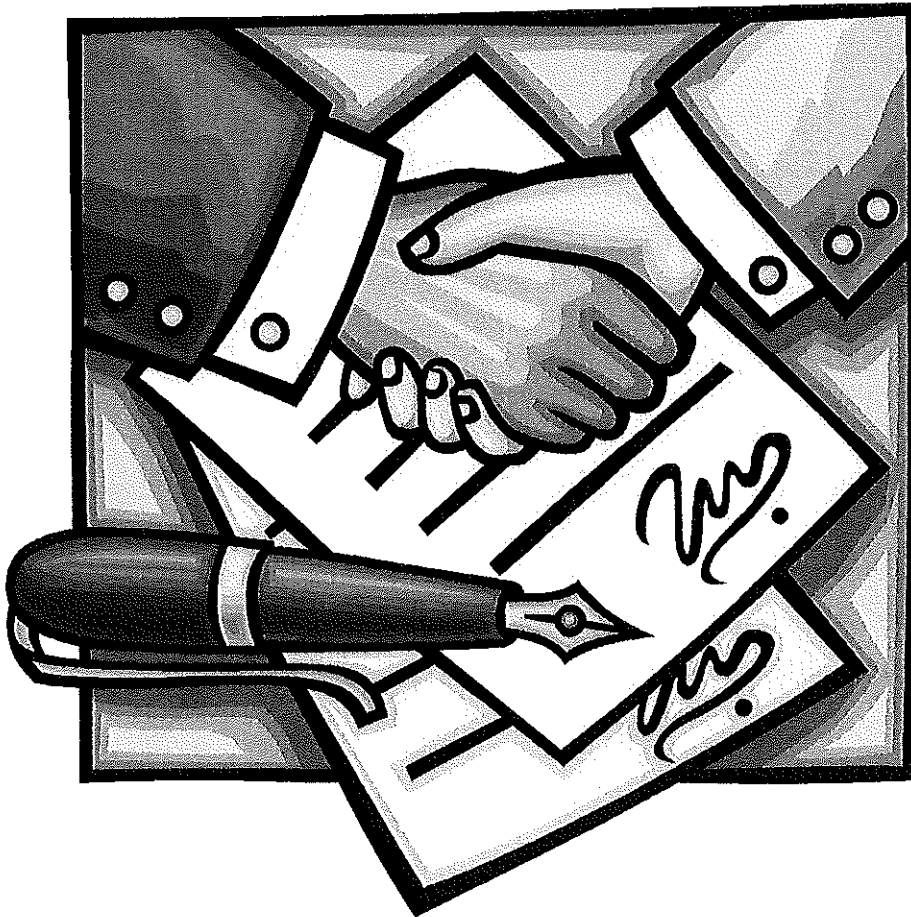


MED-aftale for Lemvig kommune



Indholdsfortegnelse

§ 1.	Område	side 2
§ 2.	Formål	side 2
§ 3.	Arbejds miljø	side 3
§ 4.	Form og struktur	side 3
§ 5.	Kompetenceområde for medindflydelse og medbestemmelse	side 7
§ 6.	Medindflydelse og medbestemmelse	side 7
§ 7.	Information og drøftelse	side 7
§ 8.	Retningslinier	side 8
§ 9.	Hovedudvalgets opgaver	side 10
§ 10.	Valg af tillidsrepræsentanter	side 10
§ 11.	Tillidsrepræsentantens virksomhed	side 11
§ 12.	Valg af Fællestillidsrepræsentanter	side 12
§ 13.	Valg af suppleant (stedfortræder)	side 12
§ 14.	Medarbejderrepræsentanternes vilkår	side 13
§ 15.	Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v. i kommuner i KL's og Amtsrådsforeningens områder	side 14
§ 16.	Fravigelse af TR-bestemmelser ved særskilt indgået lokal TR-aftale	side 15
§ 17.	Afskedigelse	side 16
§ 18.	Voldgift vedr. §§ 10-17	side 17
§ 19.	Uoverensstemmelser vedr. lokale aftaler indgået i.h.t. § 16	side 17
§ 20.	Håndhævelse af forpligtelserne i § 7, stk. 4 – 6	side 18
§ 21.	De centrale parters opgaver og kompetence	side 19
§ 22.	Voldgift vedr. §22, stk. 2	side 19
§ 23.	Ikrafttræden	side 20
Bilag 1 Organisationsplan		side 21
Bilag 2 Aktiviteter/metoder til sikring af sikkerheds- og sundhedsarbejdet		side 27

§ 1. Område

Denne MED-aftale gælder for alle medarbejdere ved Lemvig Kommune og de selvejende institutioner, som har indgået driftsoverenskomst med Lemvig Kommune.

Udliciterede områder/arbejdsplader kan tilslutte sig denne aftale.

Aftalen er indgået med hjemmel i Rammeaftale om Medindflydelse og Medbestemmelse af 17. juni 2005.

Denne MED-aftale suppleres af Rammeaftale om Medindflydelse og Medbestemmelser i forhold til de bemærkninger m.m., der ikke er medtaget i denne aftale.

Aftalen respekterer gældende lovgivning, bekendtgørelser, cirkulærer mv. samt beslutninger i Byråd og Økonomi- og Erhvervsudvalg samt kollektive overenskomster og aftaler.

§ 2. Formål

Stk. 1.

Denne MED-aftale skal skabe grundlag for en stadig forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i kommunen.

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.

Stk. 3.

Aftalen skal sikre at grundlaget for et sundt og sikkert arbejdsmiljø styrkes og effektiviseres.

Stk. 4.

Aftalen skal sikre, at der er sammenhæng mellem et fælles værdigrundlag for Lemvig kommune og kommunens personalepolitik.

Aftalen tager afsæt i følgende værdier:

- **ÅBENHED**
Gensidig åbenhed i dialog og beslutninger både i forhold til borgerne, personale og presse
- **TILLID**
Der vises gensidig tillid til hinanden – udgangspunktet er, at man "vil det bedste"
- **ANSVARLIGHED/HANDLEKRAFT**
Der gives vide rammer til handlefrihed med henblik på at skabe en dynamisk og spændende arbejdsplads, hvor selvstændighed er i højsædet
- **REDELIGHED**
Udvis en troværdig adfærd, som til enhver tid bygger på respekt og indlevelsesevne

§ 3. Arbejdsmiljø

Stk. 1.

Det er en grundlæggende værdi for Lemvig Kommune, at der er et godt arbejdsmiljø på alle kommunens arbejdspladser. For at opnå og fastholde et godt arbejdsmiljø arbejdes aktivt på alle niveauer for at understøtte et godt arbejdsmiljø.

Arbejdsmiljøarbejdet bygger på et forpligtende samarbejde og planlægning mellem ledere og medarbejdere i Lemvig Kommune og eksterne institutioner såsom Arbejdstilsynet eller andre engagerede aktører på området.

Hovedudvalget er ansvarlig for at koordinere Lemvig Kommunes indsats for at opnå og fastholde et godt arbejdsmiljø.

Sikkerhedsgrupperne er imidlertid kernepunktet i sikkerheds- og sundhedsarbejdet. Det er herfra, alt arbejde omkring arbejdsmiljøet på den enkelte arbejdsplads eller del af arbejdsplads bør udgå.

Det lokale arbejde med sikkerheds- og sundhedsarbejdet skal være offensivt – og ikke blot hændelsesorienteret – så arbejdsmiljøarbejdet på alle niveauer er på forkant med udviklingen.

Derfor skal hovedudvalget/niveau 2 løbende udvælge relevante temaer for forbedring af arbejdsmiljøet, som der skal arbejdes med i niveau 2/niveau 3/sikkerhedsgrupper i Lemvig Kommune.

Stk. 2.

Struktur:

Hovedudvalget varetager de opgaver, der henføres til det øverste sikkerhedsudvalg i kommunen.

Hvor det besluttes, at oprette MED-udvalg på niveau 3, varetages et eventuelt sikkerhedsudvalgs opgaver i MED-udvalget.

Lederen og den valgte sikkerhedsrepræsentant udgør sikkerhedsgruppen. Der er på hver arbejdsplads mindst en sikkerhedsgruppe.

§ 4. Form og struktur

Stk. 1.

Strukturen for medindflydelse og medbestemmelse skal matche ledelsesstrukturen.

Strukturen er enstrengt og omfatter således også sikkerheds- og sundhedsarbejdet på niveau 1 og 2 i henhold til arbejdsmiljølovgivningen. På niveau 3 oprettes sikkerhedsgrupper og -udvalg i.h.t. Arbejdsmiljøloven.

Stk. 2.

Overordnet struktur:

Medindflydelse og medbestemmelse udøves strukturelt gennem:

- 1 Hoved-MED-udvalg (niveau 1)
- MED-udvalg på områdeniveau (niveau 2 – området svarer til den politiske udvalgsstruktur)

- Lokale MED-udvalg/personalemøder med MED-status på arbejdspladser med selvstændig ledelseskompetence (niveau 3)

Afholdelse af møder:

Formanden og næstformand for MED-udvalget på alle niveauer har i samarbejde ansvaret for, at der udarbejdes en mødeplan for møderne i udvalget. Mødeplanen for det kommende år godkendes i udvalget.

Organisationsplan fremgår af BILAG 1.

Stk. 3

Hoved MED-udvalg:

Hoved MED-udvalget er det øverste samarbejds- og sikkerhedsorgan for Lemvig Kommune.

Formand og næstformand:

Kommunaldirektøren er formand for Hoved MED-udvalget. Næstformanden vælges af og blandt personalesidens medlemmer.

Sammensætning:

Ledersiden består af indtil 7 medlemmer udpeget af direktionen. Direktionens medlemmer, personalechefen og den daglige sikkerhedsleder er født medlem.

Medarbejdersiden udpeger 8 medlemmer til Hovedudvalget. Medlemmerne skal være ansat ved Ny Lemvig Kommune eller ved en institution, der har driftsoverenskomst med Ny Lemvig Kommune. LO udpeger 4 medlemmer, FTF 3 medlemmer og AC 1 medlem.

Der udpeges personlige suppleanter for medlemmerne.

Et medlem på medarbejdersiden skal være valgt som sikkerhedsrepræsentant. Udpegningen sker efter aftale mellem LO, FTF og AC. Valgperioden følger øvrige valg.

