



MED-aftale

Tønder Kommune

1. januar 2012



Et forhandlingsudvalg bestående af repræsentanter for OAO, FTF og AC samt repræsentanter fra Tønder Kommune har den 20. december 2011 revideret Tønder Kommunes Lokal-MED-aftale, som træder i kraft den 1. januar 2012.

Formålet med Lokalaftalen er at skabe grundlag for en forsat udvikling og at styrke samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Tønder Kommune.

Lokalaftalen skal danne grundlag for at styrke arbejdsmiljø samarbejdet ved at indføre en enstrenget struktur, hvor arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold koordineres.

Lokalaftalen, som er udarbejdet i henhold til Rammeaftalen mellem KL og KTO (De Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte) samt Sundhedskartellet, bygger på:

- At der er gensidig tillid mellem parterne
- At aftalen medvirker til at forbedre arbejdsmiljøet og øge arbejdsglæden
- At aftalen skal være let at forstå og administrere
- At der på den enkelte arbejdsplads skabes en fælles holdning mellem ledelse og medarbejdere til at prioritere opgaverne og til at løse opgaverne
- At MED-aftalen respekterer de aftaler, som de centrale parter har indgået

Lokalaftalen sikrer et sammenhængende system for medindflydelse og medbestemmelse. MED-strukturen afspejler Tønder Kommunes organisation. Det betyder, at der ikke er "Stopklodser" i MED-systemet, hverken oppefra eller nedefra.

Lokalaftalen understøtter gennem en strategisk planlægning af arbejdet i Hoved-MED, at aktuelle arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold får fokus.

Indflydelse, inspiration og information skal gå begge veje i MED-systemet.

Aftalen gælder fra 1. januar 2012.



Indhold:

KAPITEL 1. RAMMEAFTALENS OMRÅDE, FORMÅL M.V.	6
§1 Hvem er omfattet af aftalen	6
§2 Formål	6
§3 Lokale aftalemuligheder	7
§4 Form og struktur	8
§ 5 Kompetence	10
KAPITEL 2. MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE	11
§ 6 Medindflydelse og medbestemmelse	11
§ 7 Information og drøftelse	12
§ 8 Retningslinjer	14
§ 9 Hovedudvalget	15
KAPITEL 3 - TILLIDSREPRÆSENTANTER	17
§ 10 Valg af tillidsrepræsentanter	17



§ 11 Tillidsrepræsentantens virksomhed	18
§ 12 Valg af fællestillidsrepræsentanter	20
§ 13 Valg af suppleant (stedfortræder)	21
§ 14 Medarbejderrepræsentanternes vilkår	23
§ 15 Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v.	23
§ 16 Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v. i Københavns og Frederiksberg kommuner	25
§ 17 Fravigelse af TR-bestemmelser ved særskilt indgået lokal TR-aftale	25
§ 18 Afskedigelse	26
§ 19 Voldgift vedrørende §§ 10-18	29
§ 20 Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået i henhold til § 17	30
§ 21 Håndhævelse af forpligtelserne i § 7, stk. 4-6	31
KAPITEL 4 – DE CENTRALE PARTER	33
§ 22 De centrale parters opgaver og kompetence	33
§ 23 Voldgift vedrørende § 22, stk. 2	34
§ 24 Ikrafttræden	35
BILAG TIL RAMMEAFTALE	36



BILAG TIL TØNDER KOMMUNES AFTALE	38
Bilag 1: Organisationsdiagram - Overordnet MED-struktur i Tønder Kommune	38
Bilag 2: Sammensætning af HMU, Koordinerende MED, Fag-MED og Område-MED/Distrikts-MED/Lokal-MED/P-møder med MED-status – organisationsdiagrammer	39
Bilag 3: MED- og arbejdsmiljøuddannelse	53
Bilag 4: Forslag til standardforretningsorden for HMU, Koordinerende MED, Fag-MED og OmrådeMED/Distrikts-MED/P-møder med MED-status	54
Bilag 5: Forslag til strategiplan	57
Bilag 6: MED-udvalgenes årsplan/opgaver	58
Bilag 7: Information og drøftelse	59
Bilag 8: Retningslinjer – budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold	64
Bilag 9: Retningslinjer – større rationaliserings- og omstillingsprojekter	67
Bilag 10: Retningslinjer - Tønder Kommunes personalepolitik	68
Bilag 12: HMU's opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler (Rammeaftalens bilag 2)	69
Bilag 13: MED-udvalgenes opgaver, roller og funktioner ift. arbejdsmiljø	71
Bilag 14: Arbejdstilrettelæggelse for tillidsrepræsentanten mv. (medarbejderrepræsentanter)	74
Note: Oversigt over Tønder Kommunes guidelines, vejledninger m.m. til MED-aftalen	77

Kapitel 1. Rammeaftalens område, formål m.v.

§1 Hvem er omfattet af aftalen

Aftale	Bemærkninger
<p>Aftalen omfatter alle ansatte inden for KTO's og Sundhedskartellets forhandlingsområde, som er ansat</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 mv., med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og hvor det af driftsoverenskomsten fremgår, at de kommunale overenskomster gælder 	

§2 Formål

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges

Aftale	Bemærkninger
<p>Stk. 1 Denne rammeaftale skal skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i kommunerne.</p>	
<p>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.</p>	



--	--

§3 Lokale aftalemuligheder

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges

Aftale	Bemærkninger
<p>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.</p>	
<p>Stk. 2 En lokal aftale skal omfatte hele kommunen.</p> <p>For Københavns Kommunes vedkommende skal en lokal aftale omfatte hele en forvaltnings eller hele Revisionsdirektoratets område.</p>	
<p>Stk. 3 Indebærer en lokal aftale en ændret organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet, skal den som minimum:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Sikre, at den ændrede organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen2. Beskrive de aktiviteter/metoder, der kan anvendes for at opnå det tilsigtede3. Beskrive en procedure for gennemførelse og opfølgning på virksomheden	



