for organisering af arbejdsmiljøarbejdet.

Der skal til enhver tid være en opdateret oversigt over den aktuelle MED-organisation fx på kommunens intranet. Det er hovedudvalget, der har ansvaret for at oversigten løbende opdateres, således at den afspejler den aktuelle MED-organisation.

Hovedudvalget har endvidere ansvaret for at udarbejde og vedligeholde en liste over medlemmer af arbejdsmiljøgrupperne. Det er endvidere hensigtsmæssigt, at hovedudvalget udarbejder og vedligeholder en liste over medlemmer af lokale MED-udvalg.

Det er derimod ikke hensigtsmæssigt, at den lokale MED-aftales organisationsplan indeholder oplysninger om, hvem der med navns nævnelse er medlemmer af ud-

valgene, idet en ændring i personkredsen vil kræve en ændring af lokalaftalen.

#### § 24

Spørgsmål om fortolkning af og brud på de indgåede aftaler efter § 20 afgøres efter de sædvanlige fagretlige regler for området. Brud på aftaler indgået efter § 20, stk. 1, nr. 2, kan dog ikke indbringes for Arbejdsretten, men afgøres ved faglig voldgift.

Denne bestemmelse får ingen betydning på det kommunale område, idet MED-rammeaftalens konfliktløsningsmodel finder anvendelse, jf. § 22, stk. 2 og § 23. Herefter skal spørgsmål om fortolkning af eller brud på både rammeaftalen og lokalt aftalte bestemmelser om organisering af arbejdsmiljøarbejdet, i første omgang søges løst i hovedudvalget, jf. § 9, stk. 2, nr. 4.

Såfremt det ikke er muligt at blive enige lokalt, kan sager vedr. brud på den lokale MED-aftale vedr. bestemmelserne om arbejdsmiljøets organisering forelægges for de centrale parter af både hovedudvalget og af den ene af parterne i hovedudvalget, jf. bemærkningen til MED-rammeaftalens § 22, stk. 2.

Først i tilfælde af at de centrale parter ikke kan blive enige om en løsning, kan sagen indbringes for en voldgiftsret, jf. MED-rammeaftalens § 23.

Voldgiftsrettens kendelser er endelige og bindende og kan ikke indbringes for anden myndighed, herunder Arbejdsretten.

Bestemmelsen berører alene fortolkning af eller brud på MED-rammeaftalen og lokalt aftalte bestemmelser om organisering af arbejdsmiljøarbejdet. Øvrige forhold i AMO-bekendtgørelsen, der ikke er omfattet af den lokale MED-aftale, henhører under Arbejdstilsynets kompetence.

#### § 22

Med henblik på at styrke samarbejdet om sikkerhed og sundhed mellem samarbejdsudvalg, de lokale aftalparter og arbejdsmiljøorganisationen kan opgaverne i forbindelse med sikkerhed og sundhed varetages af et samarbejdsorgan, hvis

- 1) der er indgået aftale i henhold til § 20, og
- 2) personer, der er valgt til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet, er repræsenteret i samarbejdsorganet.

AMO-bekendtgørelsens § 22 åbner mulighed for, at arbejdsmiljøarbejdet som led i en anden organisering henlægges til et samarbejdsorgan. Det kan således aftales, at arbejdsmiljøudvalg og/eller arbejdsmiljøgrupper helt eller delvist skal integreres i MED-strukturen.

Ved en sådan sammenlægning opnås dels en mere repræsentativ indflydelse på arbejdsmiljøarbejdet, dels en synergieffekt som følge af øget samspil mellem arbejdsmiljø og arbejds-, personale- og samarbejdsforhold i øvrigt.

Det er en betingelse, at både arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere er repræsenteret i samarbejdsorganet. I tilfælde, hvor der er mere end en arbejdsmiljørepræsentant eller arbejdsleder, er det tilstrækkeligt, at der vælges en fra hver side til samarbejdsorganet.

I rammeaftalens bemærkninger til § 4, stk. 6, er det formuleret således, at det skal sikres, at arbejdsmiljørepræsentanten også har sæde i udvalget.

Såfremt tillidsrepræsentanten også er valgt til at varetage funktionen som arbejdsmiljørepræsentant, jf. AMO-bekendtgørelsens § 23, er det naturligvis tilstrækkeligt, at denne sidder i udvalget.

Det skal understreges, at det skal fremgå af lokalaftalen, at arbejdsmiljørepræsentant og arbejdsleder er sikret plads i MED-udvalget. Det er således ikke tilstrækkeligt, at de rent faktisk deltager. Dette gælder MED-udvalg på alle niveauer, som har til opgave at varetage arbejdsmiljøet. Valg/udpegning af arbejdsmiljørepræsentant(er) og arbejdsleder(e) til MED-udvalget/-ene skal fremgå af den lokale MED-aftale.

#### § 23

Arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentantarbejdet kan varetages af én og samme person, hvis

- 1) valg til henholdsvis arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant foregår særskilt, og
- 2) alle ansatte, der ikke er virksomhedsledere eller arbejdsledere i henhold til arbejdsmiljølovens §§ 23 og 24, er sikret valget og er valgbar til funktionen som arbejdsmiljørepræsentant, jf. § 25, stk. 2, 3 og 7.

Valg til henholdsvis arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant skal foregå som særskilte valg, og alle medarbejdere inden for det område, arbejdsmiljørepræsentanten dækker, skal have mulighed for at deltage i valget (valgret) og er i øvrigt valgbar.

Bortset fra virksomhedsledere og arbejdsledere skal samtlige ansatte have mulighed for at stemme og stille op som kandidat ved valget til arbejdsmiljørepræsentant. Herudover skal reglerne for valg af tillidsrepræsentant for så vidt angår valgbarhed og valgenes gyldighed følges ved valg af arbejdsmiljørepræsentant.

Det kan aftales, at tillidsrepræsentanten - under forudsætning af, at personen vælges som hhv. tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant - også skal varetage funktionen som arbejdsmiljørepræsentant for den eller de overenskomstgrupper, han eller hun i øvrigt repræsenterer som tillidsrepræsentant. Det følger af vejledningen til MED-rammeaftalens § 11, stk. 5. Valg til de to funktioner skal foregå særskilt, og man kan således ikke besætte begge poster ved en enkelt valghandling.

I ovennævnte situationer vil der kunne være mere end én arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen. Disse arbejdsmiljørepræsentanter indgår i et indbyrdes samarbejde og samarbejder med ledelsen om arbejdsmiljøanliggender. Det er vigtigt at være opmærksom på, at alle ansatte på arbejdspladsen skal være repræsenteret af en arbejdsmiljørepræsentant. Såfremt der er flere overenskomstgrupper på arbejdspladsen, vil der i ovennævnte situationer derfor endvidere skulle vælges en arbejdsmiljørepræsentant, der repræsenterer de øvrige overenskomstgrupper på arbejdspladsen.

#### § 21, stk. 1

En arbejdsmiljøorganisation kan omfatte

- 1) flere driftsmæssigt forbundne virksomheder,

- 2) flere arbejdsgivere på samme arbejdssted, eller
- 3) kommuner eller regioner og selvejende institutioner, som kommunen eller regionen har indgået driftsoverenskomst med.

§ 21, stk. 2

Organisering efter stk. 1 er betinget af, at

- 1) der er indgået aftale i henhold til § 20 for hver af de virksomheder, der er omfattet af den fælles arbejdsmiljøorganisation,
- 2) arbejdsgiveren i hver af de virksomheder, der er omfattet af den fælles arbejdsmiljøorganisation, selv deltager eller udpeger mindst 1 ansat til at repræsentere sig i den fælles arbejdsmiljøorganisation,
- 3) der derudover deltager mindst 1 valgt arbejdsmiljørepræsentant, jf. § 25, fra hver af de virksomheder, der er omfattet af den fælles arbejdsmiljøorganisation,
- 4) der er mindst det samme antal arbejdsmiljørepræsentanter som arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen og
- 5) det samlede antal medlemmer i den fælles arbejdsmiljøorganisation er tilstrækkeligt til, at arbejdsmiljøorganisationen kan varetage de daglige, planlæggende og koordinerende opgaver på tilfredsstillende måde i alle de deltagende virksomheder.

Der henvises til vejledningen i Bilag 11.

\* \* \* \* \*

I Arbejdstilsynets At-vejledning F.3.3 om Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med mindst 35 ansatte kan der i kapitlerne 5 – 10 hentes yderlige inspiration om

- oprettelse af arbejdsmiljøorganisationen,
- arbejdsgiverens pligt i forhold til arbejdsmiljøorganisationen,
- arbejdsmiljøorganisationens opgaver og funktion,
- den årlige arbejdsmiljødrøftelse,
- arbejdsmiljøorganisationens størrelse, og
- valg og udpegning af medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen.

Disse dele af At-vejledningen skal dog læses i lyset af de forhold, der kendetegner kommunerne, og hvad der i øvrigt er aftalt i MED-rammeaftalen, jf. vejledningen i denne håndbog. Det gælder særligt i forhold til følgende punkter:

- Når At-vejledningen taler om virksomheden eller arbejdsgiveren, skal dette læses som kommunen.
- Når At-vejledningen taler om arbejdsmiljøgrupper og arbejdsmiljøudvalg, skal dette forstås som det forum eller de fora (udvalg, personalemøde(r) mv.), som i henhold til den lokale MED-aftale varetager henholdsvis de operationelle og de strategiske opgaver i arbejdsmiljøorganisationen.
- At-vejledningen skriver, at arbejdsgiveren i samarbejde med de ansatte og arbejdslederen fastsætter antallet af arbejdsmiljøgrupper. Når der indgås en lokal

MED-aftale, fastsættes antallet af ”arbejds miljøgrupper” (fora) i denne aftale.

