

# **Aftale om medindflydelse, medbestemmelse og medansvar i Ballerup Kommune**

## **Kapitel 1 (Aftalens formål)**

### **§ 1 Aftalens formål.**

Stk. 1.

Denne aftale understøtter Ballerup Kommunes overordnede værdier for derigennem at medvirke til et åbent og udfordrende samarbejds miljø, hvor medindflydelse, medbestemmelse og medansvar er en fælles platform – for såvel det centrale som de lokale samarbejds- og sikkerhedsudvalg.

Stk. 2.

Formålet med aftalen er at sikre grundlaget for at forbedre, udvikle og fastholde et godt og åbent samarbejde mellem medarbejdere og ledere i kommunen og på den enkelte arbejdsplads. Et samarbejde som skal bygge på god og åben kommunikation, dialog samt mulighed for kompetenceudvikling på alle niveauer. Derudover skal aftalen sikre, at alle medarbejdere har ret til medindflydelse, medbestemmelse og medansvar.

Stk. 3.

Indholdet og samarbejdsformen skal medvirke til, at målene for opgaveløsningen føres ud i livet. Det betyder, at der gennem aftalen skal skabes sammenhæng mellem kravene til service og kvalitet samt kommunens værdier og personalepolitik.

## **Kapitel 2 (Aftalens områder)**

### **§ 2 Aftalens områder.**

Stk. 1.

Aftalen er indgået i henhold til "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse" og gældende lovgivning og omfatter alle ansatte i Ballerup Kommune og de selvejende institutioner (døgn- og daginstitutioner), som Ballerup Kommune har driftsoverenskomst med.

Stk. 2.

Selve aftalen omhandler alle arbejds-, personale-, samarbejds-, arbejdsmiljø-, sikkerheds- og sundhedsforhold inden for den enkelte ledelseskompetence eller kommunens samlede ledelseskompetence. Det gælder bl.a.

1. Kommunens generelle personalepolitikker, herunder:
  - Arbejdsmiljøpolitik
  - Sygefraværspolitik
  - Den overordnede lønpolitik, herunder Lokal løndannelse
  - Seniorpolitik
  - Ligestillings- og mangfoldighedspolitik
  - Rygepolitik
  - Rusmiddelpolitik
  - Rekrutteringspolitik
  - Politik for kompetenceudvikling
2. Rationaliserings- og omstillingsprojekter.
3. Nye styreformer, f.eks. intern kontrakt, lønsumsstyring, partnerskab og kommunale fællesskaber.
4. Det gode arbejdsliv – f.eks. velfærdsforanstaltninger og sundhed.
5. Budgettet og afledte konkrete konsekvenser for arbejds- og personaleforhold.
6. Politikområder, f.eks. by-, børne-, ældre- og integrationspolitik.
7. Struktur- og organisationsudvikling.
8. Sikkerhed og sundhed.

### **Kapitel 3 (Arbejdsprocesser og uddannelse)**

#### **§ 3 Udviklingsarbejde.**

Udviklingsopgaver skal være med til at sikre, at Ballerup Kommune fortsat er en attraktiv arbejdsplads. Opgaverne omhandler bl.a. udviklingen af personalepolitikken, arbejdsmiljøet og organisationen.

#### **§ 4 Faste rutiner.**

Stk. 1.

Årligt tilbagevendende opgaver indgår som et andet element i udvalgenes arbejde. Opgaverne omfatter bl.a. forberedelse, opfølgning og information vedrørende budgetter og regnskaber, som kan aflede evt. konkrete konsekvenser for arbejds- og personaleforhold.

Stk. 2.

Hvert udvalg fastlægger en årsplan, herunder møder, temamøder og deltagelse i MED-uddannelsen.

## **§ 5 Samspillet mellem Hovedudvalget, sektor- og lokaludvalgene, personalemøder samt sikkerhedsorganisationen.**

Stk. 1.

Aftalen skal sikre, at der er samklang mellem Hovedudvalget, sektor- og lokaludvalgene/personalemøder samt sikkerhedsorganisationen.

Stk. 2.

For at sikre denne samklang kan alle udvalg bidrage med forslag til nye initiativer. Der afholdes som minimum en årlig konference, hvor tværgående temaer og udviklingsinitiativer drøftes.

Stk. 3.

Rammerne for temaer og politikområder drøftes og tilrettelægges af Hovedudvalget. Inden for rammen af Hovedudvalgets drøftelser og beslutninger bør der ske en drøftelse i de øvrige udvalg.

Omdrejningspunktet er således central styring, rammefastsættelse og koordinering med stærkt fokus på decentral dialog og realisering.

Stk. 4.

De lokale udvalg og personalemøderne er et væsentligt arbejdsorgan i arbejdet med politik områderne. Den lokale forankring af arbejdet sker primært gennem det lokale arbejde med realisering.

## **§ 6 Involvering af den øvrige organisation i arbejdet.**

Stk. 1.

Det er vigtigt, at alle medarbejdere og ledere involveres i processen.

Alt afhængig af området kan det være relevant at anvende:

Cafémøder  
Personalemøder  
Medarbejderpanel  
Temadage  
Årlig samarbejdskonference  
mv.

Det skal sikres, at alle medarbejdere kan få kendskab til aktiviteterne.

Stk. 2.

Målet er, at flest mulige får lejlighed til at give deres mening til kende. Den brede involvering vil betyde, at tilblivelsen af de forskellige politikker både vil blive nærværende samt afspejle de holdninger og værdier, som gør sig gældende i Ballerup Kommune.

Stk. 3.

Det er MED-repræsentanternes ansvar, at materialet fra den brede involvering anvendes konstruktivt i arbejdet med områderne.

## **§ 7 MED-uddannelsen.**

Stk. 1.

For at kvalificere arbejdet i udvalgene sikres det, at alle repræsentanter i deres første funktionsår deltager i grunduddannelsen i MED-systemet, og at der herefter løbende tilbydes supplerende uddannelse.

Stk. 2.

MED-uddannelsen i Ballerup Kommune tilrettelægges og gennemføres som et internt uddannelsesforløb, hvori rammeaftalens elementer indgår.

## **Kapitel 4 (Struktur, sammensætning og opgaver)**

### **§ 8 Samarbejds- og sikkerhedsstrukturen.**

Stk. 1.

Samarbejds- og sikkerhedsstrukturen i Ballerup Kommune er fastlagt således:

- Hovedudvalg for samarbejde, sikkerhed og sundhed er beskrevet i aftalens § 9.
- Sektorsamarbejdsudvalg (f.eks. RSSU, Job & Familie, Kultur & Fritid etc.) og sektorsikkerhedsudvalg skal etableres. Sikkerheds- og sundhedsarbejdet kan efter lokal aftale i enighed vælges varetaget af et samlet sektorsikkerheds- og samarbejdsudvalg. Sektorudvalgene er beskrevet i aftalens §§ 10, 11 og 12.
- Samarbejdsudvalg og sikkerhedsudvalg skal etableres i afdelinger eller institutioner med 20 eller flere medarbejdere. Det lokale samarbejdsudvalg og det lokale sikkerhedsudvalg kan efter lokal aftale i enighed vælges varetaget af et samlet lokalt sikkerheds- og samarbejdsudvalg. Lokale samarbejdsudvalg, lokale sikkerheds- og samarbejdsudvalg, og lokale sikkerhedsudvalg er beskrevet i aftalens §§ 13, 14 og 15. I afdelinger eller institutioner med færre end 20 medarbejdere kan udvalgene erstattes af jævnlige personalemøder. Personalemøder er beskrevet i aftalens § 16.
- Sikkerhedsgrupper etableres i alle afdelinger og institutioner. Afdelinger og institutioner med relativt få ansatte kan sammenlægge sikkerhedsarbejdet med en i øvrigt eksisterende sikkerhedsgruppe. Sikkerhedsgrupperne er beskrevet i aftalens § 17.
- Hovedudvalg, sektorudvalg og lokaludvalg kan nedsætte ad hoc udvalg eller stående udvalg. Det vil typisk være repræsentanter fra den øvrige organisation, der vil indgå i disse udvalg.

Stk. 2.

Strukturen er opbygget, så den matcher organisations- og ledelsesstrukturen i Ballerup Kommune, og den medvirker til at understøtte aftalens formål om skabelsen af et åbent og udfordrende samarbejds miljø, hvor medindflydelse, medbestemmelse og medansvar er en fælles platform.

Endvidere er strukturen opbygget med henblik på at tilgodese sammenhænge mellem ressourceforbrug og de resultater, der skabes.

## **§ 9 Hovedudvalg (sammensætning og opgaver).**

Stk. 1.

Hovedudvalget er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse, medbestemmelse og medansvar i Ballerup Kommune. Hovedudvalget er tillige øverste udvalg på sikkerheds- og sundhedsområdet.

Stk. 2.

Hovedudvalget sammensættes af 12 ledelsesrepræsentanter samt 22 tillids- og sikkerhedsrepræsentanter.

Stk. 3.

Formanden for Hovedudvalget er borgmesteren, og som ledelsesrepræsentanter indgår endvidere direktionen og den øverste leder af sikkerheds- og sundhedsarbejdet. De øvrige ledelsesrepræsentanter udpeges af kommunens direktion. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

Stk. 4.

Fordelingen/valg af tillids- og sikkerhedsrepræsentanter foretages af hovedorganisationerne:

- 10 fra LO, heraf mindst 2 fra sikkerhedsorganisationen,
- 8 fra FTF, heraf mindst 2 fra sikkerhedsorganisationen,
- 4 fra AC, heraf mindst 1 fra sikkerhedsorganisationen.

Stk. 5.

Hovedudvalget forhandler og indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i henhold til bestemmelserne heri, jf. rammeaftalens § 9 med tilhørende tekstbemærkninger og bilag.

Hovedudvalget har på det overordnede plan endvidere til opgave at

- informere, drøfte og udarbejde retningslinjer, jf. § 19,
- arrangere den årlige samarbejdskonference,
- vejlede om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af udvalg mv.,
- fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom,
- indbringe uoverensstemmelser, fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen mv. for de centrale forhandlingsparter.

Stk. 6.

Hovedudvalget fastlægger procedurer for gennemførelse og opfølgning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet og beskriver de aktiviteter og metoder, der kan anvendes med henblik på en styrkelse og effektivisering af arbejdet.

Følgende elementer indgår i arbejdet:

- Evaluering og videreudvikling af den overordnede arbejdsmiljøpolitik.
- Planlægning, ledelse og koordinering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet.
- Drøftelse og formidling af relevante regler, vejledninger og andet informationsmateriale, der berører kommunens sikkerheds- og sundhedsforhold og -arbejde.
- Udvikling og gennemførelse af samt opfølgning på elektroniske Trivsels- og APV-undersøgelser hvert tredje år for alle kommunens ansatte.
- Prioritering af generelle indsatsområder på baggrund af resultaterne af Trivsels- og APV-undersøgelser.
- Årlige drøftelser af sikkerheds- og sundhedsforhold, herunder
  - årlig arbejdsmiljødrøftelse, herunder drøftelse af den årlige arbejdsskadestatistik samt evt. Arbejdstilsynsbesøg og AT-påbud og AT-vejledninger.
  - årlig drøftelse af stressindsatsen i Ballerup Kommune.
  - årlig drøftelse af kommunens planer for bygningsvedligeholdelse.
- Sikkerhedsuddannelse, temadage og konferencer, herunder afholdelse af en årlig temadag for alle sikkerhedsgrupper.

#### Stk. 7.

Det er ledelsens ansvar gennem den øverste leder af sikkerheds- og sundhedsarbejdet at formidle relevant information vedrørende arbejdsmiljøområdet, herunder sikre at formidlingen sker i samråd med Hovedudvalget.

#### Stk. 8.

Hovedudvalgets repræsentanter vil typisk selv indgå i løsningen af konkrete arbejdsopgaver. Udvalget har desuden mulighed for at fungere som styregruppe for centrale projekter og i den forbindelse udpege stående eller ad hoc udvalg, jf. bestemmelserne i aftalens § 8, stk. 1, sidste punkt. Det vil typisk være repræsentanter fra den øvrige organisation, der vil indgå i disse udvalg.

Denne form for organisering vil resultere i, at flere får ejerskab til opgaven og den fælles løsning.

### **§ 10 Sektorsamarbejdsudvalg (sammensætning og opgaver).**

#### Stk. 1.

Efter bestemmelserne i aftalens § 8, stk. 1, andet punkt, skal der etableres sektorsamarbejdsudvalg, medmindre bestemmelserne i § 12 anvendes.

#### Stk. 2.

Antallet af medlemmer i de enkelte sektorsamarbejdsudvalg aftales i enighed mellem de lokale parter.

#### Stk. 3.

Formand og de øvrige ledelsesrepræsentanter i et sektorsamarbejdsudvalg udpeges af ledelsen. Det samlede antal ledelsesrepræsentanter må ikke

overstige antallet af medarbejderrepræsentanter. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

Stk. 4.

Medarbejderrepræsentanterne i et sektorsamarbejdsudvalg skal afspejle medarbejdernes faglige organisering og baseres på de valgte tillidsrepræsentanter. Hvis ikke der er valgt tillidsrepræsentanter, kan der i stedet vælges andre medarbejderrepræsentanter.

Stk. 5.

Andre medarbejderrepræsentanter sidestilles med tillidsrepræsentanter, jf. bestemmelserne i aftalens § 27.

Stk. 6.

Sektorsamarbejdsudvalget varetager fælles samarbejdsspørgsmål, herunder udmøntning af hovedudvalgets aftaler og retningslinjer. Endvidere fungerer sektorsamarbejdsudvalget som kobling mellem Hovedudvalget og de lokale samarbejdsudvalg/-personalemøder.

## **§ 11 Sektorsikkerhedsudvalg (sammensætning og opgaver).**

Stk. 1.

Efter bestemmelserne i aftalens § 8, stk. 1, andet punkt, skal der etableres sektorsikkerhedsudvalg, medmindre bestemmelserne i § 12 anvendes.

Stk. 2.

Antallet af medlemmer i de enkelte sektorsikkerhedsudvalg aftales i enighed mellem de lokale parter.

Stk. 3.

Formand og de øvrige ledelsesrepræsentanter udpeges af ledelsen blandt sektorens sikkerhedsledere. Antallet af ledelsesrepræsentanter må ikke overstige antallet af medarbejderrepræsentanter. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

Stk. 4.

Medarbejderrepræsentanterne i et sektorsikkerhedsudvalg vælges af og blandt sektorens sikkerhedsrepræsentanter.

Stk. 5.

Sektorsikkerhedsudvalget planlægger og koordinerer sikkerheds- og sundhedsspørgsmål på sektorens arbejdspladser og sikrer, at der sker en fortsat styrkelse og effektivisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet lokalt. Følgende elementer indgår bl.a. i sektorudvalgets arbejde:

- Udmøntning af den overordnede arbejdsmiljøpolitik.
- Planlægning, ledelse og koordinering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for sektorsikkerhedsudvalgets område.
- Behandling af generelle sikkerheds- og sundhedsspørgsmål inden for sektorsikkerhedsudvalgets område.

- Drøftelse og formidling af relevant regler, vejledninger og andet informationsmateriale, der berører sektorens sikkerheds- og sundhedsforhold.
- Deltagelse i udvikling og gennemførelse af samt opfølgning på den elektroniske Trivsels- og APV-undersøgelse.
- Rådgivning i forbindelse med arbejdsmiljømæssige spørgsmål på sektorens arbejdspladser, herunder Trivsels- og APV-undersøgelser samt bygningsvedligeholdelse.
- Prioritering af generelle indsatsområder inden for sektorudvalgets område på baggrund af resultaterne af Trivsels- og APV-undersøgelser.
- Udarbejdelse af opgørelse over anmeldte arbejdsulykker inden for sektorsikkerhedsudvalgets område.
- Udarbejdelse af eventuelle konkrete forslag, der kan forhindre gentagelser af arbejdsulykker inden for sektorsikkerhedsudvalgets område.
- Udarbejdelse af en årlig opgørelse over antal arbejdstilsynsbesøg samt evt. påbud og vejledninger fra Arbejdstilsynet på sektorens arbejdspladser.
- Afholdelse af temadage, heraf mindst en lovpligtig temadag for sikkerhedsgrupperne.

Stk. 6.

Sektorsikkerhedsudvalget fungerer som bindeled mellem Hovedudvalget, de lokale sikkerheds- og samarbejdsudvalg og/eller sikkerhedsgrupperne.

## **§ 12 Sektorsikkerheds- og samarbejdsudvalg (sammensætning og opgaver).**

Stk. 1.

Efter bestemmelserne i aftalens § 8 stk. 1 andet punkt kan sikkerheds- og sundhedsarbejde samt samarbejdsspørgsmål efter lokal aftale og i enighed vælges varetaget af et sektorsikkerheds- og samarbejdsudvalg.

Stk. 2.

Antallet af medlemmer i et sektorsikkerheds- og samarbejdsudvalg aftales i enighed mellem de lokale parter.

Stk. 3.

Formand og de øvrige ledelsesrepræsentanter udpeges af ledelsen. Antallet af ledelsesrepræsentanter må ikke overstige antallet af medarbejderrepræsentanter. Mindst en af ledelsesrepræsentanterne skal samtidig være sikkerhedsleder. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

Stk. 4.

Medarbejderrepræsentanterne i et sektorsikkerheds- og samarbejdsudvalg skal afspejle medarbejdernes faglige organisering og repræsentationen fra sikkerhedsorganisationen. Medarbejdersiden skal baseres på tillids- og sikkerhedsrepræsentanter. Hvis ikke der er valgt tillidsrepræsentanter, kan der i stedet vælges andre medarbejderrepræsentanter.

Stk. 5.

Mindst en af medarbejderrepræsentanterne skal være valgt af og blandt de tilknyttede sikkerhedsrepræsentanter inden for sektorsikkerheds- og samarbejdsudvalgets område.

Stk. 6.

Andre medarbejderrepræsentanter sidestilles med tillidsrepræsentanter, jf. bestemmelserne i aftalens § 27.

Stk. 7.

Sektorsikkerheds- og samarbejdsudvalget varetager de opgaver og funktioner, der er nævnt i aftalens § 10, stk. 6, og § 11, stk. 5.

### **§ 13 Lokale samarbejdsudvalg (sammensætning og opgaver).**

Stk. 1.

Antallet af medlemmer i et lokalt samarbejdsudvalg, jf. aftalens § 8, stk. 1, tredje punkt, aftales i enighed mellem de lokale parter.

Stk. 2.

Formand og de øvrige ledelsesrepræsentanter udpeges af afdelings- eller institutionslederen. Antallet af ledelsesrepræsentanter må ikke overstige antallet af medarbejderrepræsentanter. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

Stk. 3.

Medarbejderrepræsentanterne i de lokale samarbejdsudvalg skal afspejle medarbejdernes faglige organisering og baseres på de valgte tillidsrepræsentanter. Hvis ikke der er valgt tillidsrepræsentanter, kan der i stedet vælges andre medarbejderrepræsentanter.

Stk. 4.

Andre medarbejderrepræsentanter sidestilles med tillidsrepræsentanter, jf. bestemmelserne i aftalens § 27.

Stk. 5.

De lokale samarbejdsudvalg varetager fælles samarbejdsspørgsmål, herunder konkret udmøntning af aftaler og retningslinjer. Endvidere fungerer de lokale samarbejdsudvalg som kobling til sektorudvalg og Hovedudvalg.

Stk. 6.

Afdelinger og institutioner med 20 medarbejdere eller flere og som efter bestemmelserne i aftalens § 13, stk. 1, ikke har etableret et lokalt samarbejdsudvalg, er omfattet af bestemmelserne i aftalens § 16.

### **§ 14 Lokale sikkerheds- og samarbejdsudvalg (sammensætning og opgaver).**

Stk. 1.

Efter aftalens § 8, stk. 1, tredje punkt, kan afdelinger og institutioner, der er omfattet af bestemmelserne i aftalens § 13, i enighed indgå lokal aftale

om, at lokale sikkerheds- og sundhedsopgaver indgår i udvalgets opgavegrundlag.

Stk. 2.

Antallet af medlemmer i et lokalt sikkerheds- og samarbejdsudvalg aftales i enighed mellem de lokale parter.

Stk. 3.

Formand og de øvrige ledelsesrepræsentanter udpeges af afdelings- eller institutionslederen. Antallet af ledelsesrepræsentanter må ikke overstige antallet af medarbejderrepræsentanter. Mindst en af ledelsesrepræsentanterne skal samtidig være sikkerhedsleder. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

Stk. 4.

Medarbejderrepræsentanterne i et lokalt sikkerheds- og samarbejdsudvalg skal afspejle medarbejdernes faglige organisering og repræsentationen fra sikkerhedsorganisationen. Medarbejdersiden skal baseres på tillids- og sikkerhedsrepræsentanter. Hvis ikke der er valgt tillidsrepræsentanter, kan der i stedet vælges andre medarbejderrepræsentanter.

Stk. 5.

Mindst to af medarbejderrepræsentanterne skal være valgt af og blandt de tilknyttede sikkerhedsrepræsentanter inden for det lokale sikkerheds- og samarbejdsudvalgs område.

Stk. 6.

Andre medarbejderrepræsentanter sidestilles med tillidsrepræsentanter, jf. bestemmelserne i aftalens § 27.

Stk. 7.

Det lokale sikkerheds- og samarbejdsudvalg varetager de opgaver, der fremgår af bestemmelserne i aftalens § 13, stk. 5, samt drøftelse og behandling af de opgaver, der fremgår af bestemmelserne i aftalens § 15, stk. 5.

## **§ 15 Lokale sikkerhedsudvalg (opgaver og sammensætning).**

Stk. 1.

Lokale sikkerhedsudvalg etableret før den 1. februar 2005 kan fortsætte deres virksomhed, medmindre der efter lokal aftale i enighed etableres et lokalt sikkerheds- og samarbejdsudvalg efter bestemmelserne i § 14.

Stk. 2.

Antallet af medlemmer i et lokalt sikkerhedsudvalg aftales i enighed mellem de lokale parter.

Stk. 3.

Formand og de øvrige ledelsesrepræsentanter udpeges af ledelsen blandt afdelingens eller institutionens sikkerhedsledere. Antallet af ledelsesrepræ-

sentanter må ikke overstige antallet af medarbejderrepræsentanter. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

Stk. 4.

Medarbejderrepræsentanterne i et lokalt sikkerhedsudvalg vælges af og blandt afdelingens eller institutionens sikkerhedsrepræsentanter.

Stk. 5.

Det lokale sikkerhedsudvalg drøfter og behandler sikkerheds- og sundhedsspørgsmål inden for det lokale sikkerhedsudvalgs område. Følgende elementer bl.a. indgår i udvalgets arbejde:

- Konkret udmøntning af overordnede retningslinjer, herunder udarbejdelse af en lokal arbejdsmiljøpolitik.
- Planlægningen af afdelingens eller institutionens sikkerheds- og sundhedsarbejde.
- Drøftelse og formidling af relevante regler, vejledninger og andet informationsmateriale, der omhandler arbejdspladsens sikkerheds- og sundhedsforhold og -arbejde.
- Planlægning af en hensigtsmæssig gennemførelse af den elektroniske Trivsels- og APV-undersøgelse, således at alle medarbejdere får mulighed for at deltage.
- Prioritering og udarbejdelse af handleplaner inden for det lokale sikkerhedsudvalgs område på baggrund af resultaterne af Trivsels- og APV-undersøgelser.
- Udarbejdelse af arbejdspladsvurderinger på de problematikker lokalt, som den elektroniske Trivsels- og APV-undersøgelse ikke har kortlagt.
- Udarbejdelse af opgørelser over anmeldte arbejdsulykker inden for det lokale sikkerhedsudvalgs område, samt andre hensigtsmæssige registreringer af nærved-ulykker.
- Udvikling af metoder og aktiviteter, der kan medvirke til at forhindre gentagelser af arbejdsulykker og forebygge fysisk og psykisk nedslidning på arbejdspladser inden for det lokale sikkerhedsudvalgs område.
- Udvikling af metoder og aktiviteter, der fremmer trivsel og sundhed på arbejdspladsen.
- Deltagelse i planlægningen af bygningsvedligeholdelse, herunder udvidelser og ombygninger.
- Sikring af, at
  - nye medlemmer af sikkerhedsgrupper har gennemført eller gennemfører arbejdsmiljøuddannelsen inden for de fastsatte tidsrammer.
  - sikkerhedsgruppens medlemmer får oplysninger om temadage og andre uddannelsesaktiviteter, der afholdes i Ballerup Kommune.

Stk. 6.

Det lokale sikkerhedsudvalg fungerer som bindeled mellem Hovedudvalg, sektorudvalg og sikkerhedsgrupperne.

## **§ 16 Personalemøder.**

Stk. 1.

I afdelinger og institutioner, der ikke er omfattet af § 13, skal der afholdes jævnlige personalemøder. Tilsvarende gælder for afdelinger og institutioner, som efter bestemmelserne i aftalens § 13, stk. 1, lokalt i enighed har fravalgt etableringen af et lokalt samarbejdsudvalg.

Stk. 2.

Afdelings- og institutionslederen har, sammen med en af medarbejderne valgt repræsentant, ansvaret for planlægningen og afholdelse af personalemøderne. Som hovedregel skal valget af medarbejderrepræsentanter baseres på tillids- og sikkerhedsrepræsentanter.

Stk. 3.

Personalemøderne drøfter og behandler de forhold, der fremgår af bestemmelserne i aftalens § 13, stk. 5, og § 15, stk. 5. Det skal tydeligt fremgå af dagsordenen, hvilke punkter der behandles i henhold til MED-aftalen, og om der er tale om samarbejdsspørgsmål eller sikkerheds-/sundhedsspørgsmål.

Stk. 4.

Personalemødet fungerer som bindeled mellem Hovedudvalg, sektorudvalg og sikkerhedsgrupper.

## **§ 17 Sikkerhedsgrupper (sammensætning og opgaver).**

Stk. 1.

Efter aftalens § 8, stk. 1, fjerde punkt, skal der uanset antallet af medarbejdere etableres sikkerhedsgrupper. En sikkerhedsgruppe består af en arbejdsleder, kaldet sikkerhedsleder, udpeget af afdelings- eller institutionslederen, og en sikkerhedsrepræsentant valgt efter bestemmelserne i arbejdsmiljøloven af det pågældende områdes medarbejdere, uanset hvilken overenskomstgruppe de tilhører.

Stk. 2.

Sikkerhedsgruppen skal varetage og deltage i aktiviteter til beskyttelse af de ansattes sikkerhed og sundhed. Den skal endvidere sikre, at arbejdsmiljømæssige problemer, som ikke kan løses lokalt eller som er af generel karakter, bliver forelagt til drøftelse i lokal-, sektor- eller Hovedudvalg. Herudover omfatter sikkerhedsgruppens arbejde:

- Deltagelse i vurderingen og planlægningen af afdelingens eller institutionens sikkerheds- og sundhedsarbejde, herunder ved
  - ændring i arbejdets organisering
  - bygningsvedligeholdelse samt udvidelse eller ombygning af afdelingen
  - anskaffelse og ændringer af maskiner, tekniske hjælpemidler, stoffer og materialer
- Kontrol af, om arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige, herunder om

- arbejdet, arbejdsprocesser og arbejdsmetoder bliver udført fuldt forsvarligt.
- medarbejderne får en effektiv oplæring og instruktion.
- maskiner, redskaber og andre tekniske hjælpemidler er indrettet og bruges på en sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlig måde.
- Sikring af, at den elektroniske Trivsels- og APV-undersøgelse gennemføres hensigtsmæssigt.
- Anmeldelse af arbejdsulykker til Ballerup Kommune samt deltagelse i undersøgelse af arbejdsulykker
- Medvirken til adfærdsfremmende foranstaltninger, der kan fremme de ansattes sikkerhed og sundhed.

Stk. 3.

Medlemmerne af de enkelte sikkerhedsgrupper skal følge de obligatoriske kurser, som følger af bestemmelserne i Lov om arbejdsmiljø.

Stk. 4.

Sikkerhedsgruppen er bindeled mellem de ansatte og den øvrige del af samarbejds- og sikkerhedsorganisationen.

## **Kapitel 5**

### **(Medindflydelse, medbestemmelse og medansvar)**

#### **§ 18 Kompetence.**

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Medbestemmelse, medindflydelse og medansvar indebærer: (minimumsbestemmelser)

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

Stk. 3.

Udvalgene kan dog ikke forhandle eller indgå aftaler på områder, som er omfattet af organisationernes eller tillidsrepræsentanternes forhandlings- og aftaleret.

## **§ 19 Retningslinjer.**

### Stk. 1.

I overensstemmelse med reglerne i § 20 påhviler det ledelse, at

1. informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i virksomhedens eller forretningsstedets aktiviteter og økonomiske situation
2. 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
3. informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse

### Stk. 2.

Beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse træffes af Kommunalbestyrelsen efter en forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i MED-udvalget.

### Stk. 3.

For det tilfælde, at beslutninger, som nævnt i stk. 2, 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.

### Stk. 4.

Manglende håndhævelse af bestemmelserne i stk. 1 – 3, behandles efter de bestemmelser, der er fastsat i den centrale rammeaftale.

### Stk. 5.

Når en af parterne ønsker det, skal der snarest indledes drøftelser med henblik på fastlæggelse af retningslinjer. Der skal fra begge parter side udvises positiv forhandlingsvilje, og der skal arbejdes for enighed.