Stk. 4 Den lokale aftale kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel til udgangen af september i ulige år. Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale. En lokal aftale kan genforhandles uden forinden at være opsagt.	
Stk. 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

Aftale	Bemærkninger
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	



<p>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.</p>	
<p>Stk. 3 Strukturen skal udformes med hensyntagen til kommunens eller den enkelte arbejdsplads' særlige organisering og forhold.</p>	
<p>Stk. 4 I strukturen indgår medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, personalemøder m.v.</p>	<p>Strukturen ved Tønder Kommune består af:</p> <ul style="list-style-type: none">• Hovedudvalg (HMU)• Koordinerende MED på direktørniveau• Fag-MED• Område-MED og Distrikts-MED• Lokale MED-grupper eller lokal-Med/P-møder med MED-status <p>Bilag 1: Organisationsdiagram - Overordnet MED-struktur Tønder Kommune Bilag 2: Sammensætning af HMU, Koordinerende MED, Fag-Med og Område-MED/Distrikts-MED/Lokal-MED/P-møder med MED-status - organisationsdiagrammer</p>
<p>Stk. 5 Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen.</p>	
<p>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 tillidsrepræsentan-</p>	<p>Hovedorganisationerne udpeger medarbejderrepræsentanter til HMU, Koordinerende MED på direktørniveau og Fag-MED.</p>



<p>ter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter.</p>	
<p>Stk. 7 I alle kommuner skal der etableres et hovedudvalg sammensat af ledelses- og (fælles)tillidsrepræsentanter:</p> <p>I Københavns Kommune etableres hovedudvalg i samme omfang, som der indgås lokale aftaler.</p> <p>I Frederiksberg Kommune sammensættes hovedudvalget af repræsentanter for de lokale forhandlingsberettigede organisationer og direktionen samt personalechefen.</p> <p>Hovedudvalget er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i kommunen</p> <p>Hovedudvalget er tillige det øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet for hele kommunen, medmindre andet aftales.</p>	

§ 5 Kompetence

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges

Aftale	Bemærkninger
<p>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.</p>	<p>I Tønder Kommune gælder det også for teknologiforhold.</p>

Kapitel 2. Medindflydelse og medbestemmelse

§ 6 Medindflydelse og medbestemmelse

Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser

Aftale	Bemærkninger
<p>Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold 2. Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde 3. Mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler 	<p>Medindflydelse defineres overordnet set som ledelsens beslutning truffet på baggrund af åbne og grundige drøftelser mellem ledelse og medarbejdere</p> <p>Medbestemmelse defineres overordnet set som en fælles beslutning truffet på grundlag af åbne og grundige drøftelser mellem ledelse og medarbejdere.</p> <p>Information er grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse og indebærer, at der på alle niveauer er gensidig informationspligt (se § 7)</p> <p>Aftaler omfatter ikke overenskomstmæssige forhold</p>

§ 7 Information og drøftelse

Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser

Aftale	Bemærkninger
<p>Stk. 1 Grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse er, at der er gensidig informationspligt på alle niveauer.</p>	
<p>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 medarbejder-nes/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller kommunalbestyrelsens beslutninger.</p>	
<p>Stk. 3 Ledelsen skal regelmæssigt give information om fremkomne forslag og trufne beslutninger i kommunalbestyrelsen.</p>	
<p>Stk. 4 I overensstemmelse med reglerne om information og drøftelse påhviler det ledelsen, at</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 	Bilag 7: Information og drøftelse



<p>c. Informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse</p>	
<p>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</p>	
<p>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.</p>	
<p>Stk. 7 Alle forhold, som er omfattet af informationspligten, skal tages op til drøftelse, hvis en af parterne ønsker det.</p>	

§ 8 Retningslinjer

Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser

Aftale	Bemærkninger
<p>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.</p>	
<p>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 de særlige bestemmelser om opsigelse, jf. stk. 7.</p>	
<p>Stk. 3 Der skal aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold 2. Større rationaliserings- og omstillingsprojekter 3. Kommunens personalepolitik, herunder eksempelvis ligestilling, kompetenceudvikling m.v. 	<p>Bilag 8: Budgettes konsekvenser for arbejds- og personaleforhold Bilag 9: Retningslinjer – Større rationaliserings- og omstillingsprojekter Bilag 10: Retningslinjer – Tønder Kommunes personalepolitik, herunder Ligestillingspolitik</p>
<p>Stk. 4 Hvis der ikke opnås enighed om retningslinjer på et givent område, skal ledelsen, hvis medarbejderne fremsætter ønske herom, redegøre for, hvorledes man derefter vil forholde sig på det pågældende område.</p>	



<p>Stk. 5 Aftalte retningslinjer er bindende for begge parter, som er forpligtet til at forsvare og anvende dem.</p>	
<p>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.</p>	
<p>Stk. 7 Retningslinjer som aftalt i henhold til § 8. stk. 3 og i henhold til bestemmelserne i bilag 13 – rammeaftalens bilag 2 (punkterne A, C, D, E, G og I) gælder indtil der er opnået enighed om ændringer</p>	<p>Bilag 12: Oversigt over hovedudvalgets obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler.</p>

§ 9 Hovedudvalget

Bestemmelser i denne paragraf er minimumsbestemmelser

Aftale	Bemærkninger
<p>Stk. 1 Hovedudvalget forhandler og indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i henhold til bestemmelserne heri.</p>	<p>Hovedudvalget udarbejder årshjul og følger op på aftaler, således at der sikres høringsret forinden der træffes beslutninger.</p>
<p>Stk. 2 Hovedudvalget har på det overordnede niveau endvidere til opgave:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen 	