- At-vejledningen taler om oprettelse af en arbejds miljøorganisation i to niveauer, men kræver ikke etablering af et hovedudvalg. Hvor mange niveauer, ”arbejds miljøorganisationen” består af, fastlægges i den lokale MED-aftale. I henhold til MED-rammeaftalen skal der i alle kommuner etableres et hovedudvalg.
- At-vejledningen skriver, at arbejds miljøudvalget deltager i fastsættelsen af arbejds miljøorganisationens størrelse. Når der indgås en lokal MED-aftale, fastsættes ”arbejds miljøorganisationens” størrelse i denne aftale.
- At-vejledningen beskriver sammensætningen af arbejds miljøudvalget Når der indgås en lokal MED-aftale, fastsættes sammensætningen af udvalg mv. i denne aftale.
- At-vejledningen skriver, at arbejds miljørepræsentanten vælges for to år ad gangen, og at arbejdsgiveren og de ansatte kan aftale en længere valgperiode, dog højst fire år. Når der indgås en lokal MED-aftale, fastsættes valgperiodens længde (dog mindst 2 år) i denne aftale.

I Arbejdstilsynets At-vejledning F.3.7 om Arbejds miljøuddannelse for medlemmer af arbejds miljøorganisationen kan hentes yderlige information om reglerne om den obligatoriske arbejds miljøuddannelse og om supplerende arbejds miljøuddannelse.

At-vejledninger er ikke bindende for kommunen, arbejds miljøorganisationen eller andre, men bygger på love og bekendtgørelser som er bindende.

## **Bilag 11: Vejledning om fælles arbejdsmiljøorganisation mellem kommunen og selvejende institutioner, som kommunen har driftsoverenskomst med**

De centrale parter fælles vejledning om fælles arbejdsmiljøorganisation mellem kommunen og selvejende institutioner, som kommunen har driftsoverenskomst med. Vejledningen er udarbejdet i september 2011.

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed ("AMO-bekendtgørelsen") giver i § 21 mulighed for, at en arbejdsmiljøorganisation kan omfatte en kommune og selvejende institutioner, som kommunen har indgået driftsoverenskomst med.

AMO-bekendtgørelsens grundlæggende vilkår – at der skal være indgået en aftale i to niveauer – er opfyldt ved MED-rammeaftalens områdebestemmelse, § 1. De lokale MED-aftaler omfatter således også ansatte i selvejende dag- og/eller døgninstitutioner, som kommunen har indgået driftsoverenskomst med, såfremt det fremgår af driftsaftalen, at den lokale MED-aftale i kommunen gælder for de pågældende selvejende institutioner, eller såfremt dette på anden måde er aftalt eller indforstået mellem parterne eller følger af parternes praksis.

Såfremt kommunen har driftsoverenskomst med selvejende institutioner, hvor den lokale MED-aftale gælder for de pågældende selvejende institutioner, så skal det beskrives i den lokale MED-aftale, på hvilken måde de selvejende institutioner indgår i den fælles arbejdsmiljøorganisation i MED-organisationen.

Valg af arbejdsmiljørepræsentant(er) og etablering af arbejdsmiljøgruppe(r) eller tilsvarende MED-niveau(er) for hver af de selvejende institutioner sker efter de principper (antal, valgperiode, dækningsområde mv.), der er aftalt i den lokale MED-aftale.

AMO-bekendtgørelsen forudsætter, at både arbejdsgiveren og valgte arbejdsmiljørepræsentanter for hver af de selvejende institutioner deltager i den fælles arbejdsmiljøorganisation. Hvis den fælles arbejdsmiljøorganisation kun omfatter en enkelt eller nogle få selvejende institutioner, vil der ikke være store praktiske problemer ved, at der deltager en arbejdsgiverrepræsentant og en valgt arbejdsmiljørepræsentant fra hver af de selvejende institutioner i den fælles arbejdsmiljøorganisation. Det betyder, at hver af de selvejende institutioner skal sikres en plads til én arbejdsgiverrepræsentant og en arbejdsmiljørepræsentant i minimum ét overliggende MED-udvalg.

Har kommunen derimod driftsoverenskomster med flere end ganske få selvejende institutioner, hvor den lokale MED-aftale gælder for de pågældende selvejende institutioner, kan den fælles arbejdsmiljøorganisation få en sådan størrelse, at den ikke kan fungere effektivt. I stedet for kan der aftales en organisering, som ud fra proportionalitets hensyn og hensynet til en effektiv organisation sikrer, at både kommunale og selvejende institutioner deltager i arbejdsmiljøorganisationens overliggende niveauer, herunder Hovedudvalget. Det betyder, at de selvejende institutioner som minimum iblandt sig vælger en arbejdsgiverrepræsentant og en arbejdsmiljørepræsentant, der skal sikres plads i minimum ét overliggende MED-udvalg.

Såfremt de selvejende institutioner hører under flere forvaltningsområder, skal det aftales, at de selvejende institutioner inden for hvert forvaltningsområde vælger repræsentanter iblandt sig, som sikres plads i de pågældende forvaltnings-MED.

Det skal beskrives i den lokale MED-aftale, på hvilken måde de selvejende institutioner



indgår i den fælles arbejdsmiljøorganisation. I ovennævnte eksempel bliver arbejdsmiljørepræsentanten, der repræsenterer de selvejende institutioner i et overliggende udvalg, valgt af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne fra de selvejende institutioner. Arbejdsgiverne fra de selvejende institutioner vælger i fællesskab en repræsentant fra en selvejende institution til at repræsentere sig.

Som en del af MED-strukturen kan der fx etableres fora, hvor arbejdsgiverrepræsentanter og valgte arbejdsmiljørepræsentanter fra de selvejende institutioner og de tilsvarende kommunale institutioner har mulighed for at udveksle information og koordinere arbejdsmiljøanliggende af fælles betydning på tværs af institutionerne. Repræsentanterne fra henholdsvis de kommunale og de selvejende institutioner vælger hver for sig repræsentanter, der skal deltage i det eller de overliggende niveau(er) i den fælles arbejdsmiljøorganisation.

Hvor mange repræsentanter, de kommunale institutioner og de selvejende institutioner deltager med hver især i det/de overliggende niveau(er) af den fælles arbejdsmiljøorganisation, skal aftales i den lokale MED-aftale. Det skal sikres, at det samlede antal medlemmer i den fælles arbejdsmiljøorganisation er tilstrækkeligt til, at den kan varetage sine opgaver på en tilfredsstillende måde – både i forhold til kommunen og i forhold til de selvejende institutioner. Antallet af valgte arbejdsmiljørepræsentanter skal være mindst det samme som antallet af arbejdsgiverrepræsentanter.

#### **Ovenstående kan beskrives i den lokale MED-aftale på følgende måde:**

##### **For MED-organisation i to niveauer:**

*”Der oprettes et forum for alle de selvejende institutioner, som kommunen har indgået driftsoverenskomst med, og de tilsvarende kommunale institutioner, hvor der udveksles information og koordineres arbejdsmiljøanliggende af fælles betydning på tværs af institutionerne.*

*I forummet indgår arbejdsgiverrepræsentanter og valgte arbejdsmiljørepræsentanter for hver af de selvejende institutioner og tilsvarende for alle de tilsvarende kommunale institutioner.*

*I dette forum vælger arbejdsgiverrepræsentanter og valgte arbejdsmiljørepræsentanter fra de selvejende institutioner hver for sig én repræsentant til hovedudvalget.*

*Desuden kommunikeres arbejdsmiljøanliggender løbende til de selvejende institutioner”*

##### **For MED-organisation i tre niveauer:**

*”Der oprettes fora for de selvejende institutioner under de forvaltnings-MED, som omfatter mere end én selvejende institution som kommunen har indgået driftsoverenskomst med, og de tilsvarende kommunale institutioner, hvor der udveksles information og koordineres arbejdsmiljøanliggende af fælles betydning på tværs af institutionerne.*

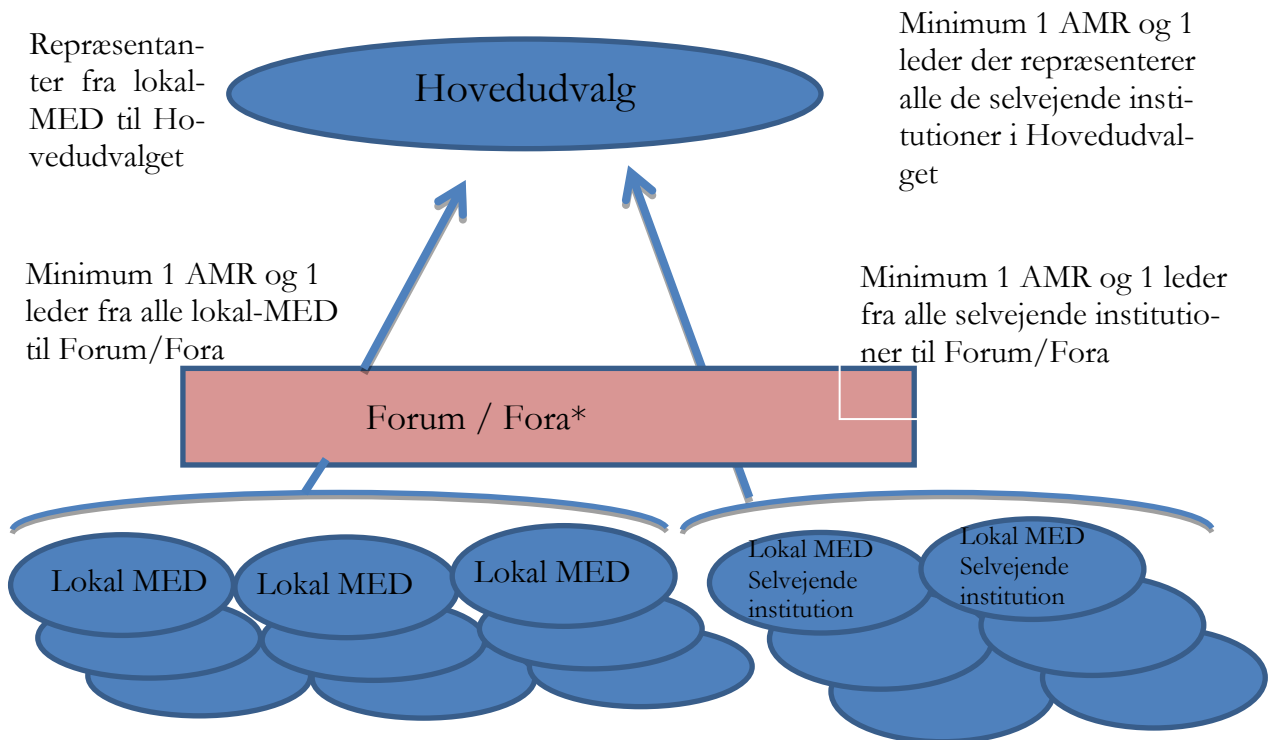
*I hvert forum indgår arbejdsgiverrepræsentanter og valgte arbejdsmiljørepræsentanter for de selvejende institutioner og de tilsvarende kommunale institutioner.*

*I hvert forum vælger arbejdsgiverrepræsentanter og valgte arbejdsmiljørepræsentanter fra de selvejende institutioner hver for sig én repræsentant til forvaltnings-MED for området.*

*Desuden kommunikeres arbejdsmiljøanliggender løbende til de selvejende institutioner. ”*

### MED-organisation i to niveauer

Det følgende diagram illustrerer de selvejende institutioners repræsentation ift. arbejdsmiljø, hvis der er to niveauer i den lokale MED-aftale.