Hoved MED-udvalgets arbejde udøves i 4 årlige møder. Derudover aftales konkrete møder bl.a. i forbindelse med budgetvedtagelsen der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen. På samme møder kan ligeledes indgå de obligatoriske årlige drøftelser i henhold til generelle rammeaftaler, jf. bilag 10 til Rammeaftalen om Medbestemmelse og medindflydelse. Der kan indkaldes til ekstraordinært møde, hvor der er forhold af betydning, der skal drøftes i Hoved MED-udvalget.

HR Løn- og personale forestår den sekretariatsmæssige bistand til Hoved MED-udvalget.

Stk. 4.

MED-udvalg på områdeniveau:

For at sikre en tværgående medindflydelse og medbestemmelse inden for hver område etableres der et MED-udvalg på områdeniveau.

Formand og næstformand:

Direktøren for området er formand for MED-udvalget på områdeniveau. Næstformanden vælges af og blandt personalesidens medlemmer.

Sammensætning:

MED-udvalg på områdeniveau sammensættes således: (organisationernes forslag:)

Familie- og kultur:

Der udpeges 8 medarbejderrepræsentanter. Fordelingen mellem organisationerne aftales indbyrdes mellem organisationerne.

Der udpeges indtil 7 lederrepræsentanter.

Social- og sundhed:

Der udpeges 7 medarbejderrepræsentanter. Fordelingen mellem organisationerne aftales indbyrdes mellem organisationerne.

Der udpeges indtil 6 lederrepræsentanter.

Teknik- og Miljø:

Der udpeges 4 medarbejderrepræsentanter. Fordelingen mellem organisationerne aftales indbyrdes mellem organisationerne.

Der udpeges indtil 3 lederrepræsentanter

Arbejdsmarked og Integration:

Der udpeges 4 medarbejderrepræsentanter. Fordelingen mellem organisationerne aftales indbyrdes mellem organisationerne.

Der udpeges indtil 3 lederrepræsentanter

Centraladministration:

Der udpeges 4 medarbejderrepræsentanter. Fordelingen mellem organisationerne aftales indbyrdes mellem organisationerne.

Der udpeges indtil 3 lederrepræsentanter.

Et medlem på medarbejdersiden skal være valgt som sikkerhedsrepræsentant. Udpegningen sker efter aftale mellem LO, FTF og AC. Valgperioden følger øvrige valg.

Medarbejderrepræsentationen i MED-udvalg på områdeniveau skal afspejle personalesammensætningen inden for det enkelte område og skal som hovedregel baseres på valgte tillidsrepræsentanter. Det tilstræbes, at de Lokale MED-udvalg på arbejdspladsniveau bliver repræsenteret i videst muligt omfang.

Afholdelse af møder:

Møder afholdes, når formanden eller næstformanden finder det nødvendigt, dog mindst 4 gange årligt. Møde afholdes endvidere, hvis et flertal af personalerepræsentanterne anmoder herom og angiver de spørgsmål, der ønskes behandlet.

Stk. 5.

Lokale MED-udvalg på niveau 3:

Enhver medarbejder ved Lemvig Kommune skal kunne henføres til et MED-udvalg.

Niveau 3 kan organiseres efter én af følgende modeller.

- a) Udvalgsmodel
- b) Personalemødemodel med MED-status

Valg af model søges aftalt mellem repræsentanter for den stedlige ledelse og de godkendte tillidsrepræsentanter indenfor det område, som skal dækkes. Såfremt enighed ikke kan opnås fremsendes sagen til afgørelse i Hoved MED-udvalget.

a) Udvalgsmodellen:

Formand/næstformand:

Den ansvarlige leder indenfor MED-udvalgets område er formand og mødeleder. Medarbejdersiden vælger næstformand.

Sammensætning:

Antallet af leder- og medarbejderrepræsentanter fastsættes i forhold til områdets sammensætning og størrelse. Der lægges især vægt på en dækning med repræsentation for de personalegrupper, der arbejder på området, hvis der er underopdelinger af området kan der endvidere indgå en fordeling i forhold til denne underopdeling, fx stillepladser ved parkafdelingen. Fastsættelse af antal medlemmer i udvalget aftales i det eksisterende MED-organ. Såfremt der ikke er et MED-organ søges det aftalt mellem repræsentanter for den stedlige ledelse og de godkendte tillidsrepræsentanter indenfor det område, som skal dækkes. Såfremt enighed ikke kan opnås fremsendes sagen til afgørelse i Hoved MED-udvalget.

Afholdelse af møder:

Møder afholdes, når formand eller næstformand finder det nødvendigt. Normalt mindst en gang i kvartalet. Møde afholdes endvidere, hvis et flertal af personalerepræsentanterne anmoder herom og angiver de spørgsmål, der ønskes behandlet.

b) Personalemødemodel med MED-status:

Formand/næstformand:

Den ansvarlige leder indenfor MED-udvalgets område er formand. Den ansvarlige leder eller dennes stedfortræder varetager mødeledelsen.

Blandt personalet vælges en næstformand og en stedfortræder for denne. Godkendte tillidsrepræsentanter har fortrinsadgang ved dette valg. Såfremt der ikke er godkendte tillidsrepræsentanter til de 2 funktioner, sker valget frit blandt områdets personale. De valgte vil herefter være tillidsrepræsentantbeskyttet og skal gennemgå MED-uddannelsen.

