

**BILAG 3. OVERSIGT OVER OPGAVER FOR ØVRIGE MED-UDVALG OG OVER FORHANDLING/AFTALE OM ENKELTPERSONERS ELLER GRUPPERS VILKÅR I RELATION TIL GENERELLE (RAMME)AFTALER MV.**

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

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

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

Øvrige MED-udvalg har i henhold til en række generelle (ramme)aftaler til opgave:

	<i>Tværgående drøftelse/forhandling i lokale MED-udvalg for alle medarbejdere</i>	<i>Aftalehjemmel</i>	<i>Forhandling/aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår</i>
a.	Skal udfylde de af hovedudvalget aftalte retningslinjer vedrørende sundhed. Udfyldningen skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer.	Aftale om trivsel og sundhed § 6, stk. 1	
b.	Skal aftale retningslinjer for fremlæggelse af institutionsbaseret sygefraværsstatistik samt opfølgning på sygefravær i institutionen.	Aftale om trivsel og sundhed § 8, stk. 2	
c.	Institutionsledelsen fremlægger en institutionsbaseret sygefraværsstatistik for det lokale MED-udvalg.	Aftale om trivsel og sundhed § 8, stk. 1	
d.	Skal aftale retningslinjer for udarbejdelse af handlingsplaner, hvis der konstateres problemer i arbejdspladsvurderingen (APV). Såfremt arbejdsmiljøarbejdet ikke varetages af MED-udvalget drøftes handlingsplaner i arbejdsmiljøudvalget.	Aftale om trivsel og sundhed § 10	
e.	Skal, afhængig af beslutning i hovedudvalget, aftale retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress.	Aftale om trivsel og sundhed § 11	

	<i>Tværgående drøftelse/forhandling i lokale MED-udvalg for alle medarbejdere</i>	<i>Aftalehjemmel</i>	<i>Forhandling/aftale om enkeltpersoners eller grupperes vilkår</i>
f.	Skal, afhængig af beslutning i hovedudvalget, aftale retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane – herunder fra 3. person – i tilknytning til udførelsen af arbejdet.	Aftale om trivsel og sundhed § 12, stk. 1	
g.	Skal drøfte de overordnede mål for kompetenceudviklingsindsatsen på arbejdspladsen.	Aftale om kompetenceudvikling § 6, stk. 1	På den enkelte arbejdsplads opstilles der udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere.

Opgaver der ikke kan fraviges

Følgende af ovenstående opgaver er obligatoriske og kan derfor ikke fraviges ved lokal aftale: Punkt d, e, f og g.

Opgaver der kan fraviges ved lokal aftale

Med mindre andet fremgår af den lokale MED-aftale eller beslutning i hovedudvalget, kan lokale MED-udvalg dog, såfremt der er enighed i udvalget herom, aftale at fravige følgende af ovenstående opgaver: Punkt a, b og c.

Hvis en af parterne i det lokale MED-udvalg ikke længere ønsker at fravige et eller flere af de nævnte punkter, genindtræder forpligtelsen i forhold til disse.

Opgaver der kan varetages efter aftale

Nedenstående bestemmelser er efter overenskomstforhandlingerne i 2011 ikke obligatoriske for øvrige MED-udvalg, men opgaver, der efter aftale kan varetages:

	<i>Tværgående drøftelse/forhandling i lokale MED-udvalg for alle medarbejdere</i>	<i>Aftalehjemmel</i>	<i>Forhandling/aftale om enkeltpersoners eller grupperes vilkår</i>
h.	Såfremt der på den enkelte arbejdsplads-/institution besluttes, at der kan ske ansættelse af personer i henhold til aftalen, er det hensigtsmæssigt at ledelse og medarbejdere drøfter retningslinjer for beskæftigelse af disse. Såfremt	Aftale om integrations- og oplæringsstillinger § 4, stk. 2	Aftale om etablering af oplærings- og integrationsstillinger, herunder den konkrete ansættelse indgås mellem regionen

	<i>Tværgående drøftelse/forhandling i lokale MED-udvalg for alle medarbejdere</i>	<i>Aftalehjemmel</i>	<i>Forhandling/aftale om enkeltpersoners eller grupperes vilkår</i>
	der på arbejdspladsen enten er et samarbejdsudvalg, medindflydelses- eller medbestemmelsesudvalg, er det hensigtsmæssigt, at retningslinjer for etablering af oplæringsforløb drøftes i dette forum.		og (lokale)repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.
i.	Sundhedsfremmeinitiativernes effekt og anvendelse kan drøftes og evalueres i medindflydelses- og samarbejdssystemet med passende mellemrum.	Aftale om trivsel og sundhed § 6, stk. 2	
j.	Såfremt det på den enkelte arbejdsplads/institution besluttet, at der kan ske ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige, er det hensigtsmæssigt at ledelse og medarbejdere drøfter retningslinjer for beskæftigelse af disse.	Rammeaftale om socialt kapitel § 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aftale om vilkår i flexjob, aftalebase-rede job på særlige vilkår, løntilskudsjob, herunder skånejob, indgås mellem regionen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).</li> <li>• Lokal forhandling om vilkår i forbindelse med brug af løntilskudsjob og virksomhedspraktik i mere end 13 uger.</li> </ul>
k.	Kan drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling.	Aftale om kompetenceudvikling § 6, stk. 2	På den enkelte arbejdsplads opstilles der udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere.
l.	Kan drøfte hvordan arbejdet med kompetenceudvikling evalueres.	Aftale om kompetenceudvikling § 6, stk. 2	På den enkelte arbejdsplads opstilles der udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for

	<i>Tværgående drøftelse/forhandling i lokale MED-udvalg for alle medarbejdere</i>	<i>Aftalehjemmel</i>	<i>Forhandling/aftale om enkeltpersoners eller grupperes vilkår</i>
			grupper af medarbejdere.
m.	MED-systemet kan drøfte, hvorledes anvendelsen af tele-/hjemmearbejde kan fremme etableringen af mere attraktive arbejdspladser, samt hvorledes eventuelle ulemper ved tele-/hjemmearbejde kan undgås.	Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde, vejledning	Lokal aftale mellem regionen og (lokale) repræsentanter for en eller flere organisationer. På grundlag heraf indgås aftale mellem regionen og de enkelte ansatte.
n.		Rammeaftale om seniorpolitik	Aftale indgås mellem regionen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).
o.		Protokollat vedr. vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der skal ske en forhandling om tillidsrepræsentanters vilkår med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældendes overenskomst-gruppe(r).</li> <li>• Såfremt der i hovedudvalget er vedtaget overordnede principper for TR-vilkår, skal disse principper danne grundlag for forhandlingen.</li> </ul>