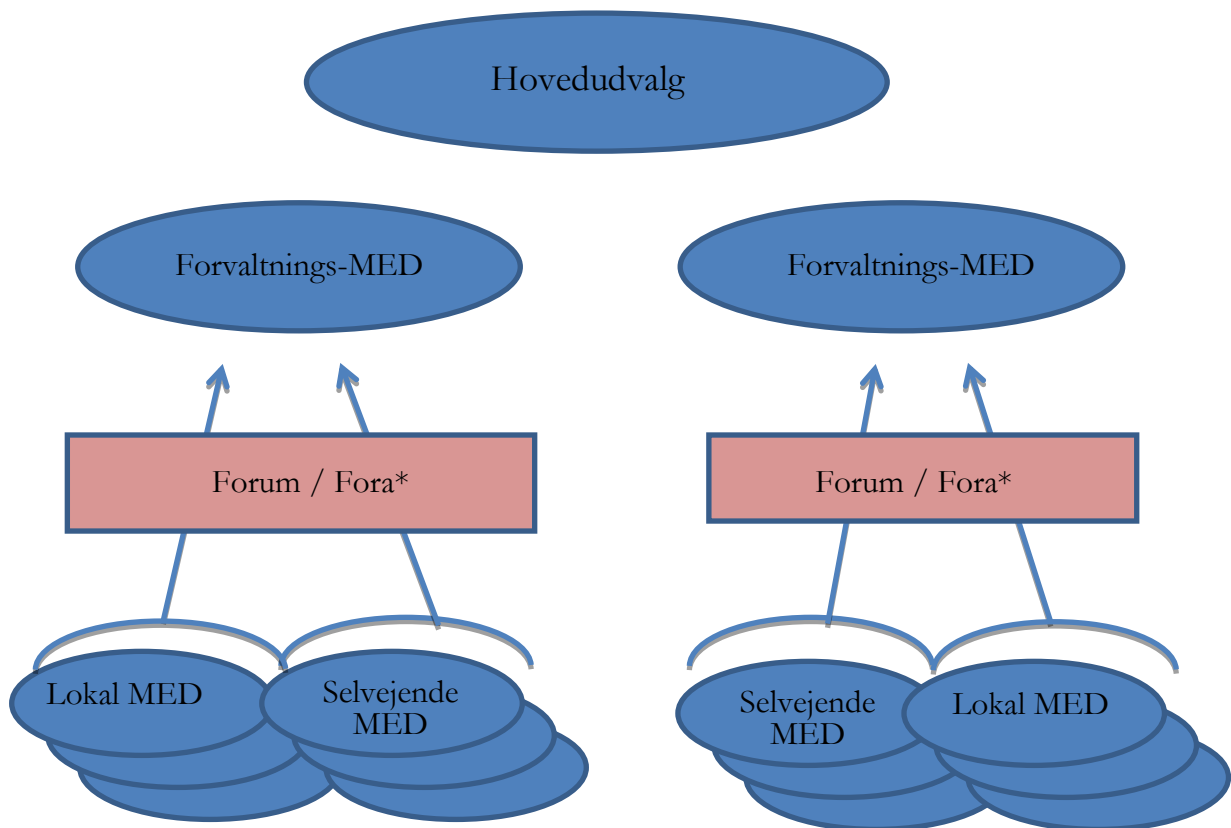


\* Forum/Fora for de områder, hvor der er selvejende institutioner, hvor de selvejende institutioner og de tilsvarende kommunale institutioner udveksler information og koordinerer arbejdsmiljøanliggende af fælles betydning på tværs af institutionerne. I hvert Forum indgår arbejdsgiverrepræsentanter og valgte arbejdsmiljørepræsentanter for hver af de selvejende institutioner og tilsvarende for alle de tilsvarende kommunale institutioner.

### MED-organisation i tre niveauer

Såfremt der i den fælles arbejdsmiljøorganisation er flere end to niveauer, fx et forvaltnings-MED-niveau og selvejende institutioner inden for flere forvaltnings-MED, skal der være repræsentation af de selvejende institutioner i alle de forvaltnings-MED, hvor der er selvejende institutioner under forvaltningen. Det kan evt. også aftales, at de selvejende tillige repræsenteres i hovedudvalget.

Det følgende diagram illustrerer de selvejende institutioners repræsentation ift. arbejdsmiljø, hvis der er tre niveauer i den lokale MED-aftale.



\* Forum/Fora for de områder, hvor der er selvejende institutioner, hvor de selvejende institutioner og de tilsvarende kommunale institutioner udveksler information og koordinerer arbejdsmiljøanliggende af fælles betydning på tværs af institutionerne. I hvert Forum indgår arbejdsgiverrepræsentanter og valgte arbejdsmiljørepræsentanter for hver af de selvejende institutioner og tilsvarende for alle de tilsvarende kommunale institutioner.

Den lokale MED-aftale skal også beskrive, hvorledes det sikres, at arbejdsmiljøarbejdet koordineres dels mellem kommunen og de selvejende institutioner, dels mellem de selvejende institutioner indbyrdes. Det skal beskrives, hvorledes beslutninger mv. kommunikerer til selvejende institutioner, der ikke direkte er repræsenteret i overliggende MED-niveauer (fx forvaltningsudvalg og/eller Hoved-MED). Det kan fx ske via en beskrivelse i MED-aftalen om, hvordan og hvor der etableres fora med mulighed for udveksling af information og koordinering af arbejdsmiljøanliggender.

Oversigten over den aftalte organisering af samarbejdet om arbejdsmiljøet (sikkerhed og sundhed), jf. bilag 10, skal også beskrive, hvorledes de selvejende institutioner indgår i den fælles arbejdsmiljøorganisation.

Kommunen og den selvejende institution er forskellige, selvstændige juridiske enheder. Arbejdsgiverens pligter og ansvar i forhold til arbejdsmiljøloven påhviler den juridiske enhed. Pligter og ansvar i forhold til arbejdsmiljøloven kan ikke overdrages til en anden arbejdsgiver eller til nogen anden person. Kommunen kan således ikke påtage sig – og heller ikke blive pålagt – ansvaret for, at den selvejende institution overholder arbejdsmiljøloven. Det ansvar ligger hos den selvejende institution som juridisk enhed.

Hvis Arbejdstilsynet under tilsyn på en selvejende institution bliver opmærksom på forhold, som ikke er i orden i forhold til arbejdsmiljøloven, stiles et eventuelt påbud til den selvejende institution, ikke til kommunen. Det er den selvejende institution, der har ansvaret for at efterkomme påbuddet.

Det er således også den selvejende institution, der har ansvaret for, at den lovpligtige APV (arbejdspladsvurdering) udarbejdes for institutionen, og at kravene til lovpligtig arbejdsmiljøuddannelse af medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen overholdes. Den lokale MED-aftale kan indeholde principper for gennemførelse af APV og lovpligtig arbejdsmiljøuddannelse, som de selvejende institutioner i den fælles arbejdsmiljøorganisation er forpligtet til at følge.

De selvejende institutioner er omfattet af og forpligtet til at følge retningslinjer, der fastlægges af kommunens MED-organisation (den fælles arbejdsmiljøorganisation), herunder retningslinjer i forhold til opgaver og samarbejde på arbejdsmiljøområdet, fx pligt til at følge kommunens overordnede arbejdsmiljøstrategi eller -politik eller pligt til at koordinere kursus- og uddannelsesvirksomhed, herunder den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse, med kommunen.

Kommunen kan fastlægge, i hvilket omfang de selvejende institutioner kan eller skal trække på den service på arbejdsmiljøområdet, som kommunen stiller til rådighed for egne arbejdspladser og institutioner, fx gennem arbejdsmiljøafdeling, arbejdsmiljøkoordinator, HR-afdeling eller aftaler med eksterne konsulenter. Det kan fx ske i driftsoverenskomsten med de selvejende institutioner.