<ol style="list-style-type: none">2. At vejlede om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af udvalg m.v.3. At fortolke aftalte retningslinjer4. At fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom5. At indbringe uoverensstemmelser og fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter, jf. § 22	
<p>Stk. 3 Hovedudvalget har desuden en række obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler. Opgaverne fremgår af bilag 2.</p>	<p>Bilag 12: Oversigt over hovedudvalgets obligatoriske opgaver iht. (ramme)aftaler (rammeaftales bilag 2) Bilag 13: MED-udvalgenes opgaver, roller og funktioner ift. arbejdsmiljø</p>
<p>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.</p>	<p>HMU's mødeplanlægning tager bl.a. afsæt i tidsplan for budgetlægning, således at der sikres høringsret før kommunalbestyrelsen træffer beslutning</p>
<p>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.</p>	<p>Inspiration til indsatsområder og opgaver kan bl.a. hentes i de generelle (ramme)aftaler</p>
<p>Stk. 6 Hovedudvalget fastlægger på baggrund af den strategiske drøftelse i hht. stk. 5 en strategiplan.</p>	
<p>Stk. 7</p>	



<p>Den strategiske drøftelse og fastlæggelse af strategiplan ændrer ikke ved de grundlæggende bestemmelser vedrørende medindflydelse og medbestemmelse, jf. MED-rammeaftalens kapitel 2.</p>	
<p>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 KTO om at bistå ved en fornyet drøftelse med henblik på fastlæggelse af en strategiplan.</p>	

Kapitel 3 - Tillidsrepræsentanter

§ 10 Valg af tillidsrepræsentanter

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

Aftale	Bemærkninger
<p>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 institutionene), hvis gruppen omfatter mindst 5 medarbejdere.</p>	<p>Parterne finder det naturligt, at der er en tillidsrepræsentant på institutioner, hvor der er daglig ledelse af mindst 5 medarbejdere.</p>
<p>Stk. 2 Hvis medarbejderne og institutionens ledelse er enige herom, kan der vælges flere end 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. institution.</p>	<p>Konkrete TR-aftaler om struktur og vilkår forhandles med den enkelte organisation.</p>
<p>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</p>	



<p>institution i kommunen eller søge bistand hos en tillidsrepræsentant for en anden overenskomstgruppe på institutionen.</p>	
<p>Stk. 4 To eller flere overenskomstgrupper kan indgå i valgforbund og tilsammen vælge en tillidsrepræsentant, som repræsenterer mindst 5 medarbejdere.</p>	
<p>Stk. 5 Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst ½ 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.</p>	
<p>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.</p>	
<p>Stk. 7 Bestemmelserne i stk. 1-4, stk. 5, 1. punktum og stk. 6 fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17. Bestemmelserne i stk. 5, 2.-4. punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.</p>	

§ 11 Tillidsrepræsentantens virksomhed

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

Aftale	Bemærkninger
Stk. 1	



<p>Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for kommunen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler kommunens ledelse og dennes repræsentanter.</p>	
<p>Stk. 2 Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt blandt, og kan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandling om lokale spørgsmål.</p>	
<p>Stk. 3 Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for det område og den gruppe han/hun repræsenterer, holdes bedst muligt orienteret.</p>	
<p>Stk. 4 Tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsentanter, herunder en liste over de ansatte.</p>	
<p>Stk. 5 Hvis sikkerheds- og tillidsrepræsentantsamarbejdet varetages af samme person, har tillidsrepræsentanten tillige de beføjelser, som følger af arbejdsmiljølovgivningen m.v.</p>	
<p>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.</p>	

§ 12 Valg af fællestillidsrepræsentanter

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

Aftale	Bemærkninger
<p>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.</p> <p>Valg af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de anmeldte tillidsrepræsentanter, som repræsenterer overenskomstgrupperne.</p> <p>Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes til kommunen ved en af samtlige berørte tillidsrepræsentanter underskrevet anmeldelse.</p>	
<p>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.</p>	
<p>Stk. 3 Anmeldelser efter stk. 1 og 2 skal ledsages af en beskrivelse af</p>	



<p>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.</p> <p>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.</p>	
<p>Stk. 4 Valg af fællestillidsrepræsentanter, der ikke i forvejen er tillidsrepræsentanter, kan alene finde sted efter lokal aftale.</p>	
<p>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.</p> <p>Denne skal have ansættelsesmæssig tilknytning til kommunen, men behøver ikke være tillidsrepræsentant i forvejen.</p>	
<p>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.</p>	

§ 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



Aftale	Bemærkninger
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.	

§ 14 Medarbejderrepræsentanternes vilkår

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

Aftale	Bemærkninger
Stk. 1 Varetagelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant må ikke indebære indtægtstab.	Hvervet som medarbejderrepræsentant ligestilles med almindeligt arbejde og må derfor ikke medføre løntab. Hvervet må heller ikke medføre ringere muligheder for udvikling og uddannelse. Ledelsen skal medvirke til at sikre, at medarbejderrepræsentanten ikke på grund af hvervet stilles ringere end de medarbejdere, de repræsenterer.
Stk. 2 Medarbejderrepræsentanter skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelsen af deres hverv.	Bilag 14: Arbejdstilrettelæggelse for tillidsrepræsentanten (medarbejderrepræsentanten)
Stk. 3 Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17.	

§ 15 Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v.