Ved valg af denne model skal iagttages,

1. at det skal aftales om samtlige personalemøder skal være MED-udvalgsmøder,
2. at behandling af arbejdsmiljøspørgsmål skal fremgå af såvel dagsorden som referat,
3. at personalemødet, som MED-organ varetager de opgaver, der efter arbejdsmiljølovgivningen er henlagt til et sikkerhedsudvalg,
4. at mødeplan skal aftales,
5. at næstformanden skal inddrages ved fastsættelse af dagsorden samt
6. varetagelse af sikkerheds- og arbejdsmiljøarbejdet.

§ 5. Kompetenceområde for medindflydelse og medbestemmelse

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.

§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse

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 retningslinier for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde og
3. mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.
4. MED-aftalen indebærer, at ethvert spørgsmål om økonomi, personaleforhold og arbejdsmiljø kan drøftes, hvis én af parterne ønsker det. Undtaget er alene forhold, der vedrører konkrete enkeltpersoner.

§ 7. Information og drøftelse

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Informationen skal gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse, så medarbejdernes/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 trufne beslutninger i kommunalbestyrelsen.

Der afholdes 2 årlige møder mellem Hoved-MED udvalget og Økonomi og Erhvervsudvalget. Disse møder søges placeret i god tid inden budgettets vedtagelse og efterfølgende når budgettet er vedtaget. Lignende dialog sker mellem fagudvalgene og MED-udvalg på områdeniveau.

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 tilret-

telæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse.

Stk. 5.

Hvis tvingende årsager undtagelsesvis betyder, at der må træffes en beslutning, inden sagen har været forelagt MED-udvalget, skal næstformanden straks informeres. Der skal udfærdiges en redegørelse til det pågældende MED-udvalg og Hovedudvalget. Vurderer MED-udvalget, at årsagen skyldes manglende planlægning og bifaldes dette af Hovedudvalget, skal Hovedudvalget tage stilling til hvorledes en lignende situation kan undgås i fremtiden.

Stk. 6.

MED-udvalgene på alle niveauer skal hver især drøfte og fastlægge procedure for indhold, omfang og form for information således, at den når ud på den enkelte arbejdsplads.

Stk. 7.

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

Stk. 8.

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

§ 8. Retningslinier:

Stk. 1.

Når én af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelse med henblik på at fastlægge retningslinjer. Begge parter skal udvise positiv forhandlingsvilje og søge at opnå enighed.

1. Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold.

Økonomiudvalget godkender hvert år så tidligt som muligt en procedure samt tidsplan for det kommende års budgetlægning, hvori der skal tages højde for:

- Hoved MEDs høring af Område MED-udvalg (niveau 2) og lokale MEDudvalg (niveau 3) om budgetforslaget.
- Hoved MEDs efterfølgende behandling af Område MED-udvalg (niveau 2) og lokale MED valg's (niveau 3) kommentarer.
- Hoved MEDs muligheder for fremsendelse af kommentarer til økonomiudvalget inden 1. og 2. behandling af budgetforslaget.
- Relevant budgetmateriale udsendes til alle i Hoved MED (niveau 1), Område MED-udvalg (niveau 2) og lokale MED udvalg (niveau 3).

Tidsplanen udsendes efterfølgende til alle institutioner til orientering.

2. Kommunens personalepolitik - herunder ligestillingspolitik.

Kommunens personalepolitik tages - på baggrund af forudgående behandling i og eventuelle kommentarer fra Område MED-udvalg (niveau 2) og lokale MED udvalg (niveau 3) - op til revision i Hoved MED mindst én gang i hver valgperiode - som hovedregel i det første år af valgperioden.

Samtidig med revisionen af personalepolitikken fastlægges evt. personalepolitiske indsatsområder for den kommende 2-4 års periode.

Medlemmer af Hoved MED kan dog til enhver tid tage personalepolitikken op til revision i HovedMED, ligesom der fastlægges retningslinjer for personer på særlige vilkår.

3. Efter- og videreuddannelse af medarbejdere, herunder generel uddannelsesplanlægning.

I november - december orienterer ledelsessiden på niveau 3 om institutionens uddannelsesramme for det kommende år. Niveau 3 drøfter samtidig efter- og videreuddannelsesindsatsen for det kommende år.

Retningslinier vedr. efter- og videreuddannelse samt uddannelsesplanlægning udarbejdes i Område MED-udvalgene (niveau 2).

4. Større rationaliserings- og omstillingsprojekter / udlicitering.

Før der i kommunalbestyrelsen træffes afgørelse om større rationaliserings- og omstillingsprojekter samt udlicitering / privatisering, skal spørgsmålet have været drøftet i Hoved MED samt i det for området dækkende Område MED-udvalg. Medarbejderne skal gives mulighed for at drøfte de arbejds- og personalemæssige konsekvenser af projektets gennemførelse.

5. Ny teknologi.

Inden der træffes beslutning om brug af ny teknologi samt væsentlige ændringer af bestående teknologi på kommunens arbejdspladser, skal medarbejderne informeres herom. I Niveau 2 drøftes konsekvenserne ved indførelse og brug af teknologi. I drøftelserne skal der lægges vægt på at tilgodese medarbejdernes tryghed, både med hensyn til ansættelse og arbejdsopgaver samt fordelingen heraf.

Ledelsessiden skal foranledige, at Niveau 2 og Niveau 3 behandler mulighederne for i størst muligt omfang at sikre medarbejderne andet kvalificeret arbejde i kommunen i de tilfælde, hvor indførelsen af teknologi nødvendiggør en ændret arbejdstilrettelæggelse. Overflytning til andet arbejde kan dog først finde sted efter forhandling med de pågældendes faglige organisationer.

Stk. 3.

Der skal aftales retningslinier for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress, jf. bilag 9 til Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse – protokollat om indsats mod arbejdsbetinget stress.

Stk. 4.

Hvis der ikke kan 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.

Stk. 5.

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

Stk. 6.

Alle retningslinjer skal udformes skriftligt.

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

Stk. 7.

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

§ 9. Hovedudvalgets opgaver

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 retningslinier vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen.
2. At vejlede om udmøntning af denne aftale.
3. At fortolke aftalte retningslinier.
4. At fortolke denne aftale og behandle uoverensstemmelser herom og
5. at indbringe uoverensstemmelser, fortolknings spørgsmål vedrørende rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse m.v. for de centrale forhandlingsparter.
6. Hovedudvalget har endvidere til opgave at koordinere og drøfte forhold, som er relevante for to eller flere MED-udvalg.

§ 10. Valg af tillidsrepræsentanter

Stk. 1.

På enhver institution kan der vælges 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe 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.

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.

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

§ 11. Tillidsrepræsentantens virksomhed

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

Stk. 5.

Hvis sikkerheds- 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. § 16. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 samt stk. 5 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

§ 12. Valg af Fællestillidsrepræsentanter

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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.

Stk. 6.

Bestemmelserne i stk. 1, 1. og 2. punktum, stk. 2, stk. 3, 1. - 3. punktum, stk. 4 og stk. 5 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 16. Bestemmelserne i stk. 1, 3. punktum og stk. 3, 4. punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Stk. 7.

Kommunen yder tidskompensation for Fællestillidsrepræsentant funktionen efter nærmere aftale med den enkelte organisation.

§ 13. Valg af suppleant (stedfortræder)

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 fællestillidsrepræsentan-

ten.

Stk. 2.

Suppleanten er omfattet af bestemmelsen i § 17. 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. § 16.

§ 14. Medarbejderrepræsentanternes vilkår

Stk. 1.

Varetagelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant må ikke medføre indtægtstab. Medarbejderrepræsentanten skal have den indtægt, som pågældende ville have fået ved almindeligt arbejde i det tidsrum, det var planlagt, at den pågældende skulle arbejde i.

Stk. 2.

Hvis medarbejderrepræsentanten pålægges at varetage sit hverv uden for normal arbejdstid, skal dette honoreres med sædvanlig løn inkl. særydelser, tidskompensation mv. i henhold til overenskomsten på samme måde, som hvis pågældende havde udført almindeligt arbejde.

Stk. 3.

Såfremt medarbejderrepræsentantens område omfatter flere adskilte arbejdssteder, ydes der befordringsgodtgørelse ved hvervets udførelse efter kommunens normale regler. Der ydes endvidere befordringsgodtgørelse fra hjem til arbejdsplads, hvis medarbejderrepræsentanten tilkaldes uden for sin normale arbejdstid.

Stk. 4.

Medarbejderrepræsentanten skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til at varetage deres hverv.

Stk. 5.

Hvis konkrete forhold på arbejdspladsen gør det nødvendigt, optages der dialog mellem Lemvig Kommune og repræsentanter fra de lokale forhandlingsberettigede organisationer om tidsforbrug og andre mere konkrete vilkår for udførelse af hvervet.

Stk. 6.

Parterne er enige om, at følge de til rammeaftalen knyttede bestemmelser om uddannelse af såvel ledelsesrepræsentanter som medarbejderrepræsentanter i MED-systemet

Stk. 7.

Parterne er enige om, at det er vigtigt, at der gives medarbejderrepræsentanterne mulighed for at holde trit med lønudviklingen for et arbejdsområde med tilsvarende arbejde. Der er med udgangspunkt i opgavevaretagelsens omfang mulighed for at indgå aftale om funktionsløn mellem kommunen og den forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 8.

Parterne er enige om, at det er vigtigt, at der gives medarbejderrepræsentanterne mulighed for at holde trit med den faglige udvikling på medarbejderrepræsentantens arbejdsområde. Der peges specielt på, at det i forbindelse med ophør af funktionen som medarbejderrepræsentant er vigtigt, at dette indgår i medarbejdersamtalen og at der fastlægges en plan for evt. ajourføring af uddannelsesniveau i relation til de opgaver, som medarbejderrepræsentanten skal kunne løse efter ophøret af funktionen som medarbejderrepræsentant.

Stk. 9

Medarbejdere ydes kompensation ud fra nedenstående gennemsnitlige beregning. Det opgjorte tidsforbrug kompenseres medarbejderens arbejdsplads fra en central pulje.

Hoved MED-udvalg:

6 møder à 3 timer = 18 timer

6 formøder à 3 timer = 18 timer (forberedelse og formøder)

I alt: 36 timer

Næstformand 41 timer (inkl. forberedelse og formøder)

Til MED-udvalg på områdeniveau (niveau 2) ydes tidsmæssig kompensation i.f.t. ovenanførte model.