**Bilag 12: Tjekliste til bilag 10 og 11**

**Tjekliste til bilag 10 og bilag 11 i MED-håndbogen**

	AMO-bek. § 20 stk. 5: Der skal være følgende i en aftale om organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed	Hvad kan I skrive	Læs mere:
<b>Aftal konkrete aktiviteter/metoder</b>	(1) En beskrivelse af de aktiviteter/metoder, der kan anvendes for at sikre, at den ændrede organisering styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen.	I kan fx starte med at skrive ”For at styrke og effektivisere samarbejdet om sikkerhed og sundhed skal...”  Herefter skal I konkret angive hvilke aktiviteter/metoder I vælger. Det skal være aktiviteter/ metoder, der er velegnede til at styrke og effektivisere arbejdsmiljøindsatsen.	Se eksempler i bilag 10, og vejledningstekst til §3, stk. 3
<b>Aftal procedure for opfølgning</b>	(2) En beskrivelse af en procedure for gennemførelse og opfølgning af virksomhedsaftalen (den lokale MED-aftale).	Skriv fx  ”I forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse vurderes det, hvorvidt de metoder/ aktiviteter der er aftalt, har styrket og effektiviseret samarbejdet om sikkerhed og sundhed”. Det kan evt. også aftales at opfølgningen sker efter en lidt længere periode, fx hvert andet eller tredje år.	Se bilag 10
<b>Aftal hvem der løser opgaverne</b>	(3) En beskrivelse af hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder de ansattes og arbejdsledernes deltagelse i sikkerheds- og sundhedsarbejdet.	Beskriv hvilke MED-udvalg/ Arbejdsmiljøgrupper der har ansvaret for hver af de operationelle og de strategiske opgaver.  Behold så vidt muligt bekendtgørelsens formuleringer af opgaver eller henvis til de konkrete bestemmelser i bekendtgørelsen.  Skriv fx arbejdsmiljøgrupperne	Se bilag 10

AMO-bek. § 20 stk. 5: Der skal være følgende i en aftale om organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed		Hvad kan I skrive	Læs mere:
		<p>varetager de operationelle opgaver nævnt i bekendtgørelsens paragraf 18. MED-udvalgene varetager de strategiske opgaver i paragraf 17 inden for deres kompetenceområde.</p> <p>En anden mulighed er at opdele de strategiske opgaver på forskellige niveauer, så fx opgaver der vedrører rådgivning af arbejdsgiver og den årlige arbejdsmiljødrøftelse placeres i hovedudvalget, og øvrige fordeles til det/de øvrige niveauer.</p>	
Aftal, hvordan aftalen kan ændres og opsiges	(4) En beskrivelse af, hvordan den lokale MED-aftale kan ændres og opsiges.	I skal aftale hvilke konsekvenser en opsigelse vil få i forhold til arbejdsmiljøorganisationen, jf. MED-rammeaftalens § 3, stk. 5, da arbejdsmiljøarbejdet i henhold til arbejdsmiljølovgivningen til enhver tid skal være organiseret.	Se bilag 10 og §3, stk. 5
Aftal en organisationsplan	(5) Oversigt over den aftalte organisering af arbejdsmiljøarbejdet i form af en organisationsplan.	<p>Organisationsplanen skal være en oversigt over hele den aftalte MED-struktur, herunder hvordan arbejdsmiljøet organiseres på det tidspunkt hvor den lokale aftale indgås. Dette medfører, at det skal være tydeligt i den lokale aftale, hvor der på aftaletidspunktet er oprettet arbejdsmiljøgrupper og MED-udvalg med arbejdsmiljøopgaver.</p> <p>I kan desuden beskrive principper for, hvor der oprettes arbejdsmiljøgrupper e.lign. Fx med henvisning til nærhedsprincippet i AMO-</p>	Se bilag 10

AMO-bek. § 20 stk. 5: Der skal være følgende i en aftale om organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed		Hvad kan I skrive	Læs mere:
		bekendtgørelsens § 16 stk. 2, eller med et princip om at det følger ledelseskompetencen ligesom ved oprettelse af MED-udvalg. Principperne kan være en hjælp, hvis hovedudvalget ønsker at ændre organisering af arbejdsmiljøarbejdet ved fortolkning af den lokale MED-aftale jf. 9 stk. 2 i MED-rammeaftalen	

Øvrige paragraffer i AMO-bek.		Hvad kan I skrive	Læs mere:
Aftal hvor mange pladser arbejdsmiljørepræsentanter og udpegede arbejdsledere har i MED-udvalgene	§22 (2) Personer der er valgt til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet skal være repræsenteret i samarbejdsorganet.	I skal aftale hvor mange pladser både arbejdsmiljørepræsentanter og udpegede arbejdsledere har i MED-udvalgene.  Dette gælder MED-udvalg på alle niveauer, som har til opgave at varetage arbejdsmiljøet.	Bilag 10
Aftale om at tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentantarbejdet kan varetages af samme person?	§23:Arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentantarbejdet kan varetages af én og samme person, hvis <ul style="list-style-type: none"> <li>• valg til henholdsvis arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant foregår særskilt og</li> <li>• alle ansatte, der ikke er virksomhedsledere eller arbejdsledere i henhold til arbejds-</li> </ul>	Hvis det fremgår af den lokale MED-aftale, at tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentantarbejdet kan varetages af samme person, skal det fremgå af aftalen at valgene skal foregå separat.	Se bilag 10

	Øvrige paragraffer i AMO-bek.	Hvad kan I skrive	Læs mere:
	<p>miljølovens §§ 23 og 24, er sikret valgret og er valgbare til funktionen som arbejdsmiljørepræsentant, jf. § 25, stk. 2, 3 og 7.</p>		
<p>Er der selvejende institutioner, der er dækket af MED-aftalen?</p>	<p>§21: En arbejdsmiljøorganisation kan omfatte kommuner og selvejende institutioner, som kommunen har indgået driftsoverenskomst med.</p> <p>Organiseringen er bl.a. betinget af at:</p> <p>(2) Arbejdsgiveren i hver af de virksomheder, der er omfattet af den fælles arbejdsmiljøorganisation, selv deltager eller udpeger mindst 1 ansat til at repræsentere sig i den fælles arbejdsmiljøorganisation,</p> <p>(3) der derudover deltager mindst 1 valgt arbejdsmiljørepræsentant, jf. § 25, fra hver af de virksomheder, der er omfattet af den fælles arbejdsmiljøorganisation</p>	<p>Hvis kommunen har indgået driftsaftale med selvejende institutioner, og de selvejende institutioner er omfattet af MED-rammeaftalen, skal det jf. §21 i AMO-bekendtgørelsen fremgå af MED-aftalen, hvordan 1 repræsentant for arbejdsgiveren og mindst 1 valgt arbejdsmiljørepræsentant fra hver af de selvejende institutioner indgår i MED-organisationen.</p> <p>Såfremt kommunen har driftsoverenskomst med flere selvejende institutioner kan I aftale en model, hvor de selvejende institutioner i blandt sig vælger 1 arbejdsgiverrepræsentant og 1 arbejdsmiljørepræsentant til at repræsentere alle de selvejende institutioner i et overliggende MED-udvalg. For at opfylde §21 skal I desuden aftale følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En beskrivelse af, hvorledes beslutninger m.v. kommunikeres til de selvejende institutioner, der ikke er direkte repræsenteret i det overliggende udvalg.</li> <li>• En beskrivelse af, hvordan I sikrer, 1 repræsentant for arbejdsgiveren og mindst 1 valgt arbejdsmiljørepræsentant for hver af de</li> </ul>	<p>Bilag 11</p>



Øvrige paragraffer i AMO-bek.	Hvad kan I skrive	Læs mere:
		selvejende institutioner deltager i den fælles arbejdsmiljøorganisation. I MED-håndbogen er der et forslag til, at dette kan gøres ved, at der oprettes et forum for de selvejende institutioner og de tilsvarende kommunale institutioner (se eksempel i bilag 11).

## **Bilag 13: Protokollat om uddannelse på medindflydelses- og medbestem- melsesområdet**

### **Indledning**

Til brug for de kommuner, der indgår en lokal aftale i henhold til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, er parterne enige om en uddannelse, der består af

- en grunduddannelse og
- et antal opfølgingsmoduler (klippekort)

Ledere og medarbejdere i et medindflydelses- og medbestemmelssystem skal deltage i grunduddannelsen inden for det første funktionsår. Hvis der er enighed i hovedudvalget herom, kan en kommune udvikle og tilbyde en tilsvarende uddannelse.

Den obligatoriske uddannelse, som valgte arbejdsmiljørepræsentanter og ledere i arbejdsmiljøorganisationen skal gennemgå, er reguleret i bekendtgørelser med hensyn til omfang og indhold<sup>1</sup>.

### **A. Formål for uddannelsen**

#### **1. Uddannelsens overordnede formål**

Det overordnede formål for uddannelsen inden for det kommunale medindflydelses- og medbestemmelssystem er

- at kvalificere ledelses- og medarbejderrepræsentanter til at indgå i et samarbejde om de samlede opgaver i medindflydelses- og medbestemmelssystemet, dvs. opgaver vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold på arbejdspladsen, i institutionen og i kommunen set i et helhedsperspektiv,
- at give deltagerne kendskab til det formelle grundlag for samarbejdet
- at skabe en erkendelse hos deltagerne af, at samarbejde er af væsentlig betydning for såvel udvikling af kvalitet og service i kommunen som for personalepolitikken og for medarbejdernes udviklingsmuligheder og trivsel,
- at medvirke til, at samarbejdet kan udføres i praksis under hensyntagen til de særlige politiske vilkår, som kendetegner arbejdet i det kommunale system og
- understøtte deltageres motivation og engagement og bibringe dem en forståelse for MED-systemets skabelse af merværdi i deltageres egen organisation.

#### **2. Formål for grunduddannelsen**

Grunduddannelsen skal danne grundlag for videre uddannelse i medindflydelses- og medbestemmelssystemet.

---

<sup>1</sup> Bekendtgørelse nr. 849 af 29. juni 2010 om godkendelse af udbydere af de obligatoriske arbejdsmiljøuddannelser (krav til formål og indhold af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse) og bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed (den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelses varighed, 3 dage). [Udsteders note]

Grunduddannelsen skal med udgangspunkt i den enkelte kommunes forhold:

- være attraktiv for såvel ledere som medarbejdere i MED-systemet
- ruste deltagerne til at håndtere de udfordringer kommunerne står overfor, herunder behovet for smidige og effektive processer, der fremmer holdbare resultater af høj kvalitet og udvikler kommunen som en fortsat effektiv og attraktiv arbejdsplads
- bibringe deltagerne en helhedsforståelse af medindflydelses- og medbestemmelssystemets opgaver og muligheder, herunder MED's rolle og opgaver i forhold til arbejdsmiljøarbejdet
- bibringe deltagerne kompetence til at indgå i dialog og samarbejde omkring udvikling af arbejdspladsen og løsning af kerneopgaven, herunder forståelse for samarbejdets præmisser, viden om egne og andres kompetencer og roller
- sikre deltagerne forståelse for MED-systemets placering i en politisk ledet organisation og MED-niveauernes forskellige roller, opgaver og ansvar i den kommunale organisation
- sikre deltagerne viden om grundlæggende centrale og lokale regler og begreber vedrørende MED-samarbejdet, herunder rækkevidden af information, drøftelse og retningslinjer og forskellen på medindflydelse og medbestemmelse
- introducere deltagerne til relevante værktøjer, der kan anvendes i deres videre arbejde i MED-systemet
- bidrage til at deltagerne reflekterer over, hvordan MED-systemet kan understøtte, at alle medarbejdere og ledere medvirker til at kvalificere, styrke, effektivisere og udvikle medindflydelsen og medbestemmelsen i kommunen

### **3. Formål for klippekort-modulerne**

Modulerne har til formål at deltagerne bl.a. får

- viden om andre emner end de, der er gennemgået på grunduddannelsen, og som er af lokal relevans,
- opdateret deres viden om den kommunale sektors aktuelle og fremtidige vilkår og muligheder for at udøve sin virksomhed i praksis,
- viden om konkrete arbejdsmiljøaktiviteter og -forhold,
- metoder til aktiviteter, der kan fremme MED- og arbejdsmiljøorganisationernes funktioner i kommunen og
- inspiration til gennemførelse og opfølgning af medindflydelses- og medbestemmelssystemets konstruktive udvikling.

## **B. Uddannelsesmodellen**

### **1. Uddannelsens opbygning og varighed**

Uddannelsen er opbygget, således at der tilbydes:

### **a. En grunduddannelse**

Ledere og medarbejdere, der indgår i et medindflydelses- og medbestemmelsessystem, der også varetager arbejdsmiljøfunktionen, gennemgår en grunduddannelse af 14,8 timers varighed.

Ledere og medarbejdere, der indgår i et medindflydelses- og medbestemmelsessystem, der ikke varetager arbejdsmiljøfunktionen, gennemgår en grunduddannelse af 7,4 timers varighed.

### **b. Et antal opfølgingskurser (klippekort-moduler)**

Alle ledere og medarbejdere, som indgår i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet, har ret til supplerende uddannelse (klippekort):

- 1 dag pr. funktionsår for ledere og medarbejdere, der varetager enten arbejdsmiljøfunktionen eller samarbejdsfunktionen
- For ledere og medarbejdere, der varetager såvel arbejdsmiljø- som samarbejdsfunktionen, 2 dage pr. år i 2. 3. og 4. funktionsår. Herefter 1 dag pr. år i 5. og følgende funktionsår

Den enkelte repræsentant kan opspare disse supplerende uddannelsesdage i funktions-tiden. Retten til de supplerende uddannelsesdage kan anvendes (første klip udløses), når grunduddannelserne er gennemgået, dog tidligst 1 år efter valget/udpegningen.

Klippekortet skal kunne anvendes til f.eks. temadage, enkeltstående kursusdage og læn-gerevarende kursusaktiviteter enten for hele eller udvalgte dele af udvalget eller for enkeltpersoner.

Klippekortet kan enten anvendes til uddannelser, som udbydes af de centrale parter eller til andre uddannelser efter eget valg.

Principper for anvendelse af klippekort fastlægges i hovedudvalget i den enkelte kommune.

Emner til brug af klippekort kunne være:

- MED-uddannelse for hovedudvalg
- MED og organisationens strategiske udfordringer
- Kommunikation og sammenhængskraft i MED
- MED og social kapital
- MED og omstilling, effektivisering og innovation
- MED og udvikling af samarbejdet om kerneopgaven
- Gode, værdiskabende og udbytterige MED-møder
- Det gode MED-samarbejde
- Udvikling af MED-samarbejdet
- MED og budget
- MED og personalepolitik
- MED og strategisk arbejdsmiljøarbejde

- MED og arbejdsmiljøopgaven
- MED og psykisk arbejdsmiljø
- MED og fysisk arbejdsmiljø
- Samspillet mellem MED og arbejdsmiljøgrupperne
- MED, trivselsmåling og APV
- MED, trivsel og sundhed
- MED og stress
- MED og vold, mobning og chikane
- MED og fokus på trivsel og arbejdsglæde
- MED og sygefravær
- MED og sundhedsfremme

Parterne udvikler løbende nye klippekortmoduler samt klippekortmoduler målrettet den konkrete organisation.

Klippekortet har ingen indvirkning på uddannelse af tillidsrepræsentanter, herunder frihed til denne uddannelse.

## **2. Overgang til MED**

Ved overgang fra Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg til en lokal MED-aftale, skal ledere og medarbejdere, der sidder i et MED-udvalg, tilbydes MED-grunduddannelsen.

## **C. Organisering**

### **1. Udvikling og udbud af uddannelserne**

De centrale parter har ansvaret for uddannelserne.

De centrale parter sikrer, at der hele tiden er et antal kurser, der kan anvendes som klippekort-moduler.

Parterne vil overfor kommunerne anbefale uddannelserne.

Hvis der er enighed i hovedudvalget, kan en kommune

- selv udvikle en tilsvarende uddannelse,
- lokalt træffe beslutning om anvendelse af egne undervisere til sådanne kurser og
- anvende undervisere fra egen kommune til at foretage undervisningen på den uddannelse, som parterne har udviklet.

Indhold og varighed af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse er fastlagt ved bekendtgørelse. PUF er godkendt som udbyder af de obligatoriske arbejdsmiljøuddannelser i henhold til gældende regler herom.

## 2. Evaluering og kvalitetssikring

De centrale parter foretager løbende evaluering og kvalitetssikring af uddannelserne, herunder af kursusmaterialet.

### D. Undervisere

#### 1. Kvalifikationskrav

Der fastlægges følgende minimumskrav til underviserne på de uddannelser, som parterne udvikler:

Faglige/pædagogiske kvalifikationer:

- Bredt kendskab til kommunale forhold
- Erfaring med samarbejde mellem forskellige fagområder i en kommune (f.eks. gennem arbejdet som tillidsrepræsentant, MED-medlem eller som leder)
- Erfaring med mundtlig formidling/undervisning baseret på tidssvarende pædagogiske metoder
- Have gennemgået en voksenpædagogisk grunduddannelse eller tilsvarende eller forpligte sig til at gennemføre en sådan uddannelse efter udpegningen som underviser.

Personlige kvalifikationer:

- Agere partsneutralt i undervisningssammenhænge
- Anerkende værdien i samarbejde mellem ledelse og medarbejdere
- Kunne undervise med et personligt engagement og respekt for den enkelte deltagers forudsætninger

#### 2. Udpegning og certificering

Parterne godkender i fællesskab undervisere på grundlag af ovennævnte krav.

Med udgangspunkt i kvalifikationskravene tilstræbes en rimelig geografisk fordeling og en ligelig fordeling af underviserne mellem ledelses- og medarbejderrepræsentanter.

Når underviserne er udpeget, skal de for at kunne undervise certificeres og vedligeholde denne certificering. Dette indebærer bl.a. følgende:

- Gennemførelse af MED- underviseruddannelsen
- Der forudsættes at underviseren afholder et nærmere fastlagt antal kursusdage årligt
- Deltagelse i de fællesaktiviteter, der gennemføres af parterne for underviserne
- Gennemførelse af evaluering af egen præstation som en rutine

På baggrund af ovenstående aftaler de centrale parter detaljerede bestemmelser vedr.

certificering og vedligeholdelse af certificering.

### **3. Underviservilkår**

Undervisernes vilkår fastlægges ved aftale mellem de centrale parter.

### **E. Finansiering**

Uddannelsen finansieres af kommunerne, som afholder alle udgifter til uddannelserne, herunder løn/honorar til underviserne, samt kursusdeltagernes løn m.v. i kursustiden.

### **F. Overordnede (pædagogiske) principper**

Med henblik på at styrke dialog og samarbejde omkring udvikling af arbejdspladsen og løsning af kerneopgaven og for at sikre størst mulig læringsudbytte for deltagerne skal MED-uddannelsen bygge på følgende pædagogiske principper:

- Undervisningen skal tage højde for deltageres forskellige forudsætninger og motivation.
- Undervisningen skal være forankret i deltageres praksis og virkelighed.
- Undervisningen skal bygge på aktiv inddragelse af deltageres kompetencer og erfaringer.
- Undervisningen skal skabe rum og mulighed for refleksion med henblik på at sikre, at det lærte kan anvendes i praksis.
- Undervisningen skal være anvendelsesorienteret, dvs. deltagerne skal modtage undervisning, som sætter dem i stand til efterfølgende at anvende det, som de har lært.
- Undervisningen skal tilrettelægges, så den sikrer mest mulig samspil mellem deltagerne.
- Uddannelsen skal tage højde for, at læring både sker før, under og efter selve undervisningen.
- Undervisningen skal tage udgangspunkt i fastlagte læringsmål og evalueres efter disse.

### **G. Ikrafttræden**

Dette protokollat træder i kraft den 1. april 2015 og erstatter Protokollat om uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet indgået mellem KL og henholdsvis KTO den 7. februar 2014 og Sundhedskartellet den 1. september 2014.

Medarbejdere og ledere, der pr. den 1. januar 2015 har påbegyndt grunduddannelsen efter de hidtidige regler, kan vælge at gennemføre den påbegyndte uddannelse.

Medarbejdere og ledere, der den 1. januar 2015 sidder i et MED-/SU-udvalg, og som ikke har gennemført grunduddannelsen efter de hidtidige regler, skal så vidt muligt gennemføre grunduddannelsen inden udgangen af 2015.

København, den 12. december 2016

For KL

Michael Ziegler / Marianne Brinch-Fischer

For Forhandlingsfællesskabet

Anders Bondo Christensen / Helle Basse



## **Bilag 14: Vedtægter for AKUT-fonden**

I medfør af § 9, stk. 3 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og § 15, stk. 4 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse har Regionernes Lønnings- og Takstnævn, KL og Forhandlingsfællesskabet aftalt følgende vedtægter for Amtskommunernes og Kommunernes fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter m.fl. (AKUT).

### **§ 1. Fondens beliggenhed**

Uddannelsesfonden er etableret som en selvstændig funktion i KL's lokaler. Brevveksling fra fonden sker i dennes navn.

### **§ 2. Fondens indtægter og udgifter**

#### *Stk. 1*

Kommuner og regioner indbetaler til uddannelsesfonden et bidrag pr. præsteret arbejdstime, jf. protokollat til Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse. Fondens midler anvendes til finansiering af personaleorganisationernes udgifter ved tillidsrepræsentantens deltagelse i aktiviteter efter § 9 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og § 15 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

#### *Stk. 2*

De bidrag, der fremgår af det til enhver tid gældende protokollat til Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse indbetales fra kommunerne og regionerne til AKUT-fonden henholdsvis 1. januar og 1. juli i hvert overenskomstår (1. april - 31. marts).

Indbetalingen sker på baggrund af en løbende optælling af de ATP-pligtige timer i de seneste 6 måneder umiddelbart forud for indbetalingstidspunktet, dvs. 1. juli til 31. december og 1. januar til 30. juni.

Omkostningerne ved bidragenes beregning og indbetaling afholdes af de berørte kommuner og regioner.

#### *Stk. 3*

De til enhver tid tilstedeværende likvide midler anbringes på giro- og/eller bankkonto i fondens navn. Udgifterne til fondens administration, herunder udgifterne til revisionen af fondens regnskab, afholdes af de indbetalte bidrag med påløbne renter, inden udlodning finder sted til de forhandlingsberettigede personaleorganisationer. Disposition over fondens giro- og bankkonti kræver underskrift af to personer, som er bemyndiget hertil, jf. § 4, stk. 2, nr. 3.

#### *Stk. 4*

De til fonden indbetalte midler – med tillæg af renter og med fradrag af administrationsbidrag (jf. stk. 3) – anvises til den enkelte personaleorganisation senest én måned efter indbetalingerne. Efter aftale med den berørte personaleorganisation kan indbetaling dog ske til vedkommende hovedorganisation.

### **§ 3. Fondens regnskab og revision**

#### *Stk. 1*

Fondens regnskabsår er kalenderåret.

#### *Stk. 2*

Senest den 1. juli hvert år sender de personaleorganisationer, henholdsvis hovedorganisationer, som har modtaget midler (jf. § 2, stk. 4), til fonden et regnskab over anvendelsen af de i det foregående regnskabsår modtagne midler, jf. § 2, stk. 1. Den sekretariatsmæssige koordineringsgruppe, jf. § 4, stk. 1, kan stille krav til regnskabsaflæggelsens form og indhold. Regnskaberne skal være revideret af en statsautoriseret eller registreret revisor, medmindre det beløb, der af fonden er udbetalt i det foregående regnskabsår, er under kr. 30.000.

#### *Stk. 3*

- 1) Revisionen af fondens regnskab varetages af et statsautoriseret revisionselskab, som der er enighed om mellem parterne.
- 2) Det reviderede regnskab sendes til den sekretariatsmæssige koordineringsgruppe (jf. § 4, stk. 2) senest den 1. maj hvert år.

### **§ 4. Tilsyn med Fonden**

#### *Stk. 1*

I medfør af KTO-forliget pr. 1. april 1995 er der nedsat en sekretariatsmæssig koordineringsgruppe med deltagelse fra Forhandlingsfællesskabet, Regionernes Lønnings- og Takstnævn og KL.

#### *Stk. 2*

I relation til denne aftale er det koordineringsgruppens opgave

- 1) at føre tilsyn med fondens virksomhed,
- 2) at godkende et årligt budget fondens administration, herunder at fastsætte et á conto administrationsbidrag, jf. § 2, stk. 3,
- 3) at give underskriftsbemyndigelse til disposition over fondens giro- og bankkonti, jf. § 2, stk. 3,
- 4) at have indseende med anvendelse af fondens midler, jf. § 2, stk. 1,
- 5) at godkende det i § 3, stk. 3, nævnte regnskab.

#### *Stk. 3*

Selskabsretligt tegnes fonden af en af KL og RLTN udpeget repræsentant og formanden for Forhandlingsfællesskabet.

### **§ 5. Ikrafttræden og opsigelse af vedtægterne**

#### *Stk. 1*

Vedtægterne træder i kraft den 1. april 2015.

#### *Stk. 2*

Vedtægterne af 24. maj 2005 for AKUT ophæves.

*Stk. 3*

Hvis både Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse opsiges af en eller flere af dennes parter, jf. § 30 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og § 24 (KL)/§ 23 (RLTN) i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, betragtes vedtægterne i relation til den (de) opsigende part(er) automatisk som opsagt til udløb pr. samme dato som Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

København, den 12. december 2016

For KL

Michael Ziegler / Marianne Brinch-Fischer

For Regionernes Lønnings- og Takstnævn

Signe Friberg Nielsen / Ole Lund Jensen

For Forhandlingsfællesskabet

Anders Bondo Christensen / Helle Basse

## **Bilag 15: Protokollat om bidrag til AKUT-fonden samt afsættelse af AKUT-midler til lokale formål**

### **1. Indbetaling til AKUT-fonden**

Ved forlig af 16. februar 2015 mellem Forhandlingsfællesskabet og KL er der opnået enighed om, at det beløb kommuner indbetaler til Amtskommunernes og Kommunernes Fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter mfl. (AKUT)

- pr. 1. april 2015 forhøjes fra 35,7 øre til 36,5 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime
- pr. 1. april 2016 forhøjes fra 36,5 øre til 37,4 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime
- pr. 1. april 2017 forhøjes fra 37,4 øre til 37,8 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime

Beregning og indbetaling af det halvårslige beløb sker i overensstemmelse med følgende. Optælling af timer til beregning af AKUT foretages løbende i de forskellige lønsystemer på grundlag af de ATP-pligtige timer i perioden.

Indbetaling til AKUT-fonden skal foretages pr. halve år, dvs. pr. den 1. januar og 1. juli. Optællingsperioden er de seneste 6 måneder umiddelbart forud for indbetalingstidspunktet dvs. 1. juli til 31. december og 1. januar til 30. juni.

Ved indbetalingen pr. 1. januar og 1. juli anvendes for alle ATP-pligtige timer i optællingsperioden den pr. 1. april gældende bidragsats i det pågældende overenskomstår.

Ved indbetalingen pr. 1. juli 2013 vil optællingsperioden til beregningen være 1. januar 2015 - 30. juni 2015 og bidragsatsen 36,5 øre for alle de optalte timer.

### **2. Afsættelse af AKUT-midler til lokale formål**

1. Udover det centrale bidrag til AKUT-fonden afsættes et årligt bidrag til lokale formål i kommunerne. Disse midler forbliver i kommunen i en lokal pulje.

Pr. 31. marts 2015 udgør bidraget 1. øre pr. ATP-pligtig arbejdstime.

Bidraget reguleres i aftale-/overenskomstperioden 2015-2018 således:

- pr. 1. april 2015 forhøjes fra 1 øre til 1,02 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime
- pr. 1. april 2016 forhøjes fra 1,02 øre til 1,05 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime
- pr. 1. april 2017 forhøjes fra 1,05 øre til 1,06 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime

Optællingsperioden er 1. januar – 30. juni i det pågældende år. Idet der herved kun optælles ATP-pligtige timer for et halvt år fordobles dette antal.

Indbetalingen til den lokale pulje sker pr. 1. juli i det pågældende år.

Omkostningerne ved beregning af puljen samt oprettelsen og drift af puljen afholdes af den enkelte kommune.

2. Anvendelse af den lokale pulje sker efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg.
3. Den lokale pulje anvendes til lokale aktiviteter for tillidsrepræsentanter, der lokalt er enighed om:
  - a. opdatering af tillidsrepræsentanter i lokale forhold
  - b. introduktion af nye tillidsrepræsentanter i fx kommunens værdigrundlag, budgetprocedurer, styringsprincipper mv.
  - c. fælles udviklingsaktiviteter, seminarer, konferencer m.v. for tillidsrepræsentanter
  - d. øvrige aktiviteter for tillidsrepræsentanter
4. Midler fra ordningen kan ikke bruges til intern lønrefusion.
5. Senest den 1. maj i året efter en overenskomstperiodes udløb skal de lokale parter i kommunen indsende et regnskab til de centrale parter over anvendelsen af de midler, der er afsat i overenskomstperioden, jf. punkt 1.

I regnskabet skal der redegøres for følgende:

- Lokale AKUT-midler afsat i kommunen i overenskomstperioden
  - Forbrug af AKUT-midler
  - Uforbrugte AKUT-midler pr. 31. marts 2018
6. Regnskabet, jf. punkt 5, underskrives af formanden og næstformanden i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg.
  7. Eventuelle uforbrugte midler pr. 31. marts 2018, der ikke er aftalt anvendt, indbetales til AKUT-fonden.

### **3. Ikrafttrædelse**

Dette protokollat træder i kraft den 1. april 2015 og erstatter Protokollat om bidrag til AKUT-fonden samt afsættelse af AKUT-midler til lokale formål indgået mellem KL og henholdsvis KTO den 19. december 2013 og Sundhedskartellet den 4. november 2014.

Dette protokollat gælder ikke for Københavns og Frederiksberg kommuner.