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

Aftale	Bemærkninger
Stk. 1 Efter anmodning gives der tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed med henblik på 1. Deltagelse i de af personaleorganisationerne arrangerede tillidsrepræsentantkurser	



<p>2. Udøvelse af hverv, hvortil tillidsrepræsentanten er valgt inden for sin forhandlingsberettigede personaleorganisation</p> <p>3. Deltagelse i møder, som arrangeres af den forhandlingsberettigede personaleorganisation for de tillidsrepræsentanter, der er valgt i kommunerne</p>	
<p>Stk. 2 Tjenestefriheden til de i stk. 1 nævnte aktiviteter ydes med løn mod, at vedkommende personaleorganisation refunderer kommunen udgiften til løn under tjenestefriheden.</p>	
<p>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 arbejdsmiljørepræsentantens deltagelse i kurserne kan finansieres af fonden. Vedtægter for fonden og bestemmelser om størrelsen af kommunernes indbetalinger fastsættes ved aftale mellem KL og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.</p>	
<p>Stk. 4 Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17.</p> <p>Bestemmelserne i stk. 3 kan ikke fraviges ved lokal aftale.</p>	

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

- Tønder Kommune er ikke omfattet

§ 17 Fravigelse af TR-bestemmelser ved særskilt indgået lokal TR-aftale

Aftale	Bemærkninger
<p>Stk. 1 Kommunen og repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) kan særskilt indgå en lokal aftale, som fraviger følgende bestemmelse i nærværende aftale:</p> <ul style="list-style-type: none"> • § 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 <p>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) tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse".</p>	
<p>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.</p>	
<p>Stk. 3 Af en lokal aftale indgået i henhold til stk. 1 skal det klart fremgå hvilke bestemmelser i nærværende aftale, der erstattes af</p>	



den lokale aftale.	
<p>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.</p>	
<p>Stk. 5 Nærværende aftale gælder, mens der forhandles om en lokal aftale. Hvis der ikke indgås en lokal aftale, gælder nærværende aftale fortsat.</p>	
<p>Stk. 6 Den lokale aftale kan opsiges med 3 måneders varsel, medmindre de lokale parter har aftalt et længere varsel. I opsigelsesperioden skal forhandlinger om ændring af aftalen indledes, hvis én af de forhandlingsberettigede parter anmoder herom. Ved bortfald af den lokale aftale gælder nærværende aftale.</p>	

§ 18 Afskedigelse

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges

Aftale	Bemærkninger
<p>Stk. 1 En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.</p>	
<p>Stk. 2</p>	



<p>Inden en tillidsrepræsentant afskediges, skal sagen være behandlet mellem kommunen og den personaleorganisation, som tillidsrepræsentanten er anmeldt af.</p> <p>Kommunen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter, at organisationen har modtaget meddelelse om den påtænkte opsigelse.</p>	
<p>Stk. 3 Hvis personaleorganisationen skønner, at den påtænkte afskedigelse ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens eller kommunens forhold, kan personaleorganisationen inden en frist på 14 dage efter den i stk. 2 nævnte forhandling over for kommunen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst/aftale.</p> <p>Kopi af begæring om forhandling sendes til KL.</p> <p>Forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelse af forhandlingsbegæringen. Forhandlingen har opsættende virkning for den påtænkte opsigelse.</p>	
<p>Stk. 4 Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes individuelle aftale- eller overenskomstmæssige opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder.</p> <p>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.</p>	
<p>Stk. 5 I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrundes bort-</p>	



visning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 2-4.

I sådanne tilfælde skal kommunen snarest muligt tage skridt til at afholde en forhandling med den personaleorganisation, tillidsrepræsentanten er anmeldt af.

Hvis personaleorganisationen skønner, at bortvisningen ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens forhold, skal personaleorganisationen inden en frist på 14 dage efter forhandlingen over for kommunen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst.

Stk. 6

Spørgsmålet om afskedigelsens berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget afskedigelse af en tillidsrepræsentant afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold til § 19. Godtgørelsen ydes efter de regler herom, som måtte være indeholdt i den overenskomst, som vedkommende er omfattet af. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig.

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

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

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



<p>Stk. 7 Ved afskedigelse af en prøveansat tjenestemand, der er valgt som tillidsrepræsentant, finder stk. 1-6 ikke anvendelse.</p>	
<p>Stk. 8 Stk. 1-7 gælder tilsvarende for andre medarbejderrepræsentanter, der er valgt i henhold til denne aftale.</p>	

§ 19 Voldgift vedrørende §§ 10-18

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges

Aftale	Bemærkninger
<p>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 Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.</p>	
<p>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.</p>	
<p>Stk. 3 Parterne forpligter sig til at efterkomme voldgiftsrettens kendelse samt til at bære eventuelle ikendte omkostninger.</p>	

§ 20 Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået i henhold til § 17

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges

Aftale	Bemærkninger
<p>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.</p>	
<p>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.</p>	
<p>Stk. 3 Såfremt der ikke kan opnås enighed i henhold til stk. 2, kan uoverensstemmelsen afgøres ved en voldgift. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL og 2 af KTO.</p>	
<p>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.</p>	
<p>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.</p>	



--	--

§ 21 Håndhævelse af forpligtelserne i § 7, stk. 4-6

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges

Aftale	Bemærkninger
<p>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.</p>	
<p>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.</p>	
<p>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.</p>	
<p>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 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 anvendelse af en eventuel godtgørelse, kan spørgsmålet om godtgørelsens størrelse indbringes for en voldgift i overensstemmelse med stk. 5-9.</p>	



<p>Stk. 5 Såfremt sagen i øvrigt ikke løses i henhold til stk. 3 eller 4 overgår sagen til KL og KTO. Sagen kan herefter afgøres ved en voldgift. Begæring om voldgiftsbehandling skal fremsættes skriftligt senest 3 måneder efter, at det er konstateret, at sagen ikke kan løses ved bistand af de centrale parter. Svarskrift afgives herefter senest 3 måneder fra modtagelsen af klageskriftet.</p>	
<p>Stk. 6 Voldgiftsretten består af 5 medlemmer. 2 medlemmer vælges af KL og 2 af KTO. Parterne peger i forening på en opmand og retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.</p>	
<p>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.</p>	
<p>Stk. 8 Voldgiftsretten kan idømme en godtgørelse.</p>	
<p>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.</p>	



Stk. 10

Bestemmelserne i § 21 finder anvendelse på sager, hvor de lokale parter fra den 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

Aftale	Bemærkninger
<p>Stk. 1 KL og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte har i fællesskab til opgave at</p> <ol style="list-style-type: none">1. vejlede om principper og bestemmelser, der er fastlagt i ramme-aftalen2. forestå information om rammeaftalen3. etablere mulighed for uddannelse af såvel ledelses- som medarbejderrepræsentanter i alle spørgsmål inden for rammeaftalens område4. at registrere indgåede lokale aftaler, som udfylder rammeaftalen5. at bidrage ved løsning af lokale uenigheder i forbindelse med udfyldningen af rammeaftalen og6. vejlede i uoverensstemmelser, som ikke kan løses lokalt og som indbringes for parterne	<p>Hoved-MED-udvalget evaluerer lokal-MED-aftalen senest ved udgangen af januar kvartal 2013 med henblik på justering og tilpasning. Såfremt lokal-MED-aftalen skal ændres, sker dette i henhold til stk. 4.</p>
<p>Stk. 2 KL og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte har endvidere til opgave at behandle spørgsmål om</p>	



<ol style="list-style-type: none"> 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 <p>Undtaget herfra er spørgsmål, der henhører under Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse.</p>	
<p>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.</p>	

§ 23 Voldgift vedrørende § 22, stk. 2

Aftale	Bemærkninger
<p>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 Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.</p>	
<p>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.</p>	
<p>Stk. 3</p>	



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	

§ 24 Ikrafttræden

Aftale	Bemærkninger
Stk. 1 Denne aftale træder i kraft den 1. april 2011 og kan opsiges skriftligt med 6 måneders varsel den 1. oktober, dog tidligst til den 1. oktober 2013.	
Stk. 2 Rammeaftale af den 23. juni 2008 om medindflydelse og medbestemmelse ophæves og erstattes af nærværende aftale.	

Bilag til Rammeaftale

- 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 gruppers 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 parter 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: Organisering af arbejdsmiljøarbejdet i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse
- Bilag 10: Vejledning om fælles arbejdsmiljøorganisation mellem kommunen og selvejende institutioner, som kommunen har driftsoverenskomst med
- Bilag 11: Protokollat om fremtidig uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet
- Bilag 12: Indholdet i MED-uddannelsen
- Bilag 13: Vedtægter for AKUT-fonden
- Bilag 14: Protokollat om bidrag til AKUT-fonden samt lokal forsøgsordning
- Bilag 15: Protokollat for Københavns Kommune om tjenestefrihed til TR-uddannelse, bidrag til organisationernes omkostninger og lokal forsøgsordning
- Bilag 16: Protokollat for Frederiksberg Kommune om tjenestefrihed til TR-uddannelse, bidrag til organisationernes omkostninger og lokal forsøgsordning
- Bilag 17: Anmeldelse af tillidsrepræsentanter i Københavns Kommune
- Bilag 18: Protokollat om oprettelse af centralt samarbejdsorgan i Københavns Kommune

(Ikke vedlagt)




Tønder, den 20. december 2011

For Tønder Kommune


Laurids Rudebeck


Keld I. Hansen

For FTF

Ulrik Nielsen



Elke Pekruhn


Morten Hartvig Petersen

For AC

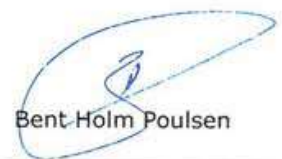

Jens Brag

For OAO

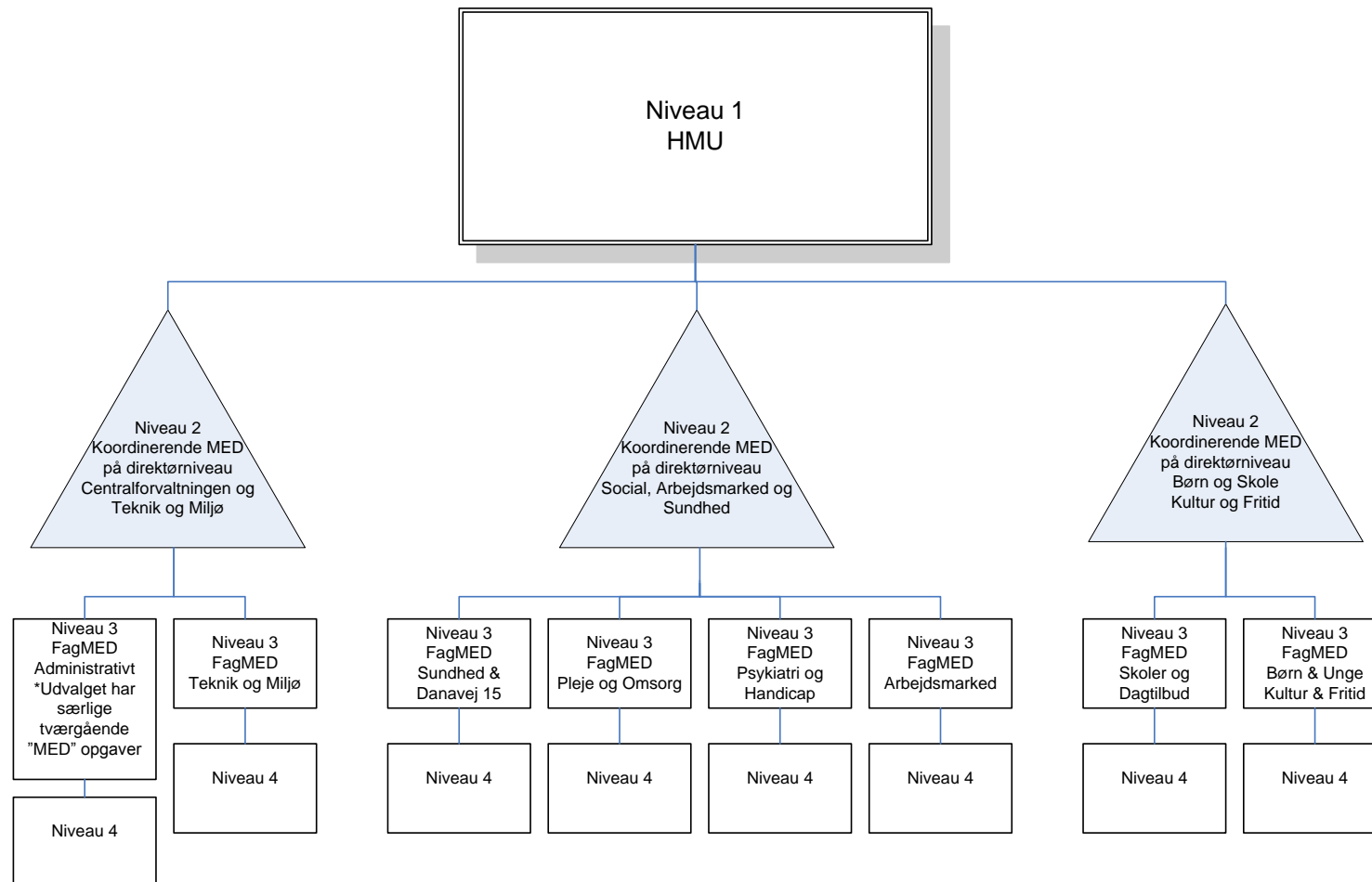

Lars Knudsen


Susanne Sørensen


John Nielsen


Bent-Holm Poulsen

Bilag 1: Organisationsdiagram - Overordnet MED-struktur i Tønder Kommune



Niveau 4 Område-MED hvis der er en områdeleder (Niveau 4 leder), Distrikts-MED, hvis der er en distriktsleder (Niveau 4 leder) ellers Lokal-MED/P-møder med MED-status.



Hertil kommer lokale MED-trioer, som er samarbejdsfelter for de lokale tillids-, arbejdsmiljørepræsentanter og ledere. Tillids-, arbejdsmiljørepræsentanter og ledere er en naturlig og formel del af MED-organisationen, via MED-trioerne skal det lokale og operationelle samarbejde blandt disse bringes i spil. Centralt for MED-trioerne er at opgaven er i centrum og denne sætter rammen for samarbejdet.

Bilag 2: Sammensætning af HMU, Koordinerende MED og Fag-MED

jf § 4, stk. 4

I Tønder Kommune er MED-strukturen organiseret på fire niveauer.

Niveau 1: Hoved-MED-udvalget (HMU)

Niveau 2: Koordinerende MED på direktørniveau

Niveau 3: Fag-MED

Niveau 4: Område-MED, hvis der er en områdeleder (Niveau 4 leder), Distrikts-MED, hvis der er en distriktsleder (Niveau 4 leder) ellers Lokal-MED/P-møder med MED-status

Principperne for Tønder Kommunes MED-struktur er at strukturen sikrer sammenhæng mellem Tønder Kommunes administrative organisation og MED-organisationen. Organisationer udpeger medarbejderrepræsentanterne til HMU, Koordinerende MED og Fag-MED.

Sammensætningen på medarbejdersiden følger KTO's vejledning:

Antal repræsentanter i alt på medarbejdersiden	OAO	FTF	AC
3	1	1	1
4	2	1	1
5	2	2	1
6	3	2	1
7	3	3	1
8	4	3	1

Sammensætning HMU, koordinerende MED og Fag-MED

HMU – sammensætning	Ledersiden	Medarbejdersiden
Kommunaldirektør Svend Erik Møller	1	
Direktører Keld I. Hansen Lone Vesterman Rasmussen Viggo Christensen	3	
Fagchef Lars Møltrup	1	
LO: Connie Olesen, FOA - Suppleant Mona Knudsen, FOA Jonna Bossen, FOA - Suppleant Erika Pedersen, FOA Mathias Brodersen, 3F - Suppleant vakant, 3F Lena Andresen, HK -Suppleant Kirsten Nissen Vita Jørgensen, SL		5

- <i>Suppleant Lars Marke Otzen, SL</i>		
FTF/SHK: Ulrik Nielsen, DLF Eva Aabjerg, BUPL Anne Persson, DSR <i>- Suppleant Tove Juhl, DSR</i> Hanne Sørensen, DS <i>- Suppleant Vera Seide, DS</i>		4
AC: Per Hendriksen, JA <i>Suppleant Jens Brag, DJØF</i>		1
Arbejdsmiljørepræsentanter: Hanne Stegelmann Brandt, sekretariat Teknik og Miljø Tina Kjeldsen, Kastaniebo		2
I alt	5	12

