

Direktionssekretariatet

MED-aftale

Januar 2013
Tilrettet 2015



MORSØ KOMMUNE

MORS
HJERTET I NORDVEST



1. FORORD	2
2. AFTALENS JURIDISKE GRUNDLAG.....	2
3. AFTALENS OMRÅDE.....	3
4. FORM OG STRUKTUR	3
4.1 Repræsentation og valg	4
4.2 Hovedudvalgets sammensætning	4
4.3 Sammensætning af område- og lokale MED-udvalg	4
5. HOVEDUDVALGET	5
5.1 Hovedudvalgets opgaver	5
6. MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE.....	6
6.1 Information og drøftelse.....	6
6.2 Retningslinjer	7
7. ARBEJDSMILJØARBEJDET I MED-SYSTEMET	8
7.1 Struktur og valg på de 3 niveauer	8
7.1.1 Lokale MED-udvalg /personalemøde med MED-status.....	8
7.1.2 Hoved-MED og Område-MED	9
7.2 Arbejds miljøorganisationens opgaver og funktioner.....	9
7.2.1 Hoved-MED	10
7.2.2 Område-MED	11
7.2.3 Lokalt MED	11
7.3 Koordinerende funktioner	12
8. TILLIDSVALGTE.....	12
9. GENERELLE FORHOLD	13
9.1 Ikrafttræden.....	13
9.2 Fortolkningen af den lokale MED-aftale	13
9.3 Evaluering	13
9.4 Opsigelse	13
9.5 Underskriftsark	14
10. BILAG.....	15
10.1 Bilag 1: MED-struktur og arbejdsmiljøorganisationens opbygning	15
10.2 Bilag 2: Sammensætning af MED-udvalg.....	19
10.3 Bilag 3: Selvejende dag- og døgninstitutioner	20
10.4 Bilag 4: Forretningsorden for Hoved-MED	21
10.4.1 Bilag 4.1 Vejledende forretningsorden for øvrige MED-udvalg.....	22
10.5 Bilag 5: Tillidsvalgte	23
10.6 Bilag 6: Forhåndsftale	27
10.7 Bilag 7: Skema til vilkårsdrøftelse.....	29
10.8 Bilag 8: Oversigt over hovedudvalgets obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler m.v.	32
10.9 Bilag 9: Oversigt over opgaver for øvrige MED-udvalg og over forhandling/aftale om enkeltpersoners eller grupperes vilkår i relation til generelle (ramme)aftaler mv.....	33
10.10 Bilag 10: Kodeks for Godt medarbejderskab, God ledelse og God topledelse	34

1. Forord

Denne lokale MED-aftale erstatter tidligere aftale og træder i kraft 1. januar 2013.

MED-aftalen er revideret af et forhandlingsudvalg bestående af repræsentanter fra LO, FTF og AC samt ledelsesrepræsentanter fra Morsø Kommune på baggrund af forslag fra Hoved-MED.

Det er *visionen*, at lokalaftalen skaber sammenhæng mellem Morsø Kommunes overordnede værdier, visioner, ledelses- og medarbejderværdigrundlag¹ personalepolitik og administrativ organisering samt kommunens samarbejds-, arbejdsmiljømæssige indsats.

De overordnede værdier ved Morsø Kommune er *dynamik, pålidelighed og hjerterum*.

Værdierne suppleres af en grundlæggende tro på, at organisations- og individuel udvikling blomstrer gennem anerkendende og værdsættende dialog.

Morsø Kommunes overordnede visioner udmøntes i værdigrundlaget med afsæt i disse temaer:

- *Vi står sammen om fælles mål*
- *Sammen er vi bedst-ledelse*
- *Vi får mest ud af ressourcerne*

Ledelsesværdigrundlaget er udarbejdet som led i *Sammen er vi bedst-ledelse*.

Ledelsesværdigrundlaget ledsages af en højere grad af decentralisering af kompetence på alle niveauer – herunder yderligere kompetence til den enkelte personaleleder og medarbejder. Morsø Kommunes indsats vedrørende samarbejde og arbejdsmiljø - MED-strukturen er fastlagt under hensyntagen hertil.

Parterne er enige om, at lokalaftalen sikrer grundlaget for, at:

- MED-organisationen fungerer og anerkendes af alle som en dialogskabende, proaktiv og innovativ² del af Morsø Kommune
- Forbedre og udvikle det gode samarbejde mellem medarbejdere og ledelse på alle niveauer i organisationen gennem åben, anerkendende og værdsættende dialog
- Morsø Kommune kan løse de kommende års udfordringer, herunder udfordringerne vedrørende økonomisk og faglig bæredygtighed
- Der gives medindflydelse og medbestemmelse på alle niveauer i organisationen på arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold
- Arbejdet for et sundt og sikkert arbejdsmiljø styrkes og effektiviseres

2. Aftalens juridiske grundlag

KL m.fl. og KTO indgik den 17. juni 2005 *Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, revideret ved overenskomstforhandlingerne 2011*. Sundhedskartellet har indgået identisk rammeaftale med de nævnte arbejdsgiverparter.

Denne lokalaftale er indgået med hjemmel i og i henhold til bestemmelserne i ovennævnte rammeaftaler. Lokalaftalen suppleres af rammeaftalerne i forhold til de bestemmelser, der ikke er medtaget i denne aftale.

Lokalaftalen respekterer gældende lovgivning, bekendtgørelser, cirkulærer m.v.³, kommunalbestyrelses-/økonomiudvalgsbeslutninger, administrative beslutninger samt kollektive overenskomster og aftaler.

¹ I form af *Kodeks for godt medarbejderskab, Kodeks for god ledelse samt Kodeks for god topledelse, se bilag 10*

² MED-organisationen skal understøtte og præge forandring og udvikling af Morsø Kommune

³ Lokalaftalen er på arbejdsmiljøområdet en lokal aftale om organiseringen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet,

Aftalen er gældende fra 1. januar 2013. Morsø Kommunes Økonomiudvalg har godkendt MED-aftalen på møde den 28. august 2013.

3. Aftalens område

MED-aftalen omfatter alle medarbejdere i Morsø Kommune. Aftalen omfatter desuden de selvejende dag- og døgninstitutioner⁴, som Morsø Kommune har indgået driftsoverenskomst med samt de fælleskommunale virksomheder.

Hvad angår de selvejende institutioner, indgår disse i den fælles arbejdsmiljøorganisation ved imellem sig at vælge 1 arbejdsleder og 1 arbejdsmiljørepræsentant til sæde i det relevante Områder-MED og i Hoved-MED.

Af organisationsdiagram⁵ – som løbende ajourføres af Hoved-MED – fremgår det hvilke institutioner, der er omfattet af MED-aftalen.

4. Form og struktur

MED-strukturen er fastlagt med henblik på at understøtte førnævnte værdier, visioner, ledelses- og medarbejderværdigrundlag m.v. Dynamik, pålidelighed og hjerterum skabes bl.a. gennem åben, tillidsfuld og anerkendende dialog på den enkelte arbejdsplads samt på tværs af arbejdspladser og MED-udvalg.

Medindflydelsen og medbestemmelsen 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.

MED-strukturen matcher ledelseskompetencen i forhold til ledelsens:

- Økonomiske ansvar
- Personalemæssige ansvar
- Faglige ansvar
- Borger-/Kundemæssige ansvar

MED-strukturen skal endvidere kunne rumme de mange forskellige arbejdspladser, der udgør Morsø Kommune. Det centrale vil altid være MED-arbejdet på de enkelte arbejdspladser. Strukturen skal derfor give mulighed for forskellighed, så individuelle behov og ønsker på arbejdspladserne tilgodeses.

Morsø Kommune finder det væsentligt, at samarbejds- og arbejdsmiljøopgaverne, i videst muligt omfang løses på lokalt niveau, hvor der ledelsesmæssigt er kompetence i forhold til et givent emne.

Underliggende udvalg har mulighed for at få spørgsmål og emner om samarbejde og arbejdsmiljø behandlet i overliggende udvalg (som udgangspunkt i det nærmest overliggende).

Medindflydelse og medbestemmelse kan på arbejdspladsniveau udøves på et personalemøde med MED-status. I så fald aftales det lokalt, hvor ofte personalemøder afholdes, hvordan dagsordenen for personalemødet udformes, hvem der deltager i personalemødet, hvem der udarbejder mødereferat m.v. ud fra hoved-MED's forslag til forretningsorden.

Bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010

⁴ Uddybende beskrivelse vedr. selvejende dag- og døgninstitutioner fremgår af bilag 3

⁵ Se bilag 1

I Morsø Kommune er arbejdsmiljøarbejdet og samarbejdsdelen integreret. Alle MED-udvalg fungerer dermed også som sikkerhedsudvalg. MED-aftalen skal medvirke til, at arbejdsmiljøarbejdet opprioriteres og koordineres med den øvrige medindflydelse og medbestemmelse, således at arbejdsmiljøet styrkes i forhold til lokale behov og muligheder.

4.1 Repræsentation og valg

For at fremme kontinuitet i arbejdet i MED ændres perioden for repræsentation i MED-udvalg til 4 år. Der sammensættes nye MED-udvalg i ulige år. Valgene foretages i oktober/november måned, med virkning fra den efterfølgende 1. januar.

Valg af medarbejderrepræsentanter til udvalgene og arbejdsmiljørepræsentanter foretages samtidigt, men som separate valg, for hele Morsø Kommune. Direktionssekretariatet underretter skriftligt alle MED-udvalg og berørte organisationer om det forestående valg.

Alle arbejdsmiljørepræsentanter i OmrådeMED vælges af og blandt de valgte arbejdsmiljørepræsentanter fra de enkelte arbejdspladser under serviceområdet.

Arbejdsmiljørepræsentanterne i HovedMED vælges af og blandt de valgte arbejdsmiljørepræsentanter i OmrådeMED.

På samme tid udpeges MED-medlemmer (tillidsrepræsentanter) i OmrådeMED og HovedMED af de forhandlingsberettigede organisationer.

Hvis et medlem udtræder fra Område-MED og HovedMED i den 4-årige periode, afklarer den relevante organisation den videre repræsentation.

Ledelsesrepræsentanter: Udpeges af den ansvarlige leder for området. Lederen er født formand for udvalget. Ved udpegning af øvrige repræsentanter lægges vægt på en bred dækning af de ledelsesmæssige ansvarsområder. Samtidig skal en af lederne være arbejdsleder.

