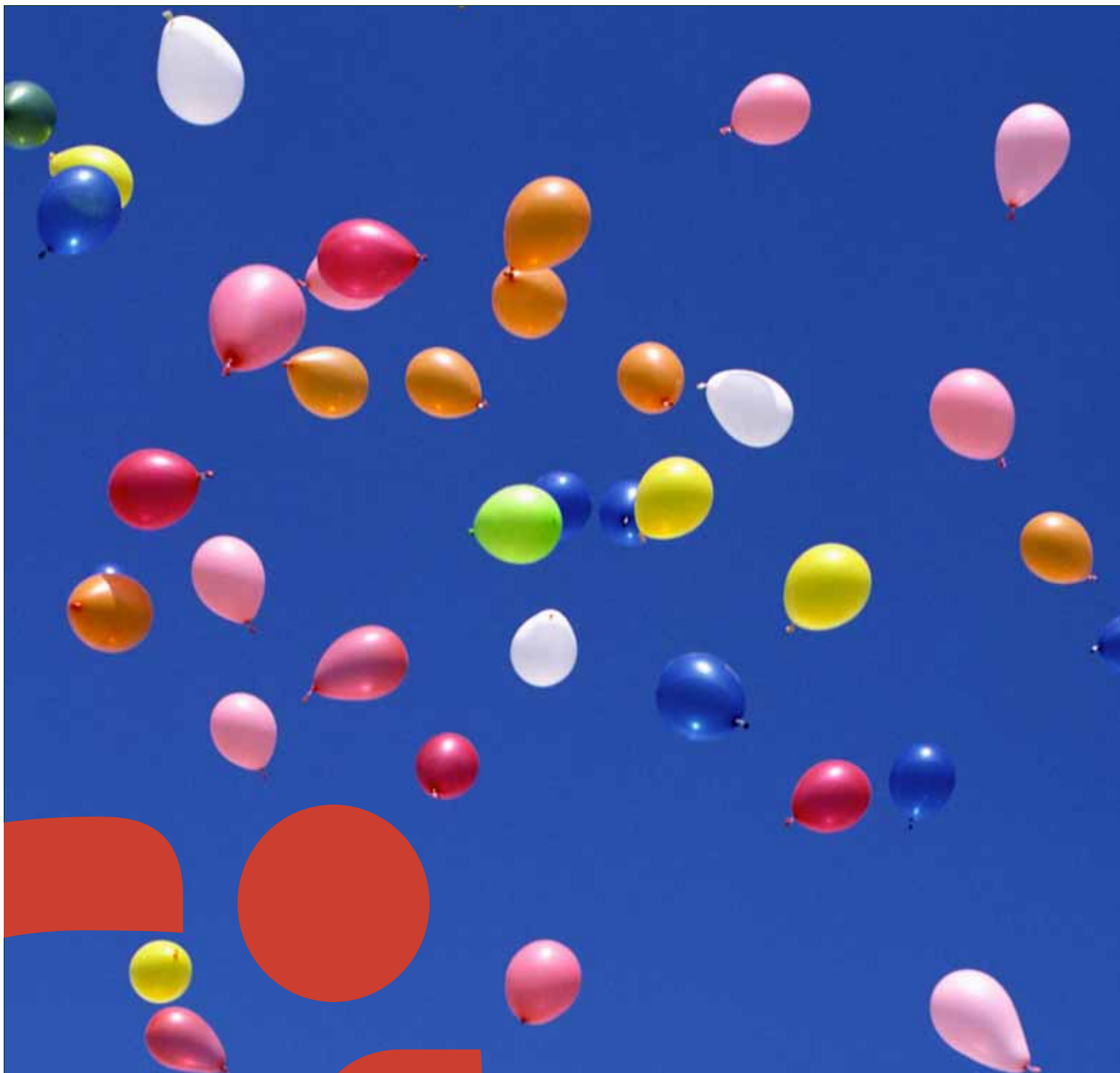


MED-aftale



HÖRSENS KOMMUNE

Indholdsfortegnelse

Forord	3
Kapitel 1. Lokalaftalens område, formål m.v.	
§ 1. Område	4
§ 2. Formål	4
§ 3. Lokale aftalemuligheder	4
§ 4. Form og struktur	5
§ 5. Kompetence	7
Kapitel 2. Medindflydelse og medbestemmelse	
§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse	8
§ 7. Information og drøftelse	8
§ 8. Retningslinier	9
§ 9. Hovedudvalget	10
Kapitel 3. Tillidsrepræsentanter	
§ 10. Valg af tillidsrepræsentanter	12
§ 11. Tillidsrepræsentantens virksomhed	13
§ 12. Valg af fællestillidsrepræsentanter	13
§ 13. Valg af suppleant (stedfortræder)	14
§ 14. Medarbejderrepræsentanternes vilkår	14
§ 15. Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v. i kommuner i KL's områder	14
§ 16. Fravigelse af TR-bestemmelser ved særskilt indgået lokal TR-aftale	15
§ 17. Afskedigelse	15
§ 18. Voldgift vedrørende §§ 10 – 17	17
§ 19. Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået i.h.t § 16	17
§ 20. Håndhævelse af forpligtelserne i § 7, stk. 4 – 6	17
Kapitel 4. De centrale parter	
§ 21. De centrale parters opgaver og kompetence	19
§ 22. Voldgift vedrørende § 21, stk. 2	19
Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse	
§ 23. Ikrafttræden og opsigelse.	20
Bilag	
Bilag 1. Vejledende forretningsorden	23
Bilag 2. Vilkår for tillidsvalgte i Horsens Kommune	25
Bilag 3. Uddannelse i MED-struktur/aftale	27
Bilag 4. Information og uddannelse i den nye MED-aftale	28
Bilag 5. Oversigter over sikkerhedsgrupper i Horsens Kommune	29
Bilag 6. Oversigter over væsentlige aftaler, protokollater og dokumenter for MED-udvalgenes arbejde.	35

FORORD

Horsens Kommunes MED-aftale er udarbejdet på baggrund af "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse".

Forhandlingerne om MED-aftalen tog udgangspunkt i et seminar for det samlede forhandlingsudvalg.

Her blev rammerne for den nye MED-aftale afstukket, ligesom man formulerede de positive erfaringer fra Brædstrup, Gedved og Horsens Kommune samt Vejle Amt, der gerne skulle med i en samlet MED-aftale for den nye Kommune.

Det blev vedtaget, at en ny aftale skulle tage udgangspunkt i, at arbejdsmiljø og personalepolitik skulle indgå i en bred fælles struktur – en MED-struktur – og det var seminarets mest afgørende beslutning.

Det er forhandlingsudvalgets vurdering, at det er lykkedes at indbygge de gode elementer fra de tre kommuner og Amtet i denne MED-aftale.

Hovedsigtet med MED-aftalen er at skabe smidige rammer, der både involverer og udvikler de ansatte og samtidig skaber muligheder for positivt samspil mellem ledelse og medarbejdere. Det er ambitionen, at den daglige og fremadrettede tilrettelæggelse af arbejdet skal foregå fremsynet og i gensidig tillid. Den samme ambition gælder for udviklingen af de arbejdsvilkår, der skal være på en moderne og fleksibel arbejdsplads.

Det er forhandlingsudvalgets vurdering, at MED-aftalen skaber de nødvendige rammer for, at alle ansatte i Horsens Kommune føler et fælles ansvar for at skabe god service og kvalitet overfor borgerne samtidig med, at arbejdspladsen er rammen for et godt arbejdsliv.

Horsens Kommunes MED-aftale er godkendt af Byrådet den. 27. februar 2007.



Kapitel 1

MED-aftalens område, formål m.v.

§ 1 Område

MED-aftalen gælder for ansatte ved Horsens Kommune, herunder:

- selvejende dag- og/eller døgninstitutioner i den udstrækning det fremgår af driftsoverenskomsten
- andre fælles kommunale virksomheder i den udstrækning det er aftalt

§ 2 Formål

Stk.1.

Denne aftale skal skabe grundlag for stadig forbedring og udvikling af arbejdsmiljøet og samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Horsens Kommune.

Stk.2.

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

Stk.3.

MED-strukturen har til formål at gøre samarbejde og arbejdsmiljø så nærværende på den enkelte arbejdsplads som muligt samtidig med, at de mere strategiske og personalepolitiske opgaver varetages ud fra et helhedssyn.

Stk.4.

Arbejdet i dagligdagen og i MED-udvalgene samt i sikkerhedsgrupperne skal være præget af gensidig respekt for og tillid til ledere og medarbejders forskellige vilkår og synspunkter og en ærlig vilje fra alle parter til involvering og medansvarlighed.

Stk. 5.

Velfungerende MED-udvalg, sikkerhedsgrupper og en ledelsesstil, der i dagligdagen matcher ovennævnte holdninger, er den bedste garanti for ordentlige og trygge arbejdspladser og for et fremsynet fokus på opgaveudviklingen, kvalitetsudvikling og arbejdspladsudvikling. Endvidere er det en af forudsætningerne for at skabe engagerede og motiverede medarbejdere og ledere.

Stk. 6.

Ambitionen på enhver af vore arbejdspladser skal være at skabe vilkår og fremsyn, der gør den til den bedste på sit område, opgavemæssigt, effektivitetsmæssigt, samspilsmæssigt og socialt og i stadig udvikling på de givne præmisser.

Stk. 7.

Det er endvidere aftalens intention, at den skal give inspiration til og mulighed for, at tillidsvalgte på alle niveauer kan fungere som aktive medspillere til fremme af udviklingen af Horsens Kommune som den mest attraktive ramme for et godt arbejdsliv.

§ 3 Lokale aftalemuligheder

Stk. 1.

Aftalen er udformet som en rammeaftale, der skal udfyldes i overensstemmelse med aftalens indhold. Specielt skal henvises til § 4: Form og struktur.

Stk. 2.

MED-aftalen omfatter hele Kommunen.

Stk. 3.

Opsigelsesbestemmelser samt vilkår i forbindelse med opsigelse af denne aftale fremgår af § 23.

§ 4 Form og struktur

Stk. 1.

Der er opbygget en MED-struktur efter følgende principper:

- a. Der er et hovedudvalg, forkortet HU, der dækker hele Kommunen. Hovedudvalget er nærmere beskrevet i § 9
- b. Der er etableret 4 Fælles MED-udvalg, forkortet FMU, ét i hvert enkelt direktørområde, se nedenfor stk. 2
- c. Under de enkelte direktørområder etableres der MED-udvalg, se nedenfor stk. 3.
- d. I stedet for MED-udvalg kan der etableres Personalemøder med MED-status, se nedenfor stk. 4
- e. Der er etableret sikkerhedsgrupper dækkende alle arbejdspladser i henhold til bestemmelserne i Bekendtgørelse nr. 575 af 21. juni 2001 om Virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde, se nedenfor stk. 5
- f. Der er daglige sikkerhedsledere i alle 4 direktørområder samt i forhold til Hovedudvalget, se nedenfor stk. 2 samt § 9
- g. En vejledende forretningsorden for MED-udvalgene, se nedenfor stk. 6
- h. En beskrivelse af Hovedudvalgets, Fælles MED-udvalgenes og MED-udvalgenes opgaver og ansvar som øverste udvalg vedr. sikkerhed- og arbejdsmiljø, se nedenfor stk. 7

Stk. 2.

De enkelte Fælles MED-udvalg, FMU:

Medarbejderrepræsentationen skal som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen.

Medarbejderrepræsentanterne udpeges af de personaleorganisationer, der i henhold til fordelingen skal være repræsenteret og blandt de valgte tillidsrepræsentanter. Er der ikke valgt tillidsrepræsentanter på et givet område, gennemføres der et valg blandt de omhandlede medarbejdere. Medarbejderrepræsentationen kan

højest udgøre 8 og mindst 3. Udpegning og valg følger normalt Byrådets valgperiode.

Ledelsen udpeger ledelsesrepræsentanterne fra sin midte, højest 8 og mindst 3. Ledelsesrepræsentationen skal være lig med eller mindre end medarbejderrepræsentationen.

Direktøren er formand for udvalget, og medarbejdersiden vælger blandt sine repræsentanter udvalgets næstformand.

Det skal tilstræbes, at repræsentationen i udvalgene i øvrigt er så bredt dækkende det samlede direktørområde som muligt.

Endvidere vælges 2 sikkerhedsrepræsentanter valgt af og blandt de sikkerhedsrepræsentanter, der har sæde i MED-udvalgene under pågældende direktørområde.

Hvert FMU vælger/udpeger en daglig sikkerhedsleder, som skal fungere i henhold til Bekendtgørelse nr. 575 af 21. juni 2001 om Virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde samt At-Vejledning F.2.6 Sikkerhedsudvalg, se nedenfor stk. 5. Den daglige sikkerhedsleder deltager i udvalgets møder, men er ikke medlem af udvalget.

Stk. 3.

Under det enkelte FMU etableres der MED-udvalg i overensstemmelse med ledelsesstrukturen og under forudsætning af, at der er mindst 25 ansatte (fuldtids) under pågældende ledelsesområde.

Medarbejderrepræsentationen i et MED-udvalg skal afspejle personalesammensætningen i pågældende ledelsesområde og kan højest udgøre 8 medarbejdere og mindst 3. I henhold til den aftalte fordeling udpeges medarbejderrepræsentanterne blandt de valgte tillidsrepræsentanter. Er der ikke valgt tillidsrepræsentanter på et givet område, vælges der repræsentanter til MED-udvalget blandt de omhandlede medarbejdere.

Udpegning og valg følger normalt Byrådets valgperiode.

Ledelsen udpeger ledelsesrepræsentanter fra sin midte, højest 8 og mindst 3.

Ledelsesrepræsentationen skal være lig med eller mindre end medarbejderrepræsentationen.