Koordinerende MED på direktørniveau- sammensætning	Ledersiden	Medarbejdersiden
Direktør Keld I. Hansen	1	
Christa Jørgensen	1	
Anders Vindelbo	1	
Lars Møldrup	1	
LO: Yrsa Schmidt, HK <i>- Suppleant Claudia Skjønnemand, HK</i> Lena Andresen, HK <i>- Suppleant, Pia Jepsen</i> Mathias Brodersen, 3F <i>SuppleantVakant, 3F</i> Kim Thygesen, TL <i>- Suppleant Palle Kudsk, TL</i>		5
FTF/SHK:		-
AC: Per Hendriksen, JA <i>Suppleant Helle Højland Nielsen, JA</i>		1
Arbejdsmiljørepræsentanter: Hanne Stegelmann Brandt Hans Christian Sørensen		2
I alt	4	8

Koordinerende MED på direktørniveau- sammensætning	Ledersiden	Medarbejdersiden
Direktør Lone Vesterman Rasmussen	1	

Eva Korsgaard, fagchef Pleje og Omsorg	1	
Bert Schultz, fagchef for Arbejdsmarked	1	
Knud B. Matzon, Fagchef for Sundhed	1	
Svend Rode, Fagchef for Psykiatri og Handicap	1	
Aase Koch, Områdeleder	1	
Esther Hjorth Petersen, Områdeleder	1	
LO: Kirsten G. Nissen, HK - <i>Suppleant Irene Nielsen</i> Vita Jørgensen, SL - <i>Suppleant Solveig Harboe</i> Jonna Bossen, FOA - <i>Suppleant Erika Pedersen, FOA</i> Petra Hansen, FOA - <i>Jette Hübschmann, FOA</i>		4
FTF/SHK: Anne Persson, DSR - <i>Suppleant Tove Juhl, DSR</i> Anne-Marie Jensen, DS - <i>Suppleant Hanne Sørensen, DS</i> Regin Hansen, DaFys - <i>Suppleant Heidi Thomsen, Etf</i>		3
AC: Sisse Ø. Thrane, DJØF <i>Suppleant Jens Brag, DJØF</i>		1
Arbejdsmiljørepræsentanter: Dorthe Koch Christiansen, Distrikt Øst Tina Kjeldsen, Kastaniebo		2
I alt	7	10

Koordinerende MED på direktørniveau- sammensætning	Ledersiden	Medarbejdersiden
Direktør Viggo Christensen	1	
Henrik Mølholm, fagchef	1	
Vibeke Thrane	1	
Per Hansen, fagchef	1	
Mogens Marcussen, distriktsleder	1	
LO: Marianne Jensen, HK		3

- <i>Suppleant Else Bock</i> Lars Otzen, SL Connie Olesen, FOA - <i>Suppleant Mona Knudsen, FOA</i>		
FTF/SHK: Ulrik Nielsen, DLF - <i>Suppleant Trine Aalykke Olesen, DLF</i> Per Overlund, DLF - <i>Suppleant Trine Aalykke Olesen, DLF</i> Eva Aabjerg, BUPL - <i>Suppleant Anette J. Petersen, BUPL</i> Berit Bork Johannesen BUPL - <i>Suppleant Anette J. Petersen, BUPL</i>		4
AC: Hanne Sørensen, BF/AC - <i>Suppleant Margit Lindesø, BF/AC</i>		1
Arbejdsmiljørepræsentanter: Inge Lise Callesen, Tønder Overbygningsskole Dorthe Frost Roelsgaard, Børn- og Skoleforvaltningen		2
I alt	5	10

Fag-MED Administrativt personale – sammensætning	Ledersiden	Medarbejdersiden
Anders Vindelbo, fagchef	1	
Lars Erik Skydsbjerg, fagchef	1	
Lars Møldrup, fagchef	1	
Henrik Mølholm, fagchef	1	
Knud Bragh Matzon, fagchef	1	
LO: Lena Andresen, HK - <i>Suppleant Irene Nielsen</i> Marianne Jensen, HK - <i>Suppleant Helle Dahlmann</i> Yrsa Schmidt, HK - <i>Suppleant Claudia Skjønnemand</i> Kirsten G. Nissen, HK - <i>Suppleant Sonja Kawaler</i> Kim Tygesen, TL - <i>Suppleant Palle Kudsk, TL</i>		5
FTF/SHK: Hanne Sørensen, DS - <i>Suppleant Anne-Marie Jensen</i>		1
AC: Per Hendriksen, JA - <i>Suppleant Helle Højland Nielsen, JA</i> Sisse Ø. Thrane, DJØF		2

- <i>Suppleant Jens Brag, DJØF</i>		
Arbejdsmiljørepræsentanter: Hanne S. Brandt, sekretariat Løgumkloster Dorte Roelsgaard, sekretariat at Skærbæk		2
I alt	5	10

Fag-MED Teknik og Miljø – sammensætning	Ledersiden	Medarbejdersiden
Christa Jørgensen, fagchef	1	
Lars Erik Skydsbjerg, fagchef	1	
Thomas Dam, Rengøringsområdet	1	
Jacob Christensen, beredskabschef	1	
Kaj Nielsen, Entreprenørafdelingen	1	
LO: Claudia Skjønnemand, HK - <i>suppleant Yrsa Schmidt, HK</i> Mathias Brodersen, 3F Kim Højbjerg Møller, 3F Vakant, 3F Kim Thygesen, TL - <i>Suppleant Palle Kudsk, TL</i>		5
FTF/SHK:		-
AC: Per Hendriksen, JA - <i>Suppleant Helle Højland Nielsen</i>		1
Arbejdsmiljørepræsentanter: Hans Christian Sørensen, Entreprenørafdelingen		1
I alt	5	7

Fag-MED Sundhed og Danavej 15 – sammen- sætning	Ledersiden	Medarbejdersiden
Knud Bragh Matzon, fagchef- Sundhedsafdelingen	1	
Erling Munk Nielsen, Sekretariatet	1	
Karen Sørensen, Træningsafdelingen, Tønder Sygehus	1	
LO:		2