Medarbejderrepræsentanter: Sammensætningen sker på baggrund af bestemmelserne i rammeaftalernes § 4, stk. 6 – dvs. som udgangspunkt baseret på valgte tillidsrepræsentanter. Hovedorganisationerne udpeger TR-repræsentanter til Hoved-MED og Område-MED, mens der foretages valg blandt medarbejderne til lokalt MED.

For så vidt angår valg m.v. af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter henvises til bilag 5.

4.2 Hovedudvalgets sammensætning

Kommunaldirektøren er formand for Hoved-MED. Herudover består ledelsesrepræsentanterne i Hoved-MED af Morsø Kommunes direktion og chefrepræsentant/er.

Medarbejdersiden består af 11 medarbejderrepræsentanter – 4 repræsentanter udpeget af OAO, 3 repræsentanter udpeget FTF, 1 repræsentant udpeget af AC samt 3 arbejdsmiljørepræsentanter. Medarbejderrepræsentanterne skal have ansættelsesmæssig tilknytning til Morsø Kommune eller ved en selvejende institution, der har driftsoverenskomst med Morsø Kommune.

Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

Direktionssekretariatet forestår den sekretariatsmæssige bistand til Hoved-MED.

4.3 Sammensætning af område- og lokale MED-udvalg

Præcis beskrivelse (herunder størrelse og sammensætning) af Område-MED fremgår af bilag 2.

På lokalt niveau aftales det lokale MED-udvalgets størrelse og sammensætning under hensyntagen til bestemmelserne i rammeaftalens § 4. Det præciseres, at arbejdsmiljørepræsentanten/-erne er repræsenteret i udvalget, idet alle MED-udvalg også varetager opgaverne på arbejdsmiljøområdet. Den valgte struktur skal være synlig og kendt af alle på arbejdspladsen.

På lokalt niveau kan i stedet vælges modellen med personalemøder med MED-status. Personalemøderne med MED-status indeholder ligeledes varetagelse af arbejdsmiljøarbejdet, med mindre andet aftales. Hovedreglen forventes at være, at der oprettes lokalt MED-udvalg, når der indenfor MED-udvalgets område er beskæftiget mindst 25 medarbejdere.

Valg af model sker efter dialog mellem den stedlige ledelse og de godkendte tillidsrepræsentanter inden for det område, som MED-udvalget skal dække. Såfremt der ikke kan opnås enighed indbringes spørgsmålet til afgørelse på nærmeste overliggende MED-udvalgsniveau.

5. Hovedudvalget

Hoved-MED er det øverste MED-udvalg i Morsø Kommune for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse.

Hoved-MED's sammensætning fremgår af afsnit 4.2.

5.1 Hovedudvalgets opgaver

Hoved-MED forhandler og indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i henhold til bestemmelserne heri.

Hoved-MED har på det overordnede niveau endvidere til opgave⁶:

- Gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen
- At vejlede om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af udvalg m.v.
- At fortolke aftalte retningslinjer
- At fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom
- At indbringe uoverensstemmelser, fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter jf. § 22
- Hvert andet år (medmindre andet aftales) som led i den strategiske planlægning af MED-arbejdet at gennemføre en strategisk drøftelse af, hvilke indsatsområder og opgaver, der i Hoved-MED er enighed om, er særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med i perioden. På baggrund af den strategiske drøftelse fastlægges en strategiplan.

Hoved-MED har derudover til opgave⁷, at:

- Drøfte den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i Morsø Kommune med Økonomiudvalget evt. ved deltagelse i en del af det årlige budgetseminar af næstformanden samt yderligere en medarbejderrepræsentant i Hoved-MED.
- Planlægge uddannelse af MED-repræsentanter, der ligger udover grundmodul og samarbejdsmodul for nyvalgte
- Varetage nærmere definerede opgaver relateret til arbejdsmiljøforhold – nærmere beskrivelse findes i aftalens kapitel 7
- Fortolke ordlyden af den lokale MED-aftale, men ikke ændre denne

⁶ Jf. rammeaftalens § 9, stk. 2

⁷ Rammeaftalens bilag 2 indgår som bilag 8 til MED-aftalen. Her beskrives opgaverne

- Drøfte de overordnede retningslinjer for kommunens personalepolitik – en gang årligt med henblik på eventuelt at udvælge særlige indsatsområder for den strategiske drøftelse og strategiplan
- Drøfte kommunikationen af sager i MED-systemet

Hoved-MED har kompetence til at iværksætte initiativer, der berører opgaverne i den øvrige MED-organisation, herunder bl.a. indhente redegørelser, udtalelser m.v. fra underliggende udvalg.

Forretningsordenen for Hoved-MED findes i bilag 4. Desuden findes på intranettet vejledende forretningsorden for øvrige MED-udvalg og personalemøder med MED-status.

Øvrige MED-udvalgs opgaver fremgår af bilag 9.

6. Medindflydelse og medbestemmelse

Medindflydelsen og medbestemmelsen følger bestemmelserne i rammeaftalens kapitel 2. Rammeaftalens ordlyd er gengivet med grå baggrund, lokalt aftalte forhold uden farvemarkering.

Jf. Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse:

§ 6 – Medarbejderindflydelse og medbestemmelse indebærer:

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

Der er en grundlæggende tro på, at organisationsudvikling og individuel udvikling blomstrer gennem anerkendende og værdsættende dialog. Denne dialogform skal medvirke til at sikre en høj grad af medindflydelse og medbestemmelse, samt engagement og ansvarlighed i MED-systemet. Der er en gensidig forpligtelse til at sikre, at den anerkendende og værdsættende dialog bliver den fremherskende dialogform i de enkelte MED-udvalg.⁸

6.1 Information og drøftelse

Jf. Rammeaftalen om medbestemmelse og medindflydelse:

§ 7 – Information og drøftelse

Stk. 1 Grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse er, at der er gensidig informationspligt på alle niveauer.

Hovedparten af informationen gives naturligvis som led i det daglige samarbejde. Informationen i MED-udvalg kan gives såvel skriftlig som mundtlig. Der udarbejdes i videst muligt omfang sagsfremstilling til hvert enkelt dagsordenspunkt.

Principperne for MED-udvalgenes information ud i organisationen er følgende:

- Sekretæren for Hoved-MED og Område-MED sørger for, at dagsordener/referater fra Hoved-MED er tilgængelige via Intranettet.
- Øvrige MED-udvalg sørger selv for, at alle referater er tilgængelige for alle medarbejdere på kommunens intranet. Personalegrupper, der i det daglige ikke har adgang til intranettet, modtager referaterne skriftligt eller i overensstemmelse med den praksis, der er aftalt på området.

⁸ Jf. Kodeks, bilag 10

- Referaterne sendes skriftligt til overliggende udvalg, hvis én af parterne ønsker dette.

Jf. Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse:

Stk. 2 Informationen skal gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse, så medarbejdernes/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller kommunalbestyrelsens beslutninger.

Stk. 3 Ledelsen skal regelmæssigt give information om fremkomne forslag og trufne beslutninger i kommunalbestyrelsen.

Stk. 4 I overensstemmelse med reglerne om information og drøftelse påhviler det ledelsen, at:

- A. Informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i virksomhedens eller forretningsstedets aktiviteter og økonomiske situation
- B. Informere og drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i institutionen samt om alle planlagte forventede foranstaltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet
- C. Informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse.

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 kommunalbestyrelsen 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.

Stk. 7 Alle forhold, som er omfattet af informationspligten, skal tages op til drøftelse, hvis en af parterne ønsker det.

6.2 Retningslinjer

Jf. Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse:

§ 8 – Retningslinjer

Stk. 1 Når én af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser med henblik på fastlæggelse af retningslinjer. Der skal fra begge parters 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 kommunalbestyrelsen, er ikke at betragte som retningslinjer, og er derfor ikke omfattet af rammeaftalen, herunder af de særlige bestemmelser om opsigelse, jf. stk. 7.

Stk. 3 Der skal aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af:

Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold.

Større rationaliserings- og omstillingsprojekter.

Kommunens personalepolitik, herunder ligestillingspolitik,

De overordnede retningslinjer for efter- og videreuddannelse af medarbejdere, herunder generel uddannelsesplanlægning.

I forbindelse med større rationaliserings- og omstillingsprojekter, herunder forhold i forbindelse med udbud og udlicitering, skal ledelsen informere på et så tidligt tidspunkt, at der bliver gode muligheder for at drøfte de arbejds- og personalemæssige konsekvenser, så medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i ledelsens/kommunalbestyrelsens beslutninger.

Ledelsen skal fremlægge de nødvendige oplysninger om de påtænkte foranstaltningers omfang og karakter. Ved drøftelsen må inddrages alle de menneskelige og tekniske problemer, ændringerne giver anledning til, og der skal lægges vægt på at tilgodese medarbejdernes behov for tryghed.

Jf. Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse:

Stk. 4 Hvis der ikke opnås enighed om retningslinjer på et givet område, skal ledelsen, hvis medarbejderne fremsætter ønske herom, redegøre for, hvorledes man derefter vil forholde sig på det pågældende område.

Stk. 5 Aftalte retningslinjer er bindende for begge parter, som er forpligtet til at forsvare og anvende dem.

Stk. 6 Alle retningslinjer skal udformes skriftligt. Aftaler om retningslinjer kan opsiges med 3 måneders varsel. Inden opsigelse finder sted, skal der søges gennemført ændringer af retningslinjerne ved forhandling mellem parterne.

Stk. 7 Retningslinjer, som er aftalt i henhold til §8 stk. 3 og i henhold til bestemmelserne i bilag 2 punkt A, C, D, E, G, I gælder indtil, der er opnået enighed om ændringer.

7. Arbejds miljøarbejdet i MED-systemet

Morsø Kommune prioriterer arbejdet med at skabe attraktive arbejdspladser. En attraktiv arbejdsplads har et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø – og oplevelsen af et godt arbejdsmiljø er en væsentlig parameter for at tiltrække og fastholde medarbejdere. Trivsel via et godt psykisk og fysisk arbejdsmiljø er samtidig et væsentlig afsæt for, at vi leverer en professionel og serviceminded opgaveløsning.

Strategien⁹ har det formål at sikre et godt, sikkert og sundt arbejdsmiljø, hvor medarbejderne trives. Strategien skal understøtte arbejdet med at opnå dette på alle arbejdspladser i Morsø Kommune.

Morsø Kommune prioriterer arbejdsmiljøindsatsen via MED-organisationen og arbejdsmiljøgrupperne. Her ved har vi vedvarende fokus på at udvikle arbejdsmiljøet på vores attraktive arbejdsplads.

Morsø Kommune vil arbejde målrettet, effektivt og helhedsorienteret med såvel det fysiske om psykiske arbejdsmiljø på samtlige arbejdspladser i kommunen, så det gør en mærkbar forskel i hverdagen for samtlige medarbejdere i Morsø Kommune.

7.1 Struktur og valg på de 3 niveauer

Som tidligere nævnt under afsnit 4 – ”Form og struktur” er arbejdsmiljøarbejdet og samarbejdsdelen integreret. Alle MED-udvalg fungerer dermed også som arbejdsmiljøudvalg.

7.1.1 Lokale MED-udvalg /personalemøde med MED-status

På lokalt niveau aftales det lokale MED-udvalgs størrelse og sammensætning under hensyntagen til bestemmelserne i rammeaftalens § 4. Det præciseres, at arbejdsmiljørepræsentanten/-erne er repræsenteret i

⁹ Gældende Arbejds miljøstrategi for Morsø Kommune findes på Intranettet under MED og Arbejds miljø

udvalget, idet alle MED-udvalg også varetager opgaverne på arbejdsmiljøområdet. Den valgte struktur skal være synlig og kendt af alle på arbejdspladsen.

På lokalt niveau kan i stedet vælges modellen med personalemøder med MED-status. Personalemøderne med MED-status indeholder ligeledes varetagelse af arbejdsmiljøarbejdet, med mindre andet aftales.

Der skal være en arbejdsmiljøgruppe for hver institution. Efter lokalt ønske kan der være mulighed for at danne tværgående, fælles arbejdsmiljøgrupper mellem institutioner. Arbejdsmiljøgruppen består af mindst 1 arbejdsmiljørepræsentant og 1 lederrepræsentant. Hvor parterne er enige om det, kan der vælges mere end en arbejdsmiljørepræsentant. Ved oprettelse af arbejdsmiljøgruppe skal det vurderes, hvorvidt opgaven kan løses i forhold til geografiske forhold, medarbejderantal samt mængden / størrelsen af arbejdsmiljøopgaven og fornøden tid for den enkelte arbejdsmiljørepræsentant.

I Administrationen dækker arbejdsmiljørepræsentanterne alle medarbejdere uanset serviceområde. Kommunaldirektøren udpeger en ansvarlig arbejdsmiljøleder til arbejdsmiljøgruppen.

Ledelsesrepræsentanten er udpeget blandt lederne. Arbejdsmiljørepræsentanten vælges blandt og af medarbejderne for en 4-årig periode.

Arbejdsmiljøgruppen skal som minimum afholde 4 årlige møder i sammenhæng med MED-møder eller personalemøder med MED-status – se i øvrigt Bilag 4. 1. Arbejdsmiljøgruppens øvrige behov for mødeaktivitet aftales endvidere lokalt.

Valget skal anmeldes til Direktionssekretariatet – Økonomi og Personale – gælder også ved genvalg. Der vælges ikke suppleant for arbejdsmiljørepræsentanten.

Det enkelte medlem af arbejdsmiljøgruppen skal være tilmeldt den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse senest 4 uger efter valget og have gennemført den senest 3 mdr. efter valget. Det første år efter nyvalg, har arbejdsmiljørepræsentanten ret til to hele supplerende arbejdsmiljøundervisningsdage. Efterfølgende år har arbejdsmiljørepræsentanten ret til 1 ½ dag.

Er arbejdsmiljørepræsentanten fraværende på grund af orlov, sygdom eller andet fravær i en sammenhængende periode på mindst 4 måneder, kan der vælges ny arbejdsmiljørepræsentant for den resterende del af valgperioden eller for en ny valgperiode.

Arbejdsmiljørepræsentanten er beskyttet mod afskedigelse eller anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område. Arbejdsmiljørepræsentanten må ikke stilles ringere på grund af de aktiviteter, der er forbundet med hvervet.

7.1.2 Hoved-MED og Område-MED

Valg og repræsentation af arbejdsmiljørepræsentanter til Hoved-MED og Område-MED fremgår af Bilag 2. ”Sammensætning af MED-udvalg”.

Der skal som minimum afholdes 4 møder årligt i hhv. Hoved-MED og Område-MED. Se Bilag 4 og bilag 4. 1.

7.2 Arbejdsmiljøorganisationens opgaver og funktioner

Med henblik på at styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet vil Morsø Kommune anvende følgende aktiviteter og metoder:

- Værdsættende og anerkendende dialog på alle niveauer i organisationen
- Formulering af en overordnet arbejdsmiljøstrategi og konkret handleplan. (ajourføres efter behov)
- Arbejdspladsvurderinger/Trivselsmålinger udarbejdes minimum hvert 3. år
- Evaluering i forbindelse med den årlige arbejdsmiljøstrategiske drøftelse
- Afholdelse af temadage vedr. arbejdsmiljø
- Dynamisk arbejdsmiljøhåndbog til støtte for arbejdsmiljøgrupperne
- Stor repræsentation af arbejdsmiljørepræsentanter i Hoved-MED
- Arbejdsmiljøforhold skal indgå som et fast punkt på dagsordenen i samtlige udvalg
- På alle serviceområder og alle 3 niveauer at holde sig orienteret om arbejdsmiljøregler og -bestemmelser

Arbejdsmiljøopgavernes organisering på de tre niveauer:

7.2.1 Hoved-MED

I Hoved-MED løses alle opgaver inden for arbejdsmiljøområdet med betydning for hele Morsø Kommune. Arbejdet sikres ved, at kommunaldirektøren – som overordnet ansvarlig leder af arbejdsmiljøområdet – og tre arbejdsmiljørepræsentanter er repræsenteret i udvalget.

Hoved-MED's strategiske opgaver er, at:

- Fastlægge procedurer for gennemførelse og opfølgning på arbejdsmiljøområdet
- Beskrive de aktiviteter, der kan iværksættes for at styrke og effektivisere arbejdsmiljøområdet – herunder prioriterede indsatsområder for en 3-årig periode jf. arbejdsmiljøstrategien
- Planlægge, lede og koordinere arbejdsmiljøarbejdet og forestå de nødvendige aktiviteter, der er generelle for Morsø Kommune og ikke kan løses i Område- eller Lokalt MED, til beskyttelse af medarbejderne og til forebyggelse af risici
- Rådgive om og komme med forslag til temadage for arbejdsmiljøgrupper, MED-udvalg m.v., der skal supplere den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse, bidrage til kompetenceudviklingsplanen og fastholde fokus på arbejdsmiljøområdet, samt evaluere forløbet efter temadagenes gennemførelse
- Evaluere årlig status på anmeldte arbejdsskader og-ulykker, evaluere årlige statusbeskrivelser fra MED-udvalgenes arbejde med det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, herunder APV-arbejdet, og særlige indsatsområder, statistik over sygefraværet og syge- og sundhedspolitikens betydning for fastholdelsen på arbejdsmarkedet samt indikatorer på særlige indsatsområder
- Holde sig orienteret om lovgivning om beskyttelse af medarbejderne mod sikkerheds- og sundhedsrisici
- Rådgive arbejdsgiver om løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål og om, hvordan arbejdsmiljø integreres i den strategiske ledelse og daglige drift
- Hvert 3. år følge op på og evaluere den overordnede trivselsmåling, hvori den psykiske APV indgår.
- Gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse og her evaluere og vurdere om det foregående års mål for arbejdsmiljøarbejdet er nået, og om metoderne og indsatsområderne har styrket og effektiviseret arbejdsmiljøarbejdet i organisationen, samt drøfte de fremtidige fokusområder
- Ajourføre og evaluere Morsø Kommunes arbejdsmiljøstrategi
- Ajourføre og evaluere retningslinjer inden for følgende områder:
 - Indsatsen mod mobning og chikane
 - Indsatsen mod vold og trusler
 - Indsatsen for at identificere, forebygge og håndtere arbejdsbetinget stress
 - Trivselsmålinger
- Ajourføre plan over MED-organisationens opbygning med oplysning om medlemmer og sørge for, at medarbejderne bliver bekendt med planen via intranettet
- Medvirke aktivt til en samordning af arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdssted

- Fastsætte arbejdsmiljøorganisationens størrelse i overensstemmelse med bestemmelserne i Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse bilag 9 § 20.

7.2.2 Område-MED

I Område-MED løses opgaver indenfor arbejdsmiljøområdet af planlægningsmæssig, koordinerende og udviklingsmæssig betydning for hele serviceområdet. Arbejdet sikres ved, at udvalgenes formænd og det aftalte antal arbejdsmiljørepræsentanter – jf. bilag til aftalen – er repræsenteret i udvalget med særlig ansvar overfor disse opgaver, samt at arbejdsmiljøforhold indgår som fast punkt på dagsordenen.

Område-MED er bindeled mellem lokale MED-udvalg og Hoved-MED. Område-MED holder Hoved-MED orienteret om arbejdsmiljømæssige forhold.

Område-MED's strategiske og operationelle opgaver er, at:

- Indhente oplysninger til brug for Hoved-MED's samlede arbejdsmiljødrøftelse
- Arbejde med lokale indsatser, der har betydning for arbejdsmiljøforholdene inden for serviceområdet
- Planlægge overordnet indsats inden for serviceområdet i relation til Hoved-MED's valgte indsatsområder
- Hvert 3. år følge op på og evaluere trivselsmålingen, hvori den psykiske APV indgår, med relation til serviceområdet
- Forelægge forslag til kompetenceudviklingsplanen for Hoved-MED bl.a. til brug for Arbejdsmiljøstrategiens fokusområder
- Opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion, tilpasset arbejdsforholdene og medarbejdernes behov samt sørge for, at der lokalt føres kontrol med overholdelse af instruktionerne
- Kontrollere arbejdet med sikkerhed og sundhed og sørge for, at arbejdsmiljøgrupperne og Lokale MED orienteres og vejledes herom
- Sørge for, at årsager til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt nærved-ulykker analyseres og undersøges lokalt bl.a. ud fra kvartalsvise og årlige oversigter over serviceområdets anmeldte arbejdsskader, samt sørge for at få gennemført foranstaltninger, der hindrer gentagelse
- Sørge for, at de arbejdsmiljømæssige problemer, Lokal-MED forelægger udvalget, og som ikke kan løses lokalt, bliver drøftet, samt sørger for, at problemerne forelægges Hoved-MED, hvis de viser sig at være af generel karakter
- Holde sig orienteret om lovgivning til beskyttelse af medarbejderne mod sikkerheds- og sundhedsrisici

7.2.3 Lokalt MED

Arbejdsmiljøgrupperne udgør kernen i det daglige arbejde med arbejdsmiljøet, og i disse løses opgaverne på den enkelte arbejdsplads. Arbejdsmiljøgrupperne har en særlig forpligtelse til at få forhold indenfor arbejdsmiljøområdet drøftet i MED-udvalget, og skal i løsningen af opgaverne samarbejde med udvalget.

Lokalt MED og arbejdsmiljøgruppernes operationelle og strategiske opgaver er, at:

- Deltage i opfølgningen på trivselsmålingen, hvori den psykiske APV indgår, samt i planlægningen af arbejdsmiljøarbejdet og udarbejdning af arbejdspladsvurderinger, herunder inddrage sygefraværet under iagttagelse af særlige forebyggelsesprincipper jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse
- Udarbejde ulykkesanalyser (løbende opfølgning på og analyse af arbejdsulykker, forgiftninger, sundhedsskader og nærved ulykker) og anmelde disse til arbejdsgiver eller dennes repræsentant
- Varetage og deltage i aktiviteter til beskyttelse af medarbejderne og forebygge risici og kontrollere at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige

- Påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed
- Holde sig orienteret om lovgivning om beskyttelse af medarbejderne mod sikkerheds- og sundhedsrisici og orientere medarbejderne om bestemmelser, der er fastsat med henblik på at fremme sikkerhed og sundhed samt virke som kontakttled til medarbejderne
- Holde Område-MED orienteret om arbejdsmiljømæssige forhold, og forelægge arbejdsmiljømæssige problemer, der ikke kan løses lokalt, for Område-MED
- Inddrage arbejdsmiljøgruppen ved enhver ny, om-, eller tilbygning allerede i projekteringsfasen bl.a. ved at deltage i byggemøder mv. for at sikre gode arbejdsmiljøforhold for medarbejderne
- Sørge for grundlæggende god instruktion i arbejdets udførelse inden arbejdet påbegyndes, og sikre at instruktionerne følges
- Sikre den enkelte medarbejder i alle arbejdsprocesser, herunder arbejdets udførelse, anvendelse af tekniske hjælpemidler og redskaber, omgang med stoffer og materialer
- Tage særlige arbejdsmiljøhensyn til gravide, unge og handicappede medarbejdere

7.3 Koordinerende funktioner

Direktionssekretariatet bidrager til og understøtter det koordinerende arbejdsmiljøarbejde i forhold til den politiske og administrative topledelse og MED-organisationen, som omfatter arbejdsmiljøorganisationen. Direktionssekretariatet samarbejder med serviceområder og arbejdspladser om konkrete arbejdsmiljøindsatser.

Direktionssekretariatet holder sig orienteret om gældende bestemmelser på arbejdsmiljøområdet og videreformidler denne information til arbejdsmiljøorganisationen.

Desuden udfyldes den koordinerende funktion ifølge arbejdsmiljøstrategien for Morsø Kommune.

8. Tillidsvalgte

Bestemmelserne i rammeaftalens kapitel 3 er gældende. Udvalgte dele af rammeaftalen samt lokalt aftalte forhold fremgår af bilag 5.

Et godt og tillidsfuldt samarbejde mellem ledelse og tillidsvalgte er en væsentlig forudsætning for realisering af visionen med MED-aftalen¹⁰.

Det er vigtigt for Morsø Kommune at skabe gode og attraktive arbejdsvilkår for de tillidsvalgte. Aftaler om vilkår for de tillidsvalgte bygger derfor i højere grad på tillid end på detaljerede, konkrete aftaler om tidsanvendelse, registrering og kontrol.

De nærmere aftaler, jf. KTO-aftalen og SHK-aftalen findes i bilag 6. Skema til lokal drøftelse findes i bilag 7.

Institutioner/afdelinger kompenseres årligt med kr. 6.000¹¹ for hver medarbejderrepræsentant, institutionen/afdelingen har repræsenteret i Område- og/eller Hoved-MED. Kompensationen, der gives for hvert udvalg, dækker repræsentanternes mødeforberedelse, mødeaktivitet, tidsforbrug i forbindelse med deltagelse i nedsatte arbejdsgrupper m.v.

Morsø Kommune sikrer, at:

- Arbejdspladser kompenseres, i fald der er valgt en fællestillidsrepræsentant. Kompensationen beregnes forholdsmæssigt i forhold til de øvrige arbejdspladser.

¹⁰ Se afsnit 1

¹¹ Beløbet er angivet i 2007-niveau. Beløbet fremskrives med virkning fra og med 2008, med den fremskrivningsprocent Morsø Kommune anvender på lønninger. Der er tale om et gennemsnitsbeløb, der skulle kunne dække ca. 40 timer årligt.

- Arbejdspladser kompenseres, i fald der er valgt en tillidsrepræsentant på tværs af flere arbejdspladser. Kompensationen beregnes forholdsmæssigt i forhold til de øvrige arbejdspladser.

9. Generelle forhold

9.1 Ikrafttræden

MED-aftalen er forhandlet og godkendt af forhandlingsudvalget. Morsø Kommunes Økonomiudvalg har den 28. august 2013 godkendt aftalen

Aftalen er gældende fra 1. januar 2013.

9.2 Fortolkningen af den lokale MED-aftale

Hovedudvalget alene har fortolkningsretten i forhold til Morsø Kommunes MED-aftale og retten til at behandle uoverensstemmelser.

9.3 Evaluering

MED-aftalen skal være en levende aftale, og aftalen evalueres derfor løbende. Aftalen skal mindst evalueres af Hoved-MED året efter indgåelse af ny overenskomst.

9.4 Opsigelse

MED-aftalen kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel til udgangen af september i ulige år¹². Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale.

I fald der ikke kan opnås enighed inden opsigelsesvarslets udløb vil bestemmelserne i *Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i kommuner* og bestemmelserne i *Arbejds miljøloven* være gældende, til der evt. indgås en ny MED-aftale.

Aftalen kan genforhandles – evt. i forbindelse med evaluering af aftalen – uden at aftalen forinden er opsagt.

Indgåelse og genforhandling af den lokale MED-aftale kan kun foretages af et dertil nedsat forhandlingsorgan. Der er tale om genforhandling, hvis selve ordlyden i den lokale MED-aftale eller tilhørende bilag, som er en del af MED-aftalen, ønskes ændret.

Hoved-MED har kompetence til at forhandle oprettelse og nedlæggelse af MED-udvalg, ændre i antallet af arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøgrupper i henhold til de principper, der er beskrevet i MED-aftalen.

Er der tale om større organisationsændringer, som ikke er medtænkt i den lokale MED-aftale, eller som ikke kan dækkes af de aftalte principper, skal der forhandles i et forhandlingsorgan. Hoved-MED har kompetence til at sikre, at et sådan bliver nedsat.

¹² Jf. rammeaftalens § 3, stk. 4

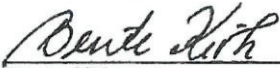
9.5 Underskriftsark

Morsø Kommunes MED-aftale gældende fra 01.01.2013

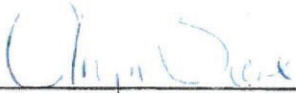
Fra LO:



Arne Finn Nielsen
SL



Bente Kirk
3 F



Anja Sørensen
FOA

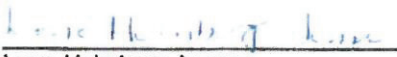


Ole Gamskjær
HK

Fra FTF:



Tine Agenskov
DLF

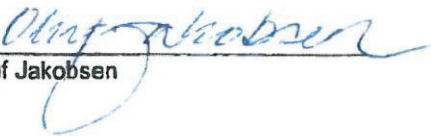


Lene Holmberg Jensen
DSR



Kristian Abildgaard Kold
BUPL

Fra AC:



Oluf Jakobsen
AC

Morsø Kommune



Per Flemming Laursen
Kommunaldirektør

10. Bilag

10.1 Bilag 1: MED-struktur og arbejdsmiljøorganisationens opbygning

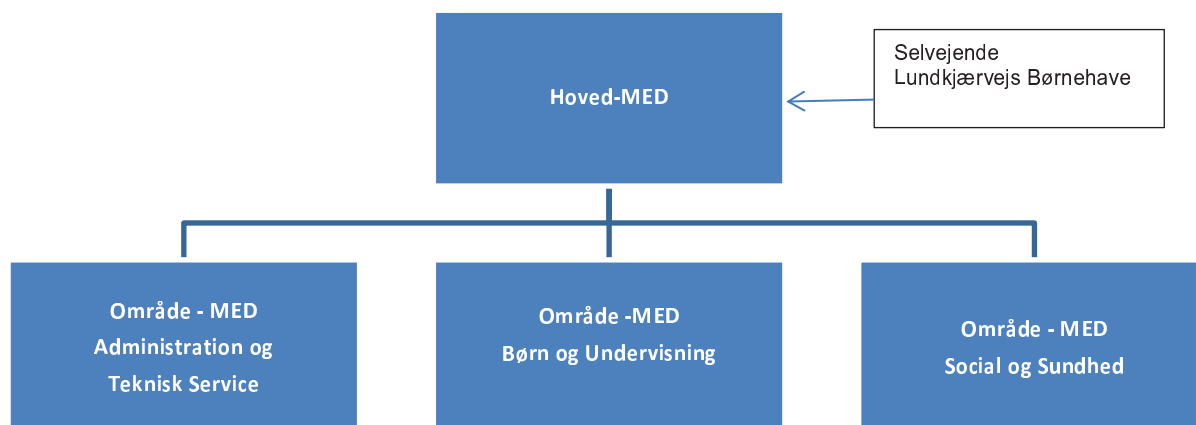
Oversigten i det følgende viser Morsø Kommunes MED-struktur – overordnet og indenfor de enkelte serviceområder.