### Stk. 6.

Hovedudvalget skal udarbejde retningslinjer for proceduren for drøftelse af:

- Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, jf. aftalens § 4, stk. 1.
- Arbejdsforhold herunder placering af bl.a. den daglige arbejdstid og ferie.
- Personalepolitikken, herunder ligestillingspolitikken.
- Overordnede retningslinjer for kurser, efter- og videreuddannelser, herunder uddannelsesplaner.
- Generelle kompetenceudviklingsplaner.
- Større rationaliseringer, udbud og omstillinger.
- Ansættelse af nye medarbejdere.
- Sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

- Interne kontrakter, lønsumsstyring, partnerskab og kommunale fællesskaber.

#### Stk. 7.

Hovedudvalget skal udarbejde retningslinjer for

- trivsel og sundhed, herunder
  - retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmålinger.
  - retningslinjer for sundhed, inkl. konkrete sundhedsfremmende initiativer. Retningslinjerne skal evalueres med passende mellemrum.
  - retningslinjer for sygefraværssamtaler.
  - retningslinjer for den samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress.
  - retningslinjer for den samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer ift. forekomsten af vold, mobning og chikane, herunder fra 3. person, i tilknytning til udførelsen af arbejdet.
- beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige.
- principper for tillidsrepræsentanters vilkår.
- oplærings- og integrationsforløb.
- principper for nødvendig oplæring og instruktion af de ansatte (sikkerheds- og sundhedsmæssigt).

Sektor- og MED-udvalgene skal aftale retningslinjer for trivsel og sundhed, herunder

- retningslinjer for fremlæggelse af institutionsbaseret sygefraværst Statistik samt opfølgning på sygefravær i institutionen.
- retningslinjer for udarbejdelse af handlingsplaner, hvis der konstateres problemer i APV-undersøgelsen.
- retningslinjer for den samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress.
- retningslinjer for den samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer ift. forekomsten af vold, mobning og chikane, herunder fra 3. person, i tilknytning til udførelsen af arbejdet.

#### Stk. 8.

Udover de obligatoriske retningslinjer, jf. stk. 6 og 7, kan der udarbejdes retningslinjer for alle forhold, der har betydning for kommunens medarbejdere.

#### Stk. 9.

Hvis der ikke opnås enighed om retningslinjerne på et område, skal ledelsen, hvis medarbejderne ønsker det, redegøre for, hvorledes ledelsen vil forholde sig til det pågældende område. Redegørelsen bør normalt fremgå af mødereferatet.

#### Stk. 10.

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

Stk. 11.

Retningslinjerne er bindende, når følgende to forudsætninger er opfyldt:

- Retningslinjerne skal være aftalt i enighed mellem parterne.
- Retningslinjernes indhold skal henhøre under den pågældende leders ansvars- og kompetenceområde.

Stk. 12.

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

Stk. 13.

Retningslinjer, som er aftalt i henhold til stk. 6 og 7, gælder indtil de erstattes af nye retningslinjer.

Stk. 14.

Tidligere indgåede retningslinjer i HSU, OSU og lokale SU løber uændret videre og omfattes dermed af denne aftale indtil de eventuelt opsiges.

stk. 15

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 aftalen, herunder de særlige bestemmelser om opsigelse.

## **§ 20 Dialog og information.**

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Informationer skal gives på et så tidligt tidspunkt i processen som muligt og på en sådan måde og i en sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse. Medarbejdernes synspunkter og forslag kan således indgå i grundlaget for ledelsens, de stående udvalg og/eller Kommunalbestyrelsens beslutninger.

Stk. 3.

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

Stk. 4.

Det påhviler MED-udvalget at drage omsorg for at samtlige medarbejdere – skriftligt eller mundtligt – løbende orienteres om udvalgets arbejde

Stk. 5.

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

Stk. 6.

Medindflydelse, medbestemmelse og medansvar indbefatter således dialog, information og kommunikation i og omkring arbejdsprocesserne i udvalgene.

Stk. 7.

Alle deltagere i udvalgene har derfor ret og pligt til at udtale sig fordomsfrit omkring sager, som er på dagsordenen.

Stk. 8.

Dialog og information om arbejdet i udvalgene kan være forskellig fra sag til sag. I hver sag vil det være gavnligt at overveje:

- Hvem skal informeres?
- Hvad skal der informeres om?
- Hvordan skal informationen gives?
- Hvem har adgang til informationen, når den pågældende metode anvendes?

Stk. 9.

Udover spørgsmålene er det væsentligt at overveje, hvordan informationen kan ske f.eks. via:

- Mødereferatet.
- Møder med andre og mulighed for dialog på møderne.
- Personalebladet – Nyt fra udvalget.
- Intranettet.
- Opslagstavler.

Stk. 10.

Alle udvalgte skal afholde ordinært møde mindst en gang i kvartalet.

Stk. 11.

Dagsordener for og referater fra udvalgenes møder udarbejdes i samarbejde og underskrives af udvalgets formand og næstformand.

Stk. 12.

Dagsordener med eventuelle bilag udsendes senest 5 arbejdsdage før mødet.

Stk. 13.

Referater udsendes senest 5 arbejdsdage efter mødets afholdelse.

Stk. 14.

Alle dagsordener og referater fra udvalgene lægges på kommunens intranet, som alle ledere og medarbejdere i Ballerup Kommune sikres adgang til.

## **Kapitel 6 (Tillids- og sikkerhedsrepræsentanter)**

### **§ 21 Valg af tillids- og sikkerhedsrepræsentanter.**

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Hvis ledere og medarbejdere er enige om det, kan der vælges flere end 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. institution.

Stk. 3.

Udgør en institutions antal af medarbejdere i en overenskomstgruppe mindre end 5, kan den pågældende gruppe udgøre enten et valgfællesskab med en tilsvarende gruppe på en anden institution/afdeling i Ballerup Kommune eller søge bistand hos en tillidsrepræsentant for en anden overenskomstgruppe på institutionen.

Stk. 4.

To eller flere overenskomstgrupper kan efter aftale mellem de pågældende faglige organisationer 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 Ballerup Kommune. Elever på erhvervsuddannelserne (EUD-elever) er ikke valgbar. Valget anmeldes skriftligt af vedkommendes organisation over for Ballerup Kommune. Ballerup Kommune er berettiget til over for organisationen at gøre indsigelse mod valget inden for en frist på 3 uger fra modtagelse af anmeldelse.