§ 15. Frihed til deltagelse i kurser, møder mv.

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.

Stk. 3.

Der udredes af kommunen et beløb pr. præsteret 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 uddannelsen af kommunalt ansatte tillidsrepræsentanter m.fl. Vedtægter for fonden og bestemmelser om størrelsen af kommunernes indbetalinger fastsættes ved aftale mellem Kommunernes Landsforening og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

Stk. 4.

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 16. Bestemmelserne i stk. 3 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

§ 16. 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 Rammeaftalen:

§ 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, stk. 3, 1. - 3. punktum, 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) tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse'.

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. 3, 4. punktum, § 15, stk. 3 samt §§ 17 - 22 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.

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.

§ 17. Afskedigelse

Stk. 1.

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Stk. 2.

Inden en tillidsrepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet mellem kommunen og den personaleorganisation, som tillidsrepræsentanten er anmeldt af. Kommunen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter, at organisationen har modtaget 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 skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst/aftale. Kopi af begæring om forhandling sendes til kommunen. 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 et varsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af, dog mindst med 5 måneders varsel til udgangen af en måned. Hvis den pågældende tillidsrepræsentant på tidspunktet for opsigelsen har fungeret som tillidsrepræsentant i en sammenhængende periode på mindst 5 år, skal afsked dog ske med mindst 6 måneders varsel til udgangen af en måned.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afskedigelsen af en tillidsrepræsentant ske med et varsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af dog ikke under 35 dages varsel til udgangen af en måned.

Stk. 5.

I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrunder bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 2-4. I sådanne tilfælde skal kommunen snarest muligt tage skridt til at afholde en forhandling med den personaleorganisation, 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 § 18. 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 afskedigelsesnævnbestemmelser.

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.

§ 18. Voldgift vedrørende §§ 10-17

Stk. 1.

Uoverensstemmelser om fortolkning af §§ 10-17 om tillidsrepræsentanter afgøres ved en voldgift, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af de kommunale arbejdsgiverparter og 2 af Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

§ 19. Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået i.h.t § 16

Stk. 1.

Uoverensstemmelser om lokale aftaler i henhold til § 16, 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 KTO.

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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

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

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.

Stk. 2.

Fra det tidspunkt en af parterne har modtaget en anmodning, som nævnt i stk. 1, skal den inden for 1 måned tage skridt til at efterkomme anmodningen.

Stk. 3.

Såfremt en af parterne ikke inden for fristen på en måned tager skridt til at opfylde sine forpligtelser, kan den anden part indsende sagen til de centrale parter med anmodning om, at sagen søges løst ved bistand fra de centrale parter.

Stk. 4.

I tilfælde af, at parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 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.

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.

Stk. 6.

Voldgiftsretten består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL og 2 af KTO. De centrale parter vælger i forening en formand for voldgiftsretten. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget, udpeges voldgiftsrettens formand af Arbejdsretten.

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 eventuelt godtgørelse anvendes lokalt til samarbejdsfremmende foranstaltninger, tilfalder godtgørelsen den centrale part.

Stk. 10.

Bestemmelserne i § 20 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.

§ 21. De centrale parters opgaver og kompetence

Stk. 1.

De kommunale arbejdsgivere og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte 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.

Stk. 2.

De kommunale arbejdsgivere og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte 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 retningslinier.

Undtaget herfra er spørgsmål, der henhører under Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse.

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. § 22.

§ 22. Voldgift vedrørende § 21, stk. 2

Stk. 1.

Såfremt en uoverensstemmelse om spørgsmål jf. § 21, stk. 2 ikke kan bilægges parterne imellem, kan sagen indbringes for en voldgiftsret, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af den kommunale arbejdsgiverpart og 2 af Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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.

§ 23. Ikrafttræden

Stk. 1.

Denne aftale træder i kraft den 1. januar 2007 og kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel dog tidligst pr. 31. marts 2008. Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale.

Aftalen med bilag kan kun ændres af Forhandlingsudvalget.

Stk. 2.

Aftalen kan til en hver tid genforhandles og ændres såfremt der er enighed herom.

Stk. 3.

Aftalen evalueres i Hovedudvalget efter 2 år.

Stk. 4.

Der er i forbindelse med nærværende aftale af parterne taget til efterretning, at der mellem hovedorganisationerne - LO/FTF/AC - er aftalt, at hver enkelt af hovedorganisationerne alene kan kræve nærværende aftale opsagt.

Stk. 5.

I tilfælde af at nærværende aftale opsiges og udløber uden, at der er aftalt fornyelse eller forlængelse, vil de centrale aftaler om tillidsrepræsentanter og samarbejdsudvalg samt arbejdsministeriets bekendtgørelse om sikkerheds- og sundhedsarbejdets organisering være gældende.

Den 16. oktober 2006

For Lemvig kommune:


Birgit Føgh Rasmussen

For FTF:


Bodil Bang Carstensen


Astrid Jensen



Niels Dragørsdal

For LO:


Bent Cornelius


Hanne Bjerg

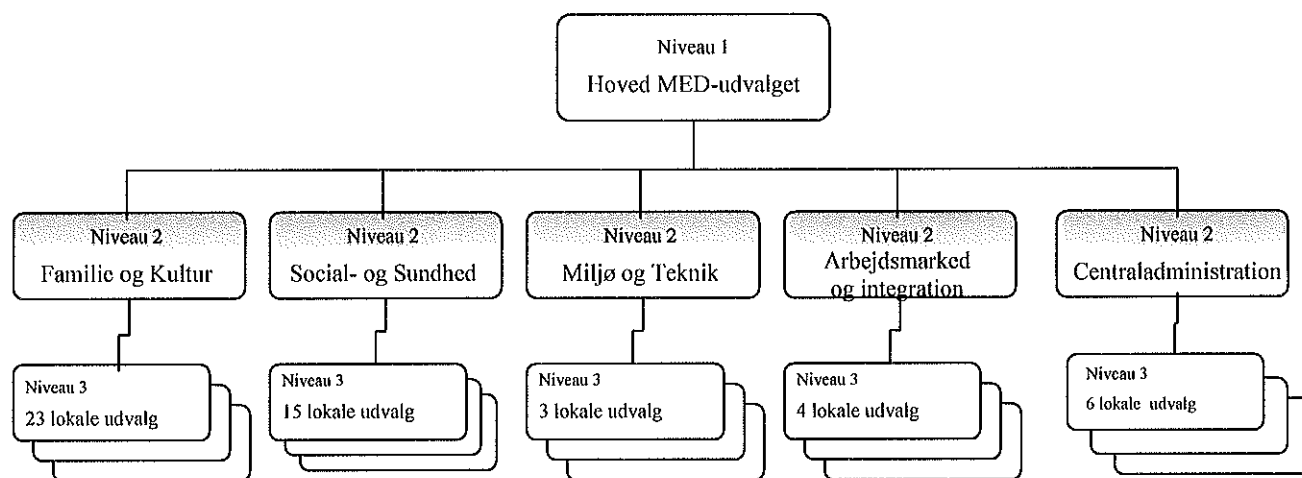

Jens Erik Stigaard


Frede Ejlersen

For AC:


Inge Hejlesen

Bilag 1



Niveau 2 - Familie og Kultur

Niveau 3

- ByVest (Christinelyst)
- ByØst (Lemtorp)
- Region Øst
- Region Syd
- Region Vest
- Harboøre Skole
- Thyborøn Skole
- Menighedsinstitutionerne
- Børnegården
- Nørlem Børnehave
- Degneparken
- Klinkby Børnehave
- Bøgespiren
- Harboøre Børnehave
- Thyborøn Børnehave
- Biblioteket
- Ungdomsskolen
- Daglejen
- Lemvig Ungdomsgård
- Børne- og Familiecentret
- Administrationssekretariat
- Lemvig Musikskole

Niveau 2 - Social og Sundhed

Niveau 3

- Havfjord
- Harboøre omsorgsenhed
- Klinkby området
- Alparken
- Bøvling Ældrecenter
- Bækmarksbro Plejehjem (selvejende)
- Østområdet
- Lemvig området
- Tandplejen
- Psykiatrien (Vasen - incl. bofællesskaber)
- Hjemmevejlederområdet (incl. Rom - Grøn værksted)
- Lemvig Værksted/Tjørnebo
- Kærhuset, Fabjerg
- Specialgruppen (Adm. incl. sekretariat)
- Sundhedsafdelingens sekretariats gruppe (Grete Bækgaard)

Niveau 2 - Miljø og Teknik

Niveau 3

- Forsyningsområdet
- Vej og Park
- Administrativ sekretariat

Niveau 2 - Arbejdsmarked og integration

Niveau 3

- Sociale ydelser
- Jobcenter
- Projektenheden
- Administrativ sekretariat

Niveau 2 - Centraladministration

Niveau 3

- Budgetafdelingen
- Regnskabsafdelingen
- Direktionssekretariat
- IT-afdelingen
- HR-afdelingen
- Borgerservice

Bilag 2

Bilag til § 3:

Følgende aktiviteter/metoder anvendes for at sikre, at sikkerheds- og sundhedsarbejdet styrkes og effektiviserer funktionsvaretagelsen:

Generelt:

- Der skal udarbejdes en arbejdsmiljøpolitik for kommunen.
- Udpegning af en sikkerhedsleder, der som en af sine funktioner varetager kommunens arbejdsmiljøarbejde i samarbejde med sikkerhedsorganisationen. (Der skal være en af hovedudvalget godkendt funktionsbeskrivelse og angivelse af vilkår).
- Sikkerhedslederen skal distribuere relevant materiale til de enkelte sikkerhedsgrupper/niveau 3 samt til ledere og organisationsrepræsentanter i hovedudvalget.
- Alle repræsentanter skal gennemgå uddannelse
- Der indgås aftale om repræsentanternes tidsanvendelse og øvrige vilkår, som lever op til intentionerne i rammeaftalen om tillidsrepræsentantens tidsanvendelse til hvervet. Lemvig Kommune stiller så megen tid til rådighed, at der er reel mulighed for, at sikkerhedsorganisationens medlemmer i det daglige kan varetage deres pligter og således at sikkerheds- og sundhedsarbejdet bringes til at fungere effektivt.

Hovedudvalget:

- Planlægge, lede og koordinere sikkerheds- og sundhedsarbejdet.
- For at sikre at arbejdet med arbejdspladsvurdering på de enkelte institutioner følges op, aftaler hovedudvalget handleplaner og ansvarsfordeling.
- Der skal aftales retningslinier for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress.
- Hovedudvalget fastlægger relevante temaer for forbedring af arbejdsmiljøet, som skal behandles i niveau 3/sikkerhedsgrupper.
- Der udarbejdes – efter hovedudvalgets disposition, en årlig rapport over arbejdsmiljøarbejdet i Lemvig Kommune, som bygger på indberetninger fra niveau 3/sikkerhedsgrupper.
- Hovedudvalget inddrager generelt arbejdsmiljøaspektet i sit arbejde og tager – efter behov, initiativ til udformning af særlige politikker på enkeltområder.
- Hovedudvalget skal anvende arbejdsformer, som inddrager sikkerhedsgrupperne mest muligt i udformningen af de konkrete tiltag.
- Hovedudvalget planlægger og beskriver, hvordan ”BST” eller andre engagerede aktører på området kan/skal anvendes.
- Ved enhver ny-, om- og tilbygning på de enkelte institutioner inddrages sikkerhedsgruppen allerede fra projektfasen bl.a. ved deltagelse i byggemøder.
- For at sikre medarbejdernes sikkerhed og sundhed udarbejder hovedudvalget hvert år forslag til vedligeholdelser og nyinvesteringer.
- Der udarbejdes løbende statistik over arbejdsulykker, forgiftninger og sundhedsskader og fravær.
- Holde sig orienteret om gældende bestemmelser.
- Sørge for, at årsagerne til ulykker, sundhedsskader og tilløb hertil undersøges og søge at gennemføre foranstaltninger, der kan hindre gentagelse.

- Sørge for, at der udarbejdes en plan over sikkerhedsorganisationens opbygning med oplysning om, hvem der er medlemmer af hovedudvalget samt daglig leder af sikkerhedsarbejdet og tilsende Arbejdstilsynet planen.
- Sørge for, at medarbejderne bekendtgøres med sikkerhedsorganisationens opbygning.
- Hovedudvalget skal gennem planlægning søge at sikre den enkelte ansatte ved arbejdet, dvs. at arbejdsprocesser, arbejdet, de tekniske hjælpemidler og stoffer og materialer tilpasses den enkelte ansatte. Der må herunder tages særligt hensyn til eksempelvis unge, gravide, ældre og handicappede medarbejdere.

Niveau 2:

- Sørge for, at ledere og sikkerhedsrepræsentanter orienterer og vejleder om regler indenfor gruppens område.
- Holde sig orienteret om gældende bestemmelser.
- Opstille principper for nødvendig oplæring og instruktion af medarbejderne.
- Sørge for, at der føres en stadig kontrol med overholdelse af sikkerhedsforskrifterne.
- Løbende udarbejde statistik over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader.
- Aflægge beretning omhandlende bl.a. løbende statistikker, forgiftninger og sundhedsskader for sikkerheds- og sundhedsarbejdet på et årligt møde for samtlige ledere og sikkerhedsrepræsentanter
- Niveau 2 aftaler mindst 2 temamøder med sikkerhedsgrupperne/niveau 3 pr. år, hvor sikkerheds- og sundhedsemner er centrale.

Leder og den valgte sikkerhedsrep. (sikkerhedsgruppen):

- Påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed,
- Orienterer de ansatte om de bestemmelser, der er fastsat til fremme af sikkerhed og sundhed.
- Samarbejde med BST og løbende informere denne på fælles områder.
- Fremsætte forslag til hovedudvalget om nye opgaver for BST eller andre aktører.
- Fastlæggelse af det lokale arbejde med de af hovedudvalget fastlagte temaer for forbedring af arbejdsmiljøet,
- Udarbejdelse af det lokale afsnit til den årlige rapport over arbejdsmiljøarbejdet i Lemvig Kommune.
- Niveau 3/sikkerhedsgruppen orienterer løbende hovedudvalget om niveau 3 og sikkerhedsgruppens arbejde.
- Det sikres, at der hver andet år udarbejdes APV for den enkelte arbejdsplads.
- Kontrol af at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige.
- Kontrol af at arbejdet, arbejdsprocesser og metoder er tilrettelagt og bliver udført fuldt forsvarligt herunder at arbejdets organisation og arbejdsprocesser ikke giver anledning til arbejdsbetinget stress.
- Kontrol af at stoffer og materialer kun anvendes i arbejdsprocesser og med metoder, der effektivt sikrer de ansatte mod unødige påvirkninger.
- Kontrol af at ansattes sikres mod unødige påvirkninger fra krænkende adfærd, støj, stråling og kulde, farlige materialer o.s.v.
- Kontrol af at maskiner, redskaber og andre tekniske hjælpemidler er indrettet og anvendes på en sikkerheds- og sundhedsmæssig fuldt forsvarlig måde.
- Kontrol af at der gives effektiv oplæring og instruktion.
- Deltagelse i undersøgelse af ulykker, forgiftninger, sundhedsskader og tilløb hertil og anmelde dem til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

- Søge at imødegå risici i forbindelse med arbejdsmiljømæssige spørgsmål og i de tilfælde, hvor disse ikke kan imødegås på stedet, indberette forholdet til hovedudvalgets formand/den daglige leder af sikkerheds- og sundhedsarbejdet.