Det skal tilstræbes, at repræsentationen i udvalgene i øvrigt er så bredt dækkende det samlede ledelsesområde som muligt.

Den øverste leder for området er formand for udvalget og medarbejder vælger blandt sine repræsentanter udvalgets næstformand.

Til hvert MED udvalg vælges endvidere 1 - 2 sikkerhedsrepræsentanter valgt af og blandt de sikkerhedsrepræsentanter, der hører under pågældende ledelsesområde.

Direktørområdets valgte/udpegede daglige sikkerhedsleder kan på opfordring deltage i MED-udvalgets møder.

Stk. 4.

I ledelsesområder, der ikke opfylder betingelserne for etablering af MED-udvalg i henhold til ovenstående stk. 3 eller som i øvrigt ønsker det, kan der etableres Personalemøder med MED-status. I forbindelse med etablering af sådanne Personalemøder skal mødefrekvens, deltagerkreds, udformning af dagsorden og referat aftales lokalt.

Temadage som beskrevet i nærværende aftales bilag 3 skal også respekteres af det enkelte Personalemøde.

Eventuelle sikkerhedsrepræsentanter indenfor området skal udpege 1 eller 2 repræsentanter til Personalemødet.

Stk. 5.

Der er etableret sikkerhedsgrupper i Kommunen i overensstemmelse med reglerne beskrevet i Bekendtgørelse nr. 575 af 21. juni 2001 om Virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde samt At-Vejledning F.2.5 Sikkerhedsgrupper og sikkerhedsrepræsentanter.

Valg af sikkerhedsrepræsentanter følger byrådets valgperiode. De valg, der gennemføres i december 2006, har dog kun en valgperiode på 3 år.

En samlet oversigt over sikkerhedsgrupperne pr. 1. januar 2007 er vist i bilag 5 og findes løbende ajourført på Kommunens interne IT-net.

Stk. 6.

Der er udarbejdet en vejledende forretningsorden for arbejdet i Hovedudvalget, Fælles MED-udvalg og MED-udvalg, som fremgår af bilag 1 til denne aftale. Den vejledende forretningsorden er en minimumsbestemmelse, som kan udvides af det enkelte udvalg.

Stk. 7.

MED udvalgene har en række særlige opgaver og ansvar i henhold til sikkerheds-, sundheds- og arbejdsmiljøområdet:

- Planlægge, lede og koordinere sikkerheds- og sundhedsarbejdet på arbejdspladsen, herunder sikre, at sikkerhedsgrupperne selv kan løse de fleste af de konkrete arbejdsmiljøproblemer
- Stå for de aktiviteter, som skal sættes i gang for at beskytte de ansatte, og de aktiviteter, der kan forebygge risici for arbejdsmiljøproblemer
- Registrere arbejdspladsens arbejdsmiljøproblemer
- Orienter om afgivne påbud fra Arbejdstilsynet indenfor området
- Planlægge, koordinere og udstikke de nærmere rammer for sikkerhedsgruppernes arbejde med arbejdspladsvurdering
- Kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet på arbejdspladsen
- Orienter og vejlede sikkerhedsgrupperne om regler inden for gruppens område, herunder:
 - principper for sikkerheds- og sundhedsarbejdet
 - mål og midler samt
 - generel viden om arbejdsmiljø

Der skal i øvrigt henvises til Vejledende forretningsorden for MED-udvalgene, bilag 1, og Uddannelse i MED-struktur/aftale, bilag 3 samt AT-Vejledning F.2.4.

Stk. 8.

Hovedudvalget godkender i henhold til § 9 etablering og sammensætning af FMU og MED-udvalg samt skal orienteres om etablering af Personalemøder med MED-status. En samlet oversigt over den samlede MED-udvalgsstruktur vil altid kunne findes ajourført på Kommunens interne IT-net.

§ 5. Kompetence.

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



Kapitel 2

Medindflydelse og medbestemmelse

§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

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

§ 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 byrådets beslutninger.

Stk. 3.

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

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 Kommunens eller arbejdspladsens aktiviteter og økonomiske situation.
- b. informere om 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 om og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse.

Bemærkninger:

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

Informationen skal ske så betids, at den enkelte medarbejderrepræsentant har en reel mulighed for at konsultere sit valggrundlag på en hensigtsmæssig måde. Dette indebærer, at medarbejderrepræsentanterne sikres rimelig tid til at drøfte konsekvenser af et påtænkt omstillingsprojekt med de berørte medarbejdere.

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

Kravene til informationens indhold og tidspunktet for informationen skal stå i rimeligt forhold til den

pågældende sags omfang og karakter, således at kravene til informationen skærpes jo mere omfattende, jo mere kompliceret og jo mere indgribende sagen er for medarbejderne.

Det skal sikres, at drøftelsen sker på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold. Ledelsen og medarbejderrepræsentanterne kan derfor aftale en nærmere procedure, der sikrer den nødvendige tid til at forberede drøftelsen, herunder gennemføre forhandlingen af spørgsmålet om ændringer i arbejdstilrettelæggelse og ansættelsesvilkår, som omstillinger, udbud m.v. indebærer, jf. stk. 5. Der henvises desuden til protokollat vedrørende medarbejdernes inddragelse og medvirken i forbindelse med udlicitering m.v. jf. bilag 6

Stk. 5.

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

Stk. 6.

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

Bemærkninger:

Bestemmelsen tager sigte på at sikre, at de personalegrupper, der ikke forlods er repræsenteret i MED-udvalget gennem mindst én repræsentant fra den forhandlingsberettigede personaleorga-

nisation, kan blive repræsenteret ad hoc i en forhandling. Det forudsættes i den forbindelse, at retten til ad hoc repræsentation alene tilkommer de(n) personalegruppe(r), der bliver særlig berørt af de påtænkte beslutninger, jf. stk. 5.

Stk. 7.

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

§ 8. Retningslinier

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som – efter indstilling fra f.eks. Hovedudvalget – er fastsat eller godkendt af byrådet, er ikke at betragte som retningslinier, og er derfor ikke omfattet af MED-aftalen, herunder af de særlige bestemmelser om opsigelse, jf. stk. 7.

Bemærkninger:

Hvis der derimod er fastlagt retningslinier i et medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, vil der fortsat være tale om retningslinier i aftalens forstand, selv om sagen forelægges for f.eks. Økonomiudvalget til efterretning. Hvis Økonomiudvalget uden bemærkninger tager sagen til efterretning, har Økonomiudvalget alene noteret sig, at der er aftalt retningslinier. Dette gælder, uanset om det måtte være protokolleret, at Økonomiudvalget har "godkendt" retningslinierne. Såfremt Økonomiudvalget ikke kan acceptere retningslinierne, må det pålægges den leder, der har kompetencen, at opsiges de aftalte retningslinier.

Stk. 3.

Der skal aftales retningslinier for proceduren for drøftelse af

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

Stk. 4.

Der skal aftales retningslinier for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress, jf. protokollat omtalt i bilag 6 om indsats mod arbejdsbetinget stress.

Stk. 5.

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

Stk. 6.

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

Stk. 7.

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

Stk. 8.

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

§ 9 Hovedudvalget

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Hovedudvalget har på det overordnede niveau endvidere til opgave

1. gensidigt at informere om, drøfte og udarbejde retningslinier vedrørende arbejds-, personalesamarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele Kommunen,
2. at vejlede om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af udvalg m.v., samt godkendelse af etablering og sammensætning af øvrige MED-udvalg
3. at fortolke aftalte retningslinier,
4. at fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom og
5. at indbringe uoverensstemmelser, fortolkningssspørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter, jf. § 21.
6. Sikre den overordnede koordinering af arbejdsmiljøområdet.

Stk. 3.

Hovedudvalget er sammensat således:

På medarbejderside:

4 repræsentanter fra LO-området udpeget blandt ansatte tillidsrepræsentanter
3 repræsentanter fra FTF-K området udpeget blandt ansatte tillidsrepræsentanter
1 repræsentant fra AC-området udpeget blandt ansatte tillidsrepræsentanter
Medarbejdersiden vælger blandt de udpegede

repræsentanter Hovedudvalgets næstformand
Udpegning til Hovedudvalget følger normalt
Byrådets valgperiode

På lederside:

Kommunaldirektøren, som er formand for
Hovedudvalget
3 koncerndirektører
HR-chefen

Fra sikkerhedsområdet:

2 sikkerhedsrepræsentanter valgt blandt sikkerhedsrepræsentanterne i de respektive FMU
2 lederrepræsentanter udpeget af koncerndirektionen blandt sikkerhedsgruppernes lederrepræsentanter

Daglig sikkerhedsleder:

Den administrative sikkerhedsmedarbejder i HR-afdelingen

Stk. 4.

Hovedudvalget afholder 4 ordinære møder om året således:

- 4. mandag i februar
- 4. mandag i maj
- 1. mandag i september
- 4. mandag i november

Stk. 5.

I marts afholdes fællesmøde med Økonomiudvalget efterfulgt af et temaarrangement med det samlede Byråd. Fællesmødets dagsorden aftales mellem Hovedudvalgets næstformand og Borgmesteren, idet Økonomi/budget/regnskab er fast punkt på mødet.

Stk. 6.

På de 4 ordinære møder i Hovedudvalget er der faste temadebatter samt behandling af aktuelle forhold og sagsområder.

De faste temadebatter er placeret således:

Februar:

Arbejds miljø

- generelt
- fravær
- arbejdsskader
- sundhed og trivsel
- APV
- m.m.

Personalepolitik

- generelt
- MED-aftalen
- opmærksomhedspunkter
- uddannelse i MED og SI
- m.m.

Maj

Uddannelse / kompetenceudvikling

- rammeaftalen
- redegørelse fra enhederne
- særlige forløb

Ligestilling

- M/K
- etnisk

Servicestrategi

September

IT strategi/-udvikling

Sociale kapitler

Kvalitetsudvikling

- medarbejdere/ledelse
- brugere
- opgaver

November

Lønpolitikken

- status
- prioriteringer
- andet

Decentralisering

Økonomi, budget og regnskab skal indgå særligt på alle faste møder.

Stk. 7.

Der kan indkaldes til ekstraordinære møder i henhold til den vejledende forretningsordens bestemmelser jf. bilag 1

Stk. 8.

Udover det særlige temamøde med Byrådet afholdes der med 1 – 2 års mellemrum særlige temaarrangementer for udvalgets medlemmer

Kapitel 3

Tillidsrepræsentanter

§ 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 ½ års tilknytning til Kommunen. Elever på erhvervsuddannelserne (EUD-elever) er ikke valgbare. Valget anmeldes skriftligt af vedkommende organisation over for Kommunen. Kommunen er berettiget til over for organisationen at gøre indsigelse mod valget inden for en frist på 3 uger fra modtagelse af meddelelse fra organisationen.

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.

Bestemmelser 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 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 tillidsrepræsen-

tantent 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 varetage anliggender inden for de enkelte tillidsrepræsentanters område, hvis de berørte tillidsrepræsentanter er enige herom.

Stk. 3.

Det kan mellem en personaleorganisations lokale afdeling (sektor, klub) og Kommunen aftales, at der vælges en fællestillidsrepræsentant, der repræsenterer enten en overenskomstgruppe, som har valgt mere end én 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 indgåelse af den lokale aftale mulighed for at vælge en fællestillidsrepræsentant. Denne skal have ansættelsesmæssige tilknytning til Kommunen, men behøver ikke at være tillidsrepræsentant i forvejen.

Stk. 6.

Bestemmelser 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.

§ 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 fællestillidsrepræsentanten.

Stk. 2.

Suppleanten er omfattet af bestemmelsen i § 17. Under medarbejder repræsentantens fravær indtræder suppleanten i medarbejder repræsentantens 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.

Varetagelse af hvervet som medarbejderrepræsentant må ikke indebære indtægtstab.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Henvisning til lokal TR-aftale, jf. § 16, som fremgår af bilag 2

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

Stk. 1.

Der gives 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, under tjenestens tarv.

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 "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 bestemmelserne om størrelsen af kommunernes indbetalinger fastsættes ved aftale mellem KL, KTO og SHK.

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 i en lokal aftale, som fraviger følgende bestemmelser i nærværende aftale:

- § 10, stk. 1–4, stk. 5. 1. punktum og stk. 6
- § 11, stk. 3 og 4
- § 12, stk. 1, 1. og 2. punktum, stk. 2, 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, §§ 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 rimelig 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. 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 afskedigelse 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 begrundet bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 2 – 4. I sådanne tilfælde skal Kommunen snarest muligt tage skridt til at afholde en for-

handling 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 personalegrupper.

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

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

Stk. 7.

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

Stk. 8.

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

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

Stk. 5.

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

Stk. 6.

Voldgiftsretten består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL og 2 af KTO/SHK. 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 tjenestemandret, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse.

Stk. 8.

Voldgiftsretten kan idømme en godtgørelse.

Stk. 9.

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

Stk. 10.

Bestemmelserne i § 20 finder anvendelse på sager, hvor de lokale parter fra den 23. marts 2005 eller senere ikke har overholdt sine forpligtelser i henhold til § 7, stk. 4 – 6.

Kapitel 4.

De centrale parter

§ 21. De centrale parters opgaver og kompetence

Stk. 1.

KL, KTO og SHK har i fællesskab til opgave at:

1. vejlede om principper og bestemmelser, der er fastlagt i rammeaftalen,
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.

KL, KTO og SHK 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 overensstemmelser 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 KL og 2 af KTO/SHK.

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.

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse

§ 23. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1.

Denne aftale træder i kraft den 1. januar 2007 og kan opsiges med 9 måneders varsel til udgangen af september i ulige år. Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale. MED-aftalen kan genforhandles uden at være opsagt.

Stk. 2.

Ved opsigelse af eller forslag til ændringer af denne aftale, optages der umiddelbart forhand-

ling om indgåelse af en ny aftale mellem aftalens parter.

Forslag om ændringer af eller ønske om opsigelse af denne aftale fremsendes til Hovedudvalget.

Stk. 3.

Hvis der ikke kan opnås enighed om en ny aftale, anvendes i stedet "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg" sammen med arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om sikkerhedsorganisation.

Stk. 4.

Denne aftale evalueres primo 2008, samt ved udgangen af hver byrådsperiode.

Horsens Kommune den 17. januar 2007

For LO-området:



Hanne Petersen

FOA



Kenn Knudsen

3F



Per Bergenhagen

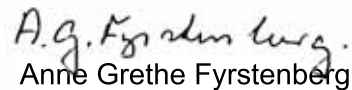
HK



Kent Christensen

TL

For FTF-området:



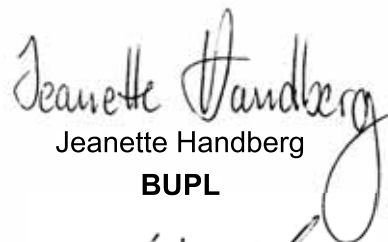
Anne Grethe Fyrstenberg

Horsens Lærereforening



Ingelis Ribberhol

Danske Fysioterapeuter



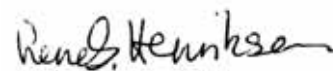
Jeanette Handberg

BUPL



Jørgen Pram Gad

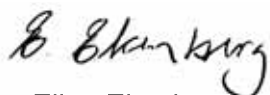
DSR



Lene Secher Henriksen

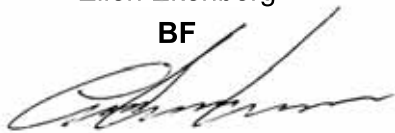
DSR

For AC-området:



Ellen Ekenberg

BF



Carsten D. Laursen

IDA



Helle Kousholt

Arkitektforbundet

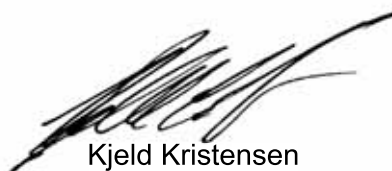
For Horsens Kommune:



Ole Have Jørgensen



Karin Holland



Kjeld Kristensen



Knud Andersen



Kaj Kjær Nielsen



Hanne Damgård



Inge Kruse Rasmussen



Frode Fårup



Poul Harder

BILAGSFORTEGNELSE

Bilag 1

Vejledende forretningsorden for MED-udvalgene

Bilag 2

Vilkår for tillidsvalgte i Horsens Kommune

Bilag 3

Uddannelse i MED – struktur/aftale

Bilag 4

Information og uddannelse i den nye MED-aftale

Bilag 5

Oversigt over sikkerhedsgrupper pr. 1.1.2007

Bilag 6

Oversigt over væsentlige aftaler, protokollater og dokumenter for MED-udvalgenes arbejde



Vejledende forretningsorden for MED-udvalgene

1 Opgaver

- a. alle opgaver indenfor ledelsens kompetence kan behandles/drøftes i MED-udvalget (budget/regnskab, daglig arbejdstilrettelæggelse, organisations ændringer eller planer herom, personalepolitik, lønpolitik, arbejdsmiljø m.m.)
- b. undtaget er personspørgsmål eller sager der i øvrigt skal forhandles med en faglig organisation, eller sager hvorom der i øvrigt er tavshedspligt
- c. der skal i øvrigt henvises til MED-aftalens §§ 6,7 og 8, ligesom det er vigtigt at MED-udvalget lever op til MED-aftalens § 2

2 Mødeafvikling

- a. der afholdes møde mindst 1 gang hvert kvartal, og det forventes at der aftales møder for 1 år ad gangen
- b. ekstraordinært møde afholdes såfremt et flertal af personalerepræsentanter overfor formanden eller næstformanden fremsætter anmodning herom
- c. ekstraordinært møde afholdes ligeledes, hvis formanden og/eller næstformanden fremsætter ønske herom
- d. der skal med 1-2 års mellemrum afvikles et særligt arrangement med et eller flere emner indenfor MED-udvalgets virke, opgaverettet eller procesrettet
- e. møderne skal i videst muligt omfang placeres indenfor normal arbejdstid og den forventede mødelængde skal angives ved udsendelse af dagsorden

3 Tidsfrister

- a. indkaldelse skal ske i henhold til den af udvalget besluttede mødeplan eller med 3 ugers varsel. I forbindelse med ekstraordinære møder kan dette fraviges efter aftale mellem formand og næstformand

- b. forslag til emner på dagsordenen skal fremsendes senest 2 uger før mødet til formanden eller næstformanden
- c. dagsorden med bilag udsendes senest 1 uge før mødet, i forbindelse med ekstraordinære møder kan der aftales fravigelse af dette mellem formand og næstformand
- d. overholdes de aftalte tidsfrister ikke kan ethvert medlem kræve mødet udsat

4 Dagsorden

- a. dagsorden udarbejdes af formanden og næstformanden
- b. dagsorden skal mindst indeholde følgende faste punkter
 - godkendelse af referat fra forrige møde
 - information fra ledelsen, herunder information om arbejdet i overordnede MED-udvalg
 - information fra medarbejderne
 - budget/regnskab
 - arbejdsmiljø, herunder afgivne påbud
 - eventuelt aftalt tema til pågældende møde, idet det anbefales at MED-udvalget i forbindelse med drøftelse af årsplanen aftaler særlige temaer som skal belyses og drøftes på bestemte møder
 - information fra dette møde
 - temaer til kommende møder
 - eventuelt
- c. vedrørende Hovedudvalget henvises til beskrivelse i § 9

5 Bilag

- a. nødvendige bilag til belysning af de enkelte punkter skal medsendes dagsordenen
- b. overholdes pkt. a ikke kan ethvert medlem kræve punktet udsat

6 Mødet

- a. formanden leder møderne og i formandens fravær ledes mødet af næstformanden
- b. møderne kan ikke afholdes, hvis ikke

mindst halvdelen af medlemmerne er til stede eller der er flertal af ledelsesrepræsentanter

7 Referat

- a. formanden har ansvar for at der tages referat fra møderne
- b. sekretær tager referat under møderne
- c. referatet godkendes af formand og næstformand og forelægges til endelig godkendelse på næste møde
- d. referatet udsendes senest 8 dage efter mødets afholdelse
- e. det skal af beslutningerne fremgå, hvem der har ansvaret for beslutningernes gennemførelse
- f. referatet fra Fælles MED-udvalget og afdelings MED-udvalget skal fremsendes til udvalgsmedlemmerne samt til direktørområdets/afdelingens/institutionens opslagstavler eller direkte til de ansatte eller via IT.
- g. referat fra Hovedudvalget skal fremsendes til udvalgets medlemmer og suppleanter samt til formændene og næstformændene for samtlige MED-udvalg samt være tilgængeligt på Kommunens intranet. Endvidere udarbejdes der et særligt indlæg til Kommunens personaleblad.

8 Sekretær

- a. sekretæren udpeges af udvalget og behøver ikke at være medlem af udvalget

9 Formøder

- a. det forventes, at ledelsesrepræsentanterne, respektive medarbejderrepræsentanter, afholder formøde forinden udvalgets møde

10 Underudvalg og tilkaldelse af sagkyndige

- a. MED-udvalget kan, når der er enighed herom, nedsætte underudvalg herunder også permanente udvalg til behandling af bestemte opgaver

- b. udvalg nævnt under pkt. a kan sammensættes af medlemmer af udvalget, suppleres med eller sammensættes af andre medarbejdere indenfor udvalgets område
- c. ved behandling af specielle spørgsmål kan underudvalget ligesom MED-udvalget tilkalde særlige sagkyndige
- d. underudvalgene skal holde MED-udvalget løbende orienteret

11 Konkret forretningsorden

- a. denne forretningsorden er en vejledende forretningsorden, men samtidig en minimumsforretningsorden
- b. det enkelte MED-udvalg skal på baggrund af denne vejledende forretningsorden drøfte og udarbejde forretningsorden for pågældende udvalg

Vilkår for tillidsvalgte i Horsens Kommune

Det er væsentligt for realiseringen af Kommunens mål, at der hersker et godt og tillidsfuldt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere og at de medarbejdere, der er valgt til at repræsentere medarbejderne, sikres gode og fornuftige vilkår på den enkelte arbejdsplads.

I takt med den øgede decentralisering er brugen af Kommunens tillidsvalgte øget væsentligt, og det er forventningen, at de tillidsvalgtes involvering ikke vil blive mindre i de kommende år, hvorfor det er nødvendigt, at der afsættes den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelsen af hvervet.

Hvad der er nødvendig og tilstrækkelig tid løses i det løbende samarbejde mellem ledelsen og den tillidsvalgte og i vurderingen heraf indgår bl.a.:

- arbejdspladsens størrelse, herunder hvor mange personer den pågældende repræsenterer, den geografiske spredning af området og om den pågældende repræsenterer medarbejdere, der arbejder på forskudt tid
- at hvervet udføres sådan, at det medfører mindst mulig forstyrrelse af det daglige arbejde og af direktørområdets / institutionens arbejdstilrettelæggelse
- omfanget af den tillidsvalgtes opgaver, f. eks. om den pågældende også varetager funktion som sikkerhedsrepræsentant eller deltager på flere niveauer i MED-systemet
- den tillidsvalgtes muligheder for at udføre både sit hverv og sit normale arbejde i arbejdstiden.

Der kan i visse situationer laves konkrete aftaler om tidsforbruget.

Varetagelse af hvervet sidestilles med udførelsen af det almindelige arbejde og må ikke indebære indtægtstab for den enkelte tillidsvalgte.

Frikøb og /eller kompensation herfor.

Tidskompensation kan være i form af frikøb af timer eller tillæg til dækning af merarbejdet ved TR-funktionen og vil afhænge af den kompetence, den enkelte tillidsrepræsentant er tillagt. Der er indgået en række aftaler om frikøb og tidskompensation.

Det forudsættes i øvrigt, at AKUT-reglerne i videst muligt omfang tages i anvendelse, hvor aktiviteterne foregår i arbejdstiden.

Når den tillidsvalgte deltager i møder / kurser, der er omfattet af disse regler, er det ledelsen og den tillidsvalgte, der er ansvarlig for, at der søges midler fra AKUT fonden, som tilfalder direktørområdets / institutionens budget.

Funktionstillæg til tillidsrepræsentanter.

Honorering sker som funktionstillæg. Størrelsen af et eventuelt tillæg vil afhænge af den kompetence, den enkelte tillidsrepræsentant er tillagt, og i vurderingen indgår følgende principper:

- Forhandling og indgåelse af lønaftaler.
- Kompetence til indgåelse af aftale om udfyldelse af de eksisterende (KTO/SHK/KL) rammeaftaler.
- Kompetence til at indgå arbejdstidsaftaler af et vist omfang.
- Antal medarbejdere den pågældende er tillidsrepræsentant for

Det forudsættes, at der er mulighed for at foretage en konkret vurdering af den samlede kompetence.

Det er ikke hensigten med aftalen at udelukke tillidsrepræsentanten fra at få kvalifikationsløn med begrundelser, der blandt andet vedrører kvalifikationer opnået som led i hvervet som tillidsrepræsentant.

Herudover skal der løbende ske en vurdering af løn- og uddannelsesniveau for tillidsrepræsentanten således, at denne på baggrund af hvervet som tillidsrepræsentant ikke kommer bagud i forhold til sammenlignelige stillinger (sker i forbindelse med udviklingssamtaler).

Når hvervet ophører, skal det i et samarbejde mellem den lokale ledelse og den pågældende tages op til vurdering, i hvilket omfang den tillidsvalgte, skal tilbydes efteruddannelse således, at den faglige viden på området ajourføres.

Værktøjer (teknologi).

I det omfang tillidsrepræsentanten i forvejen har adgang til PC på arbejdsstedet, ydes der normalt ikke kompensation.

I det omfang tillidsrepræsentanten ikke har adgang til PC på arbejdsstedet, skal pågældende have mulighed for at sende og modtage elektronisk post samt informationssøgning på Internettet. Hvis tillidsrepræsentanten ikke i forvejen har en opkobling, er Horsens Kommune indstillet på at betale oprettelsesafgift, svarende til Kommunens pris hos Stofa, og tilskud til driften svarende til Kommunens normale telefongodtgørelse.

Det betyder at Horsens Kommune betaler:

Oprettelsesafgift (engangsudgift)
Telefongodtgørelse (driftstilskud pr. måned)
Pt. kr. 91,00

Oprettelsesafgiften kan variere afhængig af den enkeltes valg af forbrugsmuligheder.

Der kan i særlige situationer findes andre løsninger for informationssøgning mv.

Der er flere tillidsrepræsentanter, der ikke normalt har adgang til PC via arbejdsstedet. Disse er fortrinsvis fra områderne: BUPL, FOA.

Det kan overvejes at opsætte en PC i et lokale på Rådhuset, som kan benyttes af samtlige tillidsrepræsentanter bl.a. med henblik på adgang til Kommunens intranet.

UDDANNELSE I MED – struktur/aftale og den lov- pligtige arbejdsmiljøuddannelse.