København, den 12. december 2016

For KL

Michael Ziegler / Marianne Brinch-Fischer

For Forhandlingsfællesskabet

Anders Bondo Christensen / Helle Basse

## **Bilag 15a: Vejledning vedrørende forståelsen af den lokalt AKUT-pulje**

I forbindelse med, at den lokale AKUT-pulje ved overenskomstfornyelsen O.13 er gjort permanent, er der behov for en udmelding til kommunernes tillidsrepræsentanter og ledelse i de øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg i relation til puljens gyldighedsområde og bestemmelserne vedrørende kommunernes regnskabsaflæggelse i forbindelse med afslutningen på en overenskomstperiode.

Dette papir fastlægger de centrale parter fælles forståelse af ordningen vedrørende disse to emner.

### **Vedrørende puljens gyldighedsområde**

Puljen omfatter alle kommuner, herunder selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, som kommunen har indgået drifts-overenskomst med.

Puljen omfatter derimod ikke:

- Kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60
- Trafikselskaber
- Selvstyrehavne
- Virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv. (serviceaftalevirksomheder)

### **Vedrørende de lokale parter regnskabsaflæggelse og frist for anvendelse af lokale AKUT-midler**

De aktiviteter, der finansieres af den lokale AKUT-pulje, skal som hovedregel afholdes inden for den overenskomstperiode, hvor midlerne afsættes i kommunen. Eventuelle uforbrugte midler ved overenskomstperiodens udløb pr. 31. marts, der ikke er aftalt anvendt, indbetales til AKUT-fonden. Den lokale AKUT-pulje skal således ikke opfattes som en opsparingsordning, hvor der lokalt kan overføres midler mellem overenskomstperioder.

Opmærksomheden henledes derfor på, at det kan være hensigtsmæssigt at påbegynde drøftelserne af hvilke aktiviteter de lokale AKUT-midler skal bruges til tidligt i overenskomstperioden.

Undtagelsesvis kan de lokale midler anvendes til en aktivitet, der ligger umiddelbart efter den pågældende overenskomstperiodes udløb, dog kun såfremt midlerne inden for overenskomstperioden er aftalt anvendt til en konkret aktivitet.

Eksempler på undtagelse:

I X Kommune har de lokale parter besluttet, at en del af de lokale AKUT-midler skal bruges til et arrangement for tillidsrepræsentanter den 6. februar i sidste overenskomst-år i perioden. Oplægsholderen bliver syg og arrangementet må derfor aflyses. Arrangementet gennemføres i stedet for 12. juni i den nye overenskomst- periode.

I Y Kommune er det besluttet at gennemføre en ny organisering, der skal træde i kraft 1. august, det vil sige efter periodens udløb. I hovedudvalget har der på et møde i februar måned samme år været enighed om, at en del af de lokale AKUT-midler skal bruges til en opstartsdag i august måned for tillidsrepræsentanter.

### **Regnskabsaflæggelse**

Regnskabsaflæggelse ved overenskomstperiodens udløb sker normalt ved anvendelse af ”Regnskabsblanket – tilbagemelding til de centrale parter ved overenskomst- periodens udløb vedrørende den lokale AKUT-ordning”<sup>2</sup>.

I situationer, hvor der inden for overenskomstperioden er aftalt anvendelse af lokale AKUT-midler til en konkret aktivitet efter overenskomstperiodens udløb, jf. ovenfor, skal ”Regnskabsblanket ved aftale af undtagelsesvis overførsel af midler til konkret aktivitet”<sup>3</sup> anvendes i stedet for den normale regnskabsblanket.

1. del af ”Regnskabsblanket ved aftale af undtagelsesvis overførsel af midler til konkret aktivitet” udfyldes og indsendes til de centrale parter inden 1. maj. Når den konkret aftalte aktivitet er afholdt, udfyldes 2. del af blanketten og indsendes til de centrale parter og uforbrugte restmidler for perioden 1. april 2013 og 31. marts 2015 indbetales til AKUT-fonden snarest efter det endelige regnskab er udarbejdet.

---

<sup>2</sup> Regnskabsblanketten udsendes til de øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg i kommunerne primo 2015

<sup>3</sup> Regnskabsblanketten udsendes til de øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg i kommunerne primo 2015



## **Bilag 16: Protokollat for Københavns Kommune om tjenestefrihed til TR-uddannelse, bidrag til organisationernes omkostninger og til lokale formål**

Protokollat for Københavns Kommune vedrørende tjenestefrihed til tillidsrepræsentantuddannelse, der arrangeres af organisationerne, jf. § 9A, stk. 2 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg, jf. ligeledes § 16, stk. 2 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, bidrag til organisationernes omkostninger ved afholdelse af tillidsrepræsentantuddannelse, jf. § 9A, stk. 3 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg, jf. ligeledes § 16, stk. 3 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, samt bidrag til kurser og andre aktiviteter for tillidsrepræsentanter i Københavns Kommune

### **I. Tjenestefrihed til tillidsrepræsentantuddannelse**

1. Tjenestefriheden kan højst udgøre 70.000 timer pr. år.
2. Nævnte timetal omfatter samtlige de af organisationerne og underorganisationerne arrangerede informations- og uddannelsesaktiviteter, hvortil kommunen yder tjenestefrihed uden løntab.
3. Timetallet omfatter såvel kommunalt ansatte som ansatte ved samtlige selvejende institutioner, hvormed Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst. Endvidere omfattes personale ved selvejende døgninstitutioner, ansat i henhold til overenskomster, aftaler m.v. med SL.
4. Der træffes årligt mellem organisationerne aftale om fordelingen af de 70.000 timer. Resultatet af fordelingen meddeles senest den 1. november Økonomiforvaltningen.
5. Det påhviler organisationerne at påse, at de 70.000 timer ikke overskrides.
6. Tillidsrepræsentanten ansøger sin organisation om optagelse på det ønskede kursus ved anvendelse af blanket vedrørende "Ansøgning om tjenestefrihed til tillidsrepræsentantuddannelse."
7. Organisationerne fremsender snarest muligt, og senest 14 dage før kursets påbegyndelse blanketten i 3 eksemplarer til pågældende institution.

### **II. Bidrag til organisationernes omkostninger vedr. tillidsrepræsentantuddannelse**

1. Københavns Kommune indbetaler et bidrag, der anvendes til personaleorganisationernes udgifter ved tillidsrepræsentanternes deltagelse i tillidsrepræsentantud-

dannelse i henhold til § 9 A, stk. 2 og 3 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og § 16, stk. 2 - 4 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

2. Af bidraget udredes endvidere udgifter ved tegning af ulykkesforsikring, der dækker personskader, der opstår i forbindelse med tillidsrepræsentanternes og suppleanternes deltagelse i aktiviteter, der er omfattet af Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg §§ 8 og 9A eller Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 16, stk. 1 og 2.
3. Indbetalingen af bidraget, der dækker et kalenderår, foretages halvårsvis pr. 1. april og 1. oktober.
4. Pr. 31. marts 2015 udgør bidraget på helårsbasis kr. 12.891.899.
5. Bidraget reguleres i aftale-/overenskomstperioden 2015-2018 således:
  - Pr. 1. april 2015 udgør bidraget på helårsbasis kr. 13.180.793
  - Pr. 1. april 2016 udgør bidraget på helårsbasis kr. 13.505.799
  - Pr. 1. april 2017 udgør bidraget på helårsbasis kr. 13.650.246
6. Den enkelte organisations andel af det årlige bidrag beregnes på grundlag af den af KRL udarbejdede oversigt over antal fuldtidsansatte fordelt på organisationer. Organisationerne forestår selv fordelingen af bidraget til den enkelte organisation.
7. Ved organisationernes redegørelse for anvendelsen af de tildelte bidrag anvendes en godkendt formular, der fremsendes til det under pkt. 8 anførte udvalg. Regnskaberne skal være revideret af en statsautoriseret eller registreret revisor, med mindre det beløb, der er udbetalt i det foregående regnskabsår, er under 30.000 kr.

**Bemærkning:**

Det er den samlede årlige udbetaling, der skal udgøre mindre end 30.000 kr., såfremt regnskaberne ikke skal være revideret af en statsautoriseret eller registreret revisor.

8. Administrationen varetages af et udvalg bestående af 2 repræsentanter for Københavns kommune og 1 repræsentant for de københavnske lønmodtagerorganisationer.

Udvalget afholder hvert år 1 ordinært møde, hvor man bl.a. godkender årsregnskabet, herunder organisationernes redegørelser for anvendelse af bidrag.

### **III. Afsættelse af bidrag til lokale formål**

1. Udover bidraget under punkt II. afsættes et årligt bidrag til lokale formål i Københavns Kommune. Disse midler forbliver i kommunen som en lokal pulje.

Pr. 31. marts 2015 udgør bidraget 1 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime.

Bidraget reguleres i aftale-/overenskomstperioden 2015-2018 således:

- pr. 1. april 2015 forhøjes fra 1 øre til 1,02 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime
- pr. 1. april 2016 forhøjes fra 1,02 øre til 1,05 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime
- pr. 1. april 2017 forhøjes fra 1,05 øre til 1,06 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime

Optællingsperioden er 1. januar - 30. juni i det pågældende år. Idet der herved kun optælles ATP-pligtige timer for et halvt år fordobles dette antal.

Indbetalingen til den lokale pulje sker pr. 1.juli i det pågældende år.

Omkostningerne ved beregning af puljen samt oprettelsen og drift af puljen afholdes af Københavns Kommune.

2. Anvendelse af den lokale pulje sker efter aftale mellem Økonomiforvaltningen og Københavns og Frederiksbergs Fællesrepræsentation (KFF).
3. Den lokale pulje anvendes til lokale aktiviteter for tillidsrepræsentanter, der lokalt er enighed om:
  - a. opdatering af tillidsrepræsentanter i lokale forhold
  - b. introduktion af nye tillidsrepræsentanter i fx kommunens værdigrundlag, budgetprocedurer, styringsprincipper mv.
  - c. fælles udviklingsaktiviteter, seminarer, konferencer m.v. for tillidsrepræsentanter
  - d. øvrige aktiviteter for tillidsrepræsentanter
4. Midler fra ordningen kan ikke bruges til intern lønrefusion.
5. Senest den 1. maj i året efter en overenskomstperiodes udløb skal de lokale parter i Københavns Kommune indsende et regnskab til de centrale parter over anvendelsen af de midler, der er afsat i overenskomstperioden, jf. punkt 1.

I regnskabet skal der redegøres for følgende:

- Lokale midler afsat i kommunen i overenskomstperioden
  - Forbrug af lokale midler
  - Uforbrugte lokale midler pr. 31. marts 2018
6. Regnskabet, jf. punkt 5 underskrives af Økonomiforvaltningen og Københavns og Frederiksbergs Fællesrepræsentation (KFF).
  7. Eventuelle uforbrugte midler pr. 31. marts 2018, der ikke er aftalt anvendt, indbetales til organisationspuljen, jf. afsnit II.

#### **IV. Ikrafttrædelse**

Dette protokollat træder i kraft den 1. april 2015 og erstatter Protokollat for Køben-

havns Kommune om tjenestefrihed til TR-uddannelse, bidrag til organisationernes omkostninger og til lokale formål indgået mellem KL og henholdsvis KTO den 19. november 2013 og Sundhedskartellet den 4. november 2014.

København, den 12. december 2016

For KL

Michael Ziegler / Marianne Brinch-Fischer

For Forhandlingsfællesskabet

Anders Bondo Christensen / Helle Basse

## **Bilag 17: Protokollat for Frederiksberg Kommune om tjenestefrihed til TR-uddannelse, bidrag til organisationernes omkostninger og til lokale formål**

Protokollat for Frederiksberg Kommune vedrørende tjenestefrihed til tillidsrepræsentantuddannelse m.v., der arrangeres af organisationerne, jf. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 16, stk. 2 og 4, bidrag til organisationernes omkostninger ved afholdelse af tillidsrepræsentantuddannelse, jf. § 16, stk. 3 og 4 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, samt bidrag til forsøgsordning vedr. kurser og andre aktiviteter for tillidsrepræsentanter i Frederiksberg Kommune

### **I. Tjenestefrihed til tillidsrepræsentantuddannelse**

1. Tjenestefriheden kan højst udgøre 13.100 timer pr. år.
2. Nævnte timetal omfatter samtlige de af organisationerne og underorganisationerne arrangerede informations- og uddannelsesaktiviteter, hvortil kommunen yder tjenestefrihed uden løntab.
3. Timetallet omfatter såvel kommunalt ansatte som ansatte ved samtlige selvejende dag- og døgninstitutioner, hvormed Frederiksberg Kommune har indgået driftsoverenskomst.
4. Der træffes årligt mellem organisationerne aftale om fordelingen af de 13.100 timer. Resultatet af fordelingen for det kommende kalenderår meddeles senest den 1. november løn- og personalesekretariatet.
5. Det påhviler organisationerne at påse, at de 13.100 timer ikke overskrides.
6. Tillidsrepræsentanten ansøger sin organisation om optagelse på det ønskede kursus ved anvendelse af blanket vedrørende "Ansøgning om tjenestefrihed til tillidsrepræsentantuddannelse m.v."
7. Organisationerne fremsender snarest muligt, og senest 14 dage før kursets påbegyndelse blanketten i 3 eksemplarer til pågældende institution.

### **II. Bidrag til organisationernes omkostninger vedr. tillidsrepræsentantuddannelse**

1. Frederiksberg Kommune indbetaler et årligt bidrag, der anvendes til personaleorganisationernes udgifter ved tillidsrepræsentanternes deltagelse i tillidsrepræsentantuddannelse i henhold til § 16, stk. 2-4 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.
2. Af bidraget udredes endvidere udgifter ved tegning af ulykkesforsikring, der dækker personskader, der opstår i forbindelse med tillidsrepræsentanternes og suppleanternes

deltagelse i aktiviteter, der er omfattet af ovennævnte rammeaftales § 16, stk. 1 og 2.

3. Pr. 31. marts 2015 udgør bidraget på helårsbasis kr. 1.708.320.

Bidraget reguleres i aftale-/overenskomstperioden 2015 – 2018 således:

- Pr. 1. april 2015 udgør bidraget på helårsbasis kr. 1.746.602
- Pr. 1. april 2016 udgør bidraget på helårsbasis kr. 1.789.669
- Pr. 1. april 2017 udgør bidraget på helårsbasis kr. 1.808.809

4. Bidraget dækker et kalenderår og indbetalingen foretages helårsvis pr. 1. april.
5. Den enkelte organisations andel af det årlige bidrag beregnes på grundlag af den af KRL senest udarbejdede oversigt over organisationernes medlemstal. Organisationerne forestår selv fordelingen af bidraget til den enkelte organisation i overensstemmelse med ovenstående.
6. Ved organisationernes redegørelse for anvendelsen af de tildelte bidrag anvendes en godkendt formular, der fremsendes til det under pkt. 7 anførte udvalg. Regnskaberne skal være revideret af en statsautoriseret eller registreret revisor, med mindre det beløb, der er udbetalt i det foregående regnskabsår er under kr. 30.000 kr.
7. Administrationen varetages af et udvalg bestående af 2 repræsentanter for Frederiksberg Kommune og 3 repræsentanter for lønmodtagerorganisationerne.
8. Udvalget afholder mindst 1 årligt møde, hvor man bl.a. fastsætter det samlede årlige bidrag, bidragets fordeling til organisationerne samt godkender organisationernes redegørelser for anvendelse af bidrag.

### **III. Afsættelse af bidrag til lokale formål**

1. Udover bidraget under punkt II afsættes et årligt bidrag til lokale formål i Frederiksberg Kommune. Disse midler forbliver i kommunen i en lokal pulje.

Pr. 31. marts 2015 udgør bidraget 1. øre pr. ATP-pligtig arbejdstime.

Bidraget reguleres i aftale-/overenskomstperioden 2015-2018 således:

- pr. 1. april 2015 forhøjes fra 1 øre til 1,02 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime
- pr. 1. april 2016 forhøjes fra 1,02 øre til 1,05 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime
- pr. 1. april 2017 forhøjes fra 1,05 øre til 1,06 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime

Optællingsperioden er 1. januar – 30. juni i det pågældende år. Idet der herved kun optælles ATP-pligtige timer for et halvt år fordobles dette antal.

Indbetalingen til den lokale pulje sker pr. 1. juli i det pågældende år.

Omkostningerne ved beregning af puljen samt oprettelsen og drift af puljen afhol-

des af Frederiksberg Kommune.

2. Anvendelse af den lokale pulje sker efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i hovedudvalget.
3. Den lokale pulje anvendes til lokale aktiviteter for tillidsrepræsentanter, der lokalt er enighed om:
  - a. opdatering af tillidsrepræsentanter i lokale forhold
  - b. introduktion af nye tillidsrepræsentanter i fx kommunens værdigrundlag, budgetprocedurer, styringsprincipper mv.
  - c. fælles udviklingsaktiviteter, seminarer, konferencer m.v. for tillidsrepræsentanter
  - d. øvrige aktiviteter for tillidsrepræsentanter
4. Midler fra ordningen kan ikke bruges til intern lønrefusion.
5. Senest den 1. maj i året efter en overenskomstperiodes udløb skal de lokale parter i Frederiksberg Kommune indsende et regnskab til de centrale parter over anvendelsen af de midler, der er afsat i overenskomstperioden, jf. punkt 1.

I regnskabet skal der redegøres for følgende:

  - Lokale midler afsat i kommunen
  - Forbrug af lokale midler
  - Uforbrugte lokale midler pr. 31. marts 2018
6. Regnskabet, jf. punkt 5 underskrives af formanden og næstformanden i hovedudvalget.
7. Eventuelle uforbrugte midler pr. 31. marts 2018, der ikke er aftalt anvendt, indbetales til organisationspuljen, jf. afsnit II.

#### **IV. Ikrafttrædelse**

Dette protokollat træder i kraft den 1. april 2015 og erstatter Protokollat for Frederiksberg Kommune om tjenestefrihed til TR-uddannelse, bidrag til organisationernes omkostninger og til lokale formål indgået mellem KL og henholdsvis KTO den 19. november 2013 og Sundhedskartellet den 4. november 2014.

København, den 12. december 2016

For KL

Michael Ziegler / Marianne Brinch-Fischer

For Forhandlingsfællesskabet

Anders Bondo Christensen / Helle Basse



## **Bilag 18: Anmeldelse af tillidsrepræsentanter i Københavns Kommune**

Valget anmeldes af pågældendes organisation over for forvaltningen. Denne bekræfter anmeldelsen over for organisationen inden 14 dage og underretter den lokale ledelse om det anmeldte tillidsrepræsentantvalg, idet der dog under særlige forhold kan optages drøftelse af valget mellem forvaltningen og organisationen.

## **Bilag 19: Protokollat om oprettelse af centralt samarbejdsorgan i Københavns Kommune**

Protokollat til hhv. Rameaftale om medindflydelse og medbestemmelse og Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg

KL og Forhandlingsfællesskabet er enige om, at der i Københavns Kommune etableres et centralt samarbejdsorgan, der dækker hele kommunen jf. den lokale Aftale om oprettelse af centralt samarbejdsorgan i Københavns Kommune af 7. december 2010. Det centrale samarbejdsorgan er det øverste udvalg for samarbejde og udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i kommunen.

Dette protokollat træder i kraft den 1. april 2015 og erstatter Protokollat om oprettelse af et centralt samarbejdsorgan i Københavns Kommune indgået mellem KL og henholdsvis KTO den 20. april 2011 og Sundhedskartellet den 21. december 2011.

København, den 12. december 2016

For KL

Michael Ziegler / Marianne Brinch-Fischer

For Forhandlingsfællesskabet

Anders Bondo Christensen / Helle Basse