Stk. 6.

Med det formål at styrke tillidsrepræsentantens muligheder for at udføre sit tillidshverv bedst muligt bør det tilstræbes, at pågældende vælges for mindst 2 år ad gangen.

Stk. 7.

Sikkerhedsrepræsentanter vælges i henhold til arbejdsmiljølovgivningen.

Stk. 8.

Hovedudvalget er ansvarlig for, at der udarbejdes en liste over tillids- og sikkerhedsrepræsentanter. Listen udarbejdes og ajourføres på grundlag af de oplysninger, Ballerup Kommune modtager fra organisationerne.

### **§ 22 Tillids- og sikkerhedsrepræsentantens opgaver.**

Stk. 1.

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin faglige organisation som over for Ballerup Kommune at gøre sit bedste for at fremme og vedli-

geholde rolige og gode arbejdsforhold, jf. aftalens formål. Tilsvarende pligt gælder kommunens ledelse og dennes repræsentanter.

Stk. 2.

Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt af, og kan over for ledelsen fremlægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne samt optage forhandling om lokale forhold.

I Ballerup Kommune betyder det bl.a. mere konkret:

- Modtage og videregive information til og fra ledelsen.
- Modtage og videregive information til og fra de medarbejdere, den pågældende repræsenterer.
- Modtage og videregive informationer til og fra vedkommendes personaleorganisation, herunder at deltage i personaleorganisationens møder for tillidsrepræsentanter.
- Forhandle om lokale spørgsmål for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten repræsenterer.
- Forhandle og aftale vilkår for de medarbejdere, den pågældende repræsenterer, i det omfang tillidsrepræsentanten har fået kompetencen hertil.
- Koordinere med andre tillidsrepræsentanter.
- Medvirke til gensidig information med en eventuel fællestillidsrepræsentant.
- Forberede, deltage i og følge op på møder med de medarbejdere, den pågældende repræsenterer.
- Være medlem af medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg mv.
- Forberede og følge op på møder i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg mv.
- Varetage funktionen som sikkerhedsrepræsentant, hvis det er fastlagt i den lokale aftale.

Stk. 3.

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for det område, pågældende repræsenterer, holdes bedst muligt orienteret.

Stk. 4.

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

Stk. 5.

Sikkerhedsrepræsentantens virksomhed sker i henhold til arbejdsmiljølovgivningen.

Stk. 6.

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.

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

### **§ 23 Valg af fællestillidsrepræsentanter.**

Stk. 1.

De lokale afdelinger af de faglige organisationer og Ballerup Kommune kan aftale, at der vælges følgende former for fællestillidsrepræsentant:

- En fællestillidsrepræsentant for én overenskomstgruppe med flere tillidsrepræsentanter.
- En fællestillidsrepræsentant for flere overenskomstgrupper fra samme faglige organisation.

For begge former gælder, at fællestillidsrepræsentanten skal have ansættelsesmæssig tilknytning til Ballerup Kommune.

Stk. 2.

Valg af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de anmeldte tillidsrepræsentanter, som repræsenterer overenskomstgrupperne. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes til Ballerup Kommune og skal være underskrevet af mindst én af de berørte tillidsrepræsentanter.

Valg af fællestillidsrepræsentant, der ikke i forvejen er tillidsrepræsentant, kan kun finde sted efter aftale mellem den lokale afdeling af den faglige organisation og Ballerup Kommune.

Stk. 3.

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. 4.

Fællestillidsrepræsentanten varetager og forhandler fælles spørgsmål for de medarbejdere pågældende repræsenterer.

### **§ 24 Valg af suppleant.**

Stk. 1.

Der kan vælges 1 suppleant for hver tillids-, fællestillids- og medarbejderrepræsentant.

Stk. 2.

Suppleanten er omfattet af bestemmelsen i § 27. Under medarbejderrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i medarbejderrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter nærværende regler.

## **§ 25 Tillidsvalgtes vilkår.**

Stk. 1.

Varetagelsen af hvervet som tillids-, fællestillids-, sikkerheds- og medarbejderrepræsentant må ikke indebære indtægtstab.

Tillids-, fællestillids-, sikkerheds- og medarbejderrepræsentanten skal sikres den samme lønudvikling som øvrige medarbejdere i den pågældende organisatoriske enhed.

Aftaler om aflønning af tillidsrepræsentanter er omfattet af den enkelte organisations aftaleret.

Stk. 2.

Tillids-, fællestillids-, sikkerheds- og medarbejderrepræsentanten skal have den nødvendige tid til varetagelse af hvervet.

Der ydes frihed med løn til deltagelse i møder og aktiviteter, som aktuelt og konkret vedrører de medarbejdere repræsentanten er valgt af.

Stk. 3.

For tillids-, fællestillids- og medarbejderrepræsentanter aftales den nødvendige tid mellem kommunen og den pågældende personaleorganisation.

Aktiviteter, der dækkes af Akut-fonden, er ikke omfattet af de her nævnte bestemmelser.

## **§ 26 Frihed til deltagelse i kurser, møder mv.**

Stk. 1.

Efter anmodning får tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed med henblik på:

- deltagelse i tillidsrepræsentantkurser arrangeret af de faglige organisationer
- udøvelse af hverv, indenfor tillidsrepræsentantens forhandlingsberettigede faglige organisation
- deltagelse i møder, som arrangeres af de forhandlingsberettigede faglige organisationer for de tillidsrepræsentanter, der er valgt i kommunerne.

Stk. 2.

Tjenestefrihed til aktiviteter, jf. stk. 1, ydes med løn, mod at vedkommendes faglige organisation refunderer lønudgiften til Ballerup Kommune.

Stk. 3.

Ved opgørelse af tillidsrepræsentantens anciennitet medregnes tjenestefrihed, som er meddelt efter stk. 1.

Stk. 4.

Ballerup Kommune indbetaler et beløb pr. præsteret arbejdstime til "Amtskommunernes og Kommunernes Fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentan-

ter m.fl.". De beløb, der indbetales til fonden, anvendes til finansiering af personaleorganisationernes udgifter ved uddannelse af kommunalt ansatte tillidsrepræsentanter m.fl.

## **§ 27 Afskedigelse.**

Stk. 1.

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Stk. 2.

Inden en tillidsrepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet mellem Ballerup Kommune og den personaleorganisation, som tillidsrepræsentanten er anmeldt af. Ballerup Kommune kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter, at organisationen har modtaget meddelelsen om den påtænkte afskedigelse.

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 kræve sagen behandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst/aftale. Kopi af begæring om forhandling sendes til vedkommende kommunale forhandlingsorgan. Forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelse af forhandlingsbegæringen. Forhandlingen har opsættende virkning for den påtænkte opsigelse.

Stk. 4.

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

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afskedigelsen af en tillidsrepræsentant ske med et 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 begrundet bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 2-4. I sådanne tilfælde skal Ballerup Kommune 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 Ballerup Kommune 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 § 28.

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.

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

Stk. 7.

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

Stk. 8.

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

## **§ 28 Voldgift vedrørende §§ 21 – 27.**

Stk. 1.

Uoverensstemmelser om fortolkningen af §§ 21 – 27 om tillidsrepræsentanter afgøres ved en voldgift, der består af 5 medlemmer. 2 medlemmer vælges af de kommunale arbejdsgiverparter og 2 medlemmer af KTO.

Stk. 2.

Parterne vælger i forening en formand for voldgiftsretten. Hvis 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.

## **Kapitel 7 (Ikrafttræden og opsigelse)**

### **§ 29 Godkendelse og ikrafttræden.**

Stk. 1.

Denne aftale om medindflydelse, medbestemmelse og medansvar i Ballerup Kommune er oprindeligt indgået af forhandlingsorganet den 29. marts 2005 med ikrafttræden med virkning fra 1. juni 2005. Aftalen er revideret og genforhandlet af forhandlingsorganet den 19. august 2009 og den 15. september 2009, og træder i kraft med virkning fra 1. oktober 2009.

Stk. 2.

Aftalen evalueres løbende af Hovedudvalget. Den genforhandlede aftale evalueres næste gang inden udgangen af 2013.

### **§ 30 Opsigelse og genforhandling.**

Stk. 1.

Denne aftale kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel til udgangen af september måned i ulige år.

Stk. 2.

Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af en ny aftale. Aftalen kan genforhandles uden at være opsagt.

Stk. 3.

Efter en opsigelse er aftalens bestemmelser gældende, indtil en ny aftale er forhandlet og indgået.

Stk. 4.

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

Ballerup, den 30. september 2009

Anders Agger  
kommunaldirektør

Svend Troelsen  
Socialpædagogernes Landsforbund  
(OAO)

Ole Nielsen  
direktør

Jørgen Bach  
Arkitektforbundet  
(AC)

Dorrit Christensen  
direktør

Birger Andersen  
Dansk Metal  
(OAO)

Søren Krøigaard  
direktør

Ilias Greasidis  
Pædagogisk Medhjælperforbund  
(OAO)

Lene Magnussen  
personalechef

Niels Kjeldsen  
Ballerup Lærerforening  
(FTF)

Yvonne Graack-Pedersen  
FOA – Fag og Arbejde  
(OAO)

Ole Buch Jørgensen  
Dansk Socialrådgiverforening  
(FTF)

## Indholdsfortegnelse over MED-aftalen

Paragraf	Overskrift	Side
<i>Kapitel 1</i>	<i>Aftalens formål</i>	1
§ 1	Aftalens formål	1
<i>Kapitel 2</i>	<i>Aftalens områder</i>	2
§ 2	Aftalens områder	2
<i>Kapitel 3</i>	<i>Arbejdsprocesser og uddannelse</i>	2
§ 3	Udviklingsarbejde	2
§ 4	Faste rutiner	2
§ 5	Samspelet mellem Hovedudvalget, sektor- og lokaludvalgene, personalemøder samt sikkerhedsorganisationen	3
§ 6	Involvering af den øvrige organisation i arbejdet	3
§ 7	MED-uddannelsen	4
<i>Kapitel 4</i>	<i>Struktur, sammensætning og opgaver</i>	4
§ 8	Samarbejds- og sikkerhedsstrukturen	4
§ 9	Hovedudvalg (sammensætning og opgaver)	5
§ 10	Sektorsamarbejdsudvalg (sammensætning og opgaver)	6
§ 11	Sektorsikkerhedsudvalg (sammensætning og opgaver)	7
§ 12	Sektorsikkerheds- og samarbejdsudvalg (sammensætning og opgaver)	8
§ 13	Lokale samarbejdsudvalg (sammensætning og opgaver)	9
§ 14	Lokale sikkerheds- og samarbejdsudvalg (sammensætning og opgaver)	9
§ 15	Lokale sikkerhedsudvalg (opgaver og sammensætning)	10
§ 16	Personalemøder	12
§ 17	Sikkerhedsgrupper (sammensætning og opgaver)	12
<i>Kapitel 5</i>	<i>Medindflydelse, medbestemmelse og medansvar</i>	13
§ 18	Kompetence	13
§ 19	Retningslinjer	14
§ 20	Dialog og information	16
<i>Kapitel 6</i>	<i>Tillids- og sikkerhedsrepræsentanter</i>	18
§ 21	Valg af tillids- og sikkerhedsrepræsentanter	18
§ 22	Tillids- og sikkerhedsrepræsentantens opgaver	18
§ 23	Valg af fællestillidsrepræsentanter	20
§ 24	Valg af suppleant	20
§ 25	Tillidsvalgtes vilkår	21
§ 26	Frihed til deltagelse i kurser, møder mv.	21
§ 27	Afskedigelse	22
§ 28	Voldgift vedrørende §§ 21-27	23
<i>Kapitel 7</i>	<i>Ikrafttræden og opsigelse</i>	24
§ 29	Godkendelse og ikrafttræden	24
§ 30	Opsigelse og genforhandling	24