Der skal efter behov hvert år gennemføres

- **Den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse**
Alle sikkerhedsgruppemedlemmer skal senest 8 måneder efter valg/udpegning, have gennemført denne uddannelse. Uddannelsen har en varighed på 37 timer fordelt på 3 dage og 2 dage. Uddannelsen udbydes fra HR-afdelingen, og der vil blive oprettet det nødvendige antal hold hvert år. Uddannelsen gennemføres ved autoriseret arbejdsmiljøunderviser, gerne en intern
- **Grundkursus vedr. MED-aftalen**
Alle valgte og udpegede medlemmer af MED-udvalg skal have gennemført Grundkursus vedr. MED-aftalen. Uddannelsen varer 3 dage. Uddannelsen udbydes fra HR-afdelingen, og der vil blive oprettet det nødvendige antal hold. Uddannelsen gennemføres ved autoriseret MED-underviser, gerne en intern
- **Særlige arrangementer for MED-udvalg**
Hvert MED-udvalg skal hvert år eller hvert andet år afholde et særligt arrangement vedr. udvalgets virke. Disse arrangementer kan eventuelt udvides til også at omfatte de sikkerhedsgrupper, der er tilknyttet MED-udvalget.
- **Særlige arrangementer for sikkerhedsgrupperne:**
Der skal med 1 -2 års mellemrum afholdes særlige arrangementer for sikkerhedsgrupper under det enkelte MED-udvalg. MED-udvalget er ansvarlig for dette og temaet aftales i MED-udvalget.

Information og uddannelse i den nye MED-aftale

Når MED-aftalen er endeligt godkendt skal følgende orienteringsarrangementer gennemføres:

- **Stormøde**

Når alle MED udvalg er etableret, arrangerer det nye Hovedudvalg et stormøde med deltagelse af alle MED-udvalg.

På dette møde gennemgås MED-aftalen i hovedtræk, og de første opgaver for MED-udvalgene gennemgås.

Endvidere præsenterer Hovedudvalget de visioner, der er udarbejdet for arbejdet i MED-strukturen, ligesom Hovedudvalgets første opgaver og forventninger gennemgås.

- **1-dags kursus**

Alle MED-udvalg tilbydes et 1-dags kursus (komme-i-gang kursus).

Kurset vil dels indeholde en gennemgang af den nye MED-aftale samt støtte til udarbejdelse af den første arbejdsplan for MED-udvalget.

Kurset kan rekvireres via HR-afdelingen og forestås i øvrigt af MED-underviser

- **MED-aftalen**

Det planlægges, at MED-aftalen udgives i en læslet version, hvori der løbende bliver mulighed for at indskrive eventuelle fortolkningsbidrag eller gode ideer.

Sikkerhedsgrupper i Horsens Kommune pr. 1. januar 2007.

Kommunaldirektørens område

Sekretariat og udvikling samt juridisk område

Sekretariat, Kommunikation, Strategi og udvikling,
Jura, indkøb, køb/salg, huslejenævn m.m.

Økonomiområdet

Borgerservice Horsens
Borgerservice Brædstrup
Økonomi / IT

HR-området

Løn- og Personalservice og Personalestab

Serviceområdet

Rengøring - Lis Søby
Rengøring - Lise Bøjlesen
Rengøring - Jette Berg Pedersen
Kantine / Rådhusbetjente / Serviceafd. adm.

Kultur – og Fritidsafdelingen

Administrationen – Rådhuset
Biblioteker
Forum Horsens / Sportshaller og idrætsanlæg /
HUC
Søndergade 15 – (Musikskolen, Musikstedet,
Komediehuset).
Horsens Museum
Kunstmuseet

Børn- og Ungeområdet

Administrationen

Administrationen

Administrationen

Dagpasning

Dagpleje

Dagplejen Nord

Dagplejen Nord

Dagplejen Syd

Dagplejen Syd

Dagplejen Øst

Dagplejen Øst

Dagplejen Vest

Dagplejen Vest

Dagplejen Brædstrup

Dagplejen Brædstrup

Vuggestuer

Vuggestuen Kærnehuset

Vuggestuen Børnegården

Red Barnets vuggestue

Vuggestuen Flintebakken

Sct. Georgshjemmets vuggestue

Vuggestuen Skolestien

Vuggestuen Fussingsvej

Børnehaver

Børnegårdens børnehave

Horsens Børneasy

Børnehaven Kaskelotten

Skovgårdens børnehave

Børnehaven Fussingsvej

Lund Børnehus

Børnehaven Humlebien

Børnehaven Brumbassen

Dagnæs børnehave

Børnehaven Fjordparken

Børnehaven Mælkebøtten

Børnehaven Pyramiden

Børnehaven Egehøjen

Børnehaven Æblehaven

Børnehaven Krokushaven

Red Barnets børnehave

Børnehaven Armilla

Børnehaven Mariehønen

Børnehaven Solsikken

Stensballe børnehave

Børnehaven Flintebakken

Børnehaven Triton

Børnehaven Neptun

Børnehaven Sirius

Børnehaven Malurt

Børnehaven Åkanden / Himmelblå

Børnehaven Solstrålen

Børnehaven Gasvej

Børnehaven Filuren / Hobitten

Børnehuset Langelinie

Børnehaven Tinggården

Børnehaven Villa Himmelblå

Børnehaven Sønderkov

Gedved Børnehave

Børnehaven Børnegården, Søvind

Børnehaven Oasen, Hovedgård

Børnehaven Vildrosen, Hovedgård

Børnehaven Børnehuset, Østbirk

Specialbørnehave

Børnehaven Spiren

Klubber

Bankager Fritidscenter

Selvejende institutioner

Børnehaven Gefionsgården

Skovbørnehaven / Idrætsbørnehaven, Hybenvej

10 – 12, Horsens

Sct. Ibs børnehave

Børnehaven Skovhuset – Østbirk

Fristedet Børnebyg (fritidsklub)

Gefionsgården (fritidsklub)

Undervisning**Skoler og Sfo'er**

Egebjergskolen
 SFO Boblen – Egebjergskolen
 Lundskolen + SFO Kaskaden
 Vestbyskolen
 SFO Vestbyskolen (Mini Vest)
 10. Klasse Centret
 Bankagerskolen
 SFO Delfinen – Bankagerskolen
 Højvangskolen
 SFO Højvangskolen
 Dagnæsskolen
 SFO Dagnæsskolen
 Stensballeskolen
 SFO Galaksen – Stensballeskolen
 Langmarkskolen
 SFO Myretuen – Langmarkskolen
 Bakkeskolen
 Hattingskolen + SFO Fuglereden
 Søndermarkskolen
 SFO Søndenvinden – Søndermarkskolen
 Torstedskolen
 SFO Valhalla – Torstedskolen
 Midtbyskolen
 SFO Spirillen – Midtbyskolen
 Brædstrup Skole
 SFO Brædstrup
 Brædstrup Skole – Serviceområdet
 Nim Skole og Børnehus
 Sdr. Vissing Skole
 Gedved Skole
 Hovedgård Skole
 Søvind Skole
 Østbirk Skole

Specialskoler

Lundagerskolen
 Sejtskolen

UU

UU – Ungdommens uddannelsesvejledning

Ungdomsskole

Ungdomsskolen

Børnefamilierådgivning**Familiecentre**

Børnefamiliecenter Fuglevang
 Børnefamiliecenter Nordvang
 Familiecenter – Brædstrup

Tandplejen

Bankagerskolen / Langmarkskolen
 Borgmesterbakken 26
 Tandplejen – Brædstrup
 Tandplejen – Gedved

Teknik og Miljø

Administrationen

Administrationen

Forsyningsområdet

Vandforsyningen

Ledningsgruppen

Driftsområdet

Centralrenseanlægget

Renovationen

Genbrugsplads/losseplads

Asfaltgruppen incl. vejmand og skiltehold

Brolægningsgruppe + gravehold vand

Driftsgården – mekanikerværksted

Driftsgården – øvrige

Renholdelsesgruppen

Parkgruppen incl. tømrerværksted

Brand- og Redning

Beredskabsområdet

Immo-afdelingen



Voksenservice, sundhedsfremme og beskæftigelse

Rådhuset Administrationen

Økonomi, Plan- og Udvikling, Sekretariat og
chefsekretær

Voksenservice

Sundhedscenter Nord

Køkken, rengøring, vask - Ceres og Tamdrup
Centret

Rengøring – hele Sundhedscenter Nord

Tamdrup Centret + N5 og N6

Egebakken + N6 – Plejeboligerne Tamdrup Centret

Plejeboliger Ceres Centret – stuen

Plejeboliger Ceres Centret 1. sal – Dagghjem, Klinik
N1 og afløserkorps

N2 og sygeplejerskegruppe

Psykiatri – bofællesskab, Promenadehuset,
Støttekontaktpersoner, Kaffekanden

Administration, terapeuter, Sekretær, Aktivitet

N4 + aften/nattevagter

Orionshus Fabrikvej

Psykiatriske bofællesskaber, Specialrådgivning
– Rådhuset

Sundhedscenter Syd

Boller Slot

Bofællesskab / Støttekontaktpersoner

Hatting-Torsted, Hattingcentret Boenheden

Torsted / Aftenvagter / Endelave

Dagnæs/Tyrsted sygepl. nattevagter (Hjemme-
plejen blå/grøn gruppe)

Præsthøjgården Afd. B

Præsthøjgården Afd. C

Præsthøjgården Afd. D

Præsthøjgården Dagghjem

Præsthøjgården Køkken

Præsthøjgården Øvrige

Sundhedscenter Øst

Stensballeområdet

Sundtopområdet

Øst 1 – Sygeplejerskegruppen

Øst 2 – Sygeplejerskegruppen

Lindehøj – Drivhuset

Lindehøj – Stammen + Kronen

Lindehøj – Roden

Lindehøj – Køkken/pedel/rengøring

Terapien

Administrationen – Sekretariat

Langmarken

Arentzens Minde

Nørrevang

Sundhedscenter Vest

Administrationen

Sønderbroområdet – døgnhjemmeplejen

Åparkområdet

Åpark Demensafdelingen

Åparkområdet aften/nattevagter

Åparken – køkken/rengøring

Kildebakken – køkken/rengøring

Claus Cortsensgade 13 – V5 og V6

Gefionshave

Kildebakken – hjemmeplejen

Kildebakken – demens

Plejeområdet Brødstrup

Genoptræning/pedeller/administration

Sygeplejersker – Plejen

Egebo – Plejen

Udsigten / Klovenhøj – Plejen

Søndergården – Plejen

Vesterled – Plejen

Vesterled – Aktiviteten + akutstue

Toftegården – Plejen

Centralkøkkenet

Plejeområdet – Gedved

Ældrecenter Nørrelide, Gedved

Ældrecenter Birkebo, Østbirk

Ældrecenter Skovly, Hovedgård

Ældrecenter Ravnebjergvej, Søvind

Revacenter Bomi

Produktionen
Service
Kontor
Ekstern beskæftigelse
Brugersikkerhedsgruppen

Sølyst

Sølyst

ASV

Akademiet for specialundervisning for voksne

Hvide hest

Hvide Hest

Horshøj

Horshøj
Produktionen
Dagcenter
Skovbrynet

VASU Horsens Kommunes Rusmiddelcenter

Fængslerne i Nr. Snede og Møgelkjær
Tobaksgården
Kråsiglund og Halvvejshus

Social- og Arbejdsmarkedscentret og Job Horsens

Beskæftigelsesafdelingen, Fuglevangsvej 42,
Værksteder og genbrugsbutik

Beskæftigelsesafdelingen, Fuglevangsvej 47 og
61, Administration og Orkanens øje

Beskæftigelsesafdelingen, Fuglevangsvej 47,
Værksteder

Beskæftigelsesafdelingen, Fuglevangsvej 61,
Værksteder

Job Horsens – Holmboes Alle 1, Kommunal del

Job Horsens – Fuglevangsvej 47, Kommunal del

Arbejdsmarkedsområde Brædstrup

Bofællesskabet og støttecentret
Jobcentret
Jobcentret særlige vilkår (brugere)

Arbejdsmarkedsområdet Gedved

Arbejdsmarkedscentret

Oversigt over væsentlige aftaler, protokollater og dokumenter for MED-udvalgenes arbejde

- Protokollat vedrørende anmeldelse af tillidsrepræsentanter, København d. 2. december 1991
- Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse, København d. 24. maj 2005
- Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering, København d. 24. maj 2005
- Vedtægter for AKUT-fonden, København d. 24. maj 2005
- Protokollat om bidrag til AKUT-fonden, København d. 24. maj 2005
- Aflønning af tillidsrepræsentanter, København, d. 24. maj 2005
- Protokollat om indsats mod arbejdsbettinget stress, København d. 24. maj 2005
- Rameaftale om socialt kapital
- Fællesaftale om ny løn, København d. 9. august 2005
- Aftale om lokalløndannelse for sundhedskartellets område, København d. 21. december 2005
- Bekendtgørelse nr. 575 af 21. juni 2001 om Virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde.
- At-Vejledning – F.2.4 Virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde
- At-Vejledning – F.2.5 Sikkerhedsgrupper og sikkerhedsrepræsentanter
- At-Vejledning – F.2.6 Sikkerhedsudvalg
- Personalepolitik for Horsens Kommune, Horsens, d. xx.xx 2007
- Personalepolitiske regler i Horsens Kommune, Horsens, d. 27. juni 2006
- Lønpolitik i Horsens Kommune, Horsens, d. 25. april 2006

§ 18. Voldgift vedrørende §§ 10 – 17

Stk. 1.

Uoverensstemmelserne om fortolkning af §§ 10 – 17 om tillidsrepræsentanter afgøres ved en voldgift, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL og 2 af KTO/SHK.

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/SHK.

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 der inden for 1 måned tages skridt til at efterkomme anmodningen.

Stk. 3.

Såfremt en af parterne ikke inden for fristen på 1 måned tager skridt til at opfylde sine forpligtelser, kan den anden part indsende sagen til de centrale parter med anmodning om, at sagen søges løst ved bistand fra de centrale parter.

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 hen-



Horsens Kommune
Rådhusstorvet 4
8700 Horsens

www.horsenskommune.dk

HÖRSENS KOMMUNE
Kommunaldirektørens område