Kirsten G. Nissen, HK - <i>Suppleant Sonja Kawaler, HK</i> Preben Lauesen, FOA - <i>Suppleant Jonna Bossen, FOA</i>		
FTF/SHK: Holger Haubold, DaFys Diana Jensen, Etf - <i>Suppleant Rikke Klinge</i>		2
AC: Sisse Ø. Thrane, DJØF - <i>Suppleant Jens Brag, DJØF</i>		1
Arbejdsmiljørepræsentanter Marianne Nielsen, Træningsafdelingen Kim Hoeck		2
I alt	3	7

Fag-MED Pleje og omsorg – sammensætning	Ledersiden	Medarbejdersiden
Eva Korsgaard, fagchef	1	
Aase Koch, områdeleder	1	
Vakant, områdeleder	1	
John Zachariasen	1	
LO: Sonja Kawaler, HK - <i>Suppleant Gitte Stein, HK</i> Jonna Bossen, FOA - <i>Suppleant Lisbet Gude Bjørnskov, FOA</i> Christa Andresen, FOA - <i>Suppleant Anne Margrethe Giese, FOA</i> Jonna Hjelmholm, FOA - <i>Suppleant Dorthe Skov, FOA</i> Mikael Jensen, FOA - <i>Suppleant Christa Andreasen, FOA</i>		5
FTF/SHK: Anne Persson, DSR <i>Suppleant Tove Juhl, DSR</i> Regin Hansen, DaFys		2
AC:		-
Arbejdsmiljørepræsentanter: Dorthe Koch Christiansen, Distrikt Øst, Tønder Hella Aabling, Sygeplejen Nord		2
I alt	4	9

Fag-MED Psykiatri og Handicap – sammensætning	Ledersiden	Medarbejdersiden
Sven Rode, fagchef	1	
Theresé Alette Andersen, Handicap Tønder	1	
Esther Hjort Petersen, Handicap Løgumgårde	1	
Henning Løsche, Området for socialpsykiatri	1	
LO: Sonja Kawaler, HK - <i>Suppleant Gitte Stein, HK</i> Vita Jørgensen, SL - <i>Suppleant Lisbeth Konradsen, SL</i> xxxx, SL Connie Jette Simonsen, SL - <i>Suppleant Lisbet Konradsen, SL</i> Iris Marcussen, 3F Petra Hansen, FOA - <i>Jette Hübschmann, FOA</i> Eva B. Eilers, FOA - <i>Suppleant Jette Hübschmann, FOA</i>		7
FTF/SHK: Anne-Marie Jensen, DS		1
AC:		-
Arbejdsmiljørepræsentanter: Tina Kjeldsen, Kastaniebo Maj-Britt Bjørn Nissen, Handicap Løgumgårde		2
I alt	4	10

Fag-MED Arbejdsmarked – sammensætning	Ledersiden	Medarbejdersiden
Bert Schulz, fagchef	1	
Heidi Andersen	1	
LO: Irene Nielsen, HK Solvejg Harboe, SL Jonna Bossen, FOA <i>Suppleant Susanne Petersen, FOA</i>		3
FTF/SHK: Hanne Sørensen, DS		1
AC:		-
Arbejdsmiljørepræsentanter:		2

Jannik Runge, Kompetencecenter Tønder Lis Bruun, Jobcenter Tønder		
I alt	2	6

Fag-MED Skoler og Dagtilbud – sammensætning	Ledersiden	Medarbejdersiden
Per Hansen, fagchef	1	
Mogens Markussen, Toflund Distriktsskole	1	
Vakant, Dagtilbud Område Løgumkloster	1	
LO: Else Bock, HK <i>Suppleant Helle Dahlmann, HK</i> Connie Olesen, FOA <i>Suppleant xxxx, FOA</i> Vakant, FOA <i>Suppleant Lene Appel Høck</i>		3
FTF/SHK: Ulrik Nielsen, DLF <i>Suppleant Trine Aalykke Olesen, DLF</i> Per Overlund, DLF <i>Suppleant Trine Aalykke Olesen, DLF</i> Eva Aabjergå, BUPL <i>Suppleant Anette J. Petersen</i> Berit Bork Johannesen, BUPL <i>Suppleant Anette J. Petersen</i>		4
AC: Vakant <i>Suppleant Vakant</i>		1
Arbejdsmiljørepræsentanter: Inge Lise Callesen, Tønder Overbygningsskole		1
I alt	3	9

Fag-MED Børn & Unge og Kultur & Fritid – sammensætning	Ledersiden	Medarbejdersiden
Henrik Mølholm, fagchef	1	
Karl Posselt	1	
Per Duborg	1	
LO: Marianne Jensen, HK <i>Suppleant Liljan Petersen, HK</i>		4

Vakant, SL Lars Otzen, SL/BUPL Vakant, FOA		
FTF/SHK: Mai-Brit Dam, DSR <i>Suppleant Anne Persson, DSR</i> Vera Seide, DS <i>Suppleant Anne-Marie Madsen, DS</i>		2
AC: Hanne Sørensen, BF <i>Suppleant Margit Lindesø, BF</i>		1
Arbejdsmiljørepræsentanter: Hanne Nielsen, Tandplejen Nord Dorte Frost Roelsgaard, Børn- og Skoleforvaltningen		2
I alt	3	9

Sammensætning af niveau 4 MED

Sammensætningen af niveau 4 aftales i FAG-MED.

Sammensætningen skal følge rammeaftalens principper i forhold til form og struktur.

Antallet af medlemmer skal afspejle kompleksiteten i MEDudvalgets funktionsområde.