NYT

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 i hht. 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:

Tværgående drøftelse/forhandling i lokale MED-udvalg for alle medarbejdere	**Forhandling/aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår**	**Aftalehjemmel**
• Skal udfylde de af hovedudvalget aftalte retningslinjer vedrørende sundhed. Udfyldningen skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer. • Skal aftale retningslinjer for fremlæggelse af institutionsbaseret sygefraværsstatistik samt opfølgning på sygefravær i institutionen. • Institutionsledelsen **fremlægger** en institutionsbaseret sygefraværsstatistik for det lokale MED-udvalg. • 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

Tværgående drøftelse/forhandling i lokale MED-udvalg for alle medarbejdere	Forhandling/aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår	Aftalehjemmel
• Skal, afhængig af beslutning i hovedudvalget, aftale retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress. • 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.		
• Skal drøfte de overordnede mål for kompetenceudviklingsindsatsen på arbejdspladsen.	• På den enkelte arbejdsplads opstilles der udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere.	Aftale om kompetenceudvikling

Ovenstående opgaver er obligatoriske og kan derfor ikke fraviges ved lokal aftale.

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

Tværgående drøftelse/forhandling i lokale MED-udvalg for alle medarbejdere	Forhandling/aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår	Aftalehjemmel
• 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	• Aftale om etablering af oplærings- og integrationsstillinger, herunder den konkrete ansættelse indgås mellem regionen og (lokale)repræsentanter for den forhandlingsbe-	Aftale om integrations- og oplæringsstillinger

Tværgående drøftelse/forhandling i lokale MED-udvalg for alle medarbejdere	Forhandling/aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår	Aftalehjemmel
disse. Såfremt der på arbejdspladsen enten er et samarbejdsudvalg, medindflydelses- eller medbestemmelsesudvalg, er det hensigtsmæssigt, at retningslinjer for etablering af oplærings-forlob droftes i dette forum.	rettigede organisation.	
• Sundhedsfremmeinitiativernes effekt og anvendelse **kan** droftes og evalueres i medindflydelses- og samarbejdssystemet med passende mellemrum.		Aftale om trivsel og sundhed
• Såfremt det på den enkelte arbejdsplads/institution besluttes, at der kan ske ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige, er det hensigtsmæssigt at ledelse og medarbejdere drofter retningslinjer for beskæftigelse af disse.	• Aftale om vilkår i flexjob, aftalebaserede job på særlige vilkår, løntilskudsjob, herunder skånejob, indgås mellem regionen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er). • Lokal forhandling om vilkår i forbindelse med brug af løntilskudsjob og virksomhedspraktik i mere end 13 uger.	Rammeaftale om socialt kapitel
• **Kan** drofte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling. • **Kan** drofte hvordan arbejdet med kompetenceudvikling evalueres.	• På den enkelte arbejdsplads opstilles der udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere.	Aftale om kompetenceudvikling
• MED-systemet kan drofte, hvorledes anvendelsen af tele-/hjemmearbejde kan fremme etableringen af mere attraktive arbejdspladser, samt hvorledes eventuelle ulemper ved tele-/hjemmearbejde kan undgås.	• Lokal aftale mellem regionen og (lokale) repræsentanter for en eller flere organisationer. På grundlag heraf indgås aftale mellem regionen og de enkelte ansatte.	Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde

Tværgående drøftelse/forhandling i lokale MED-udvalg for alle medarbejdere	Forhandling/aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår	Aftalehjemmel
	• Aftale indgås mellem regionen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).	Rammeaftale om seniorpolitik
	• Der skal ske en forhandling om tillidsrepræsentanters vilkår med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældendes overenskomstgruppe(r). **Såfremt** der i hovedudvalget er vedtaget overordnede principper for TR-vilkår, skal disse principper danne grundlag for forhandlingen.	Protokollat vedr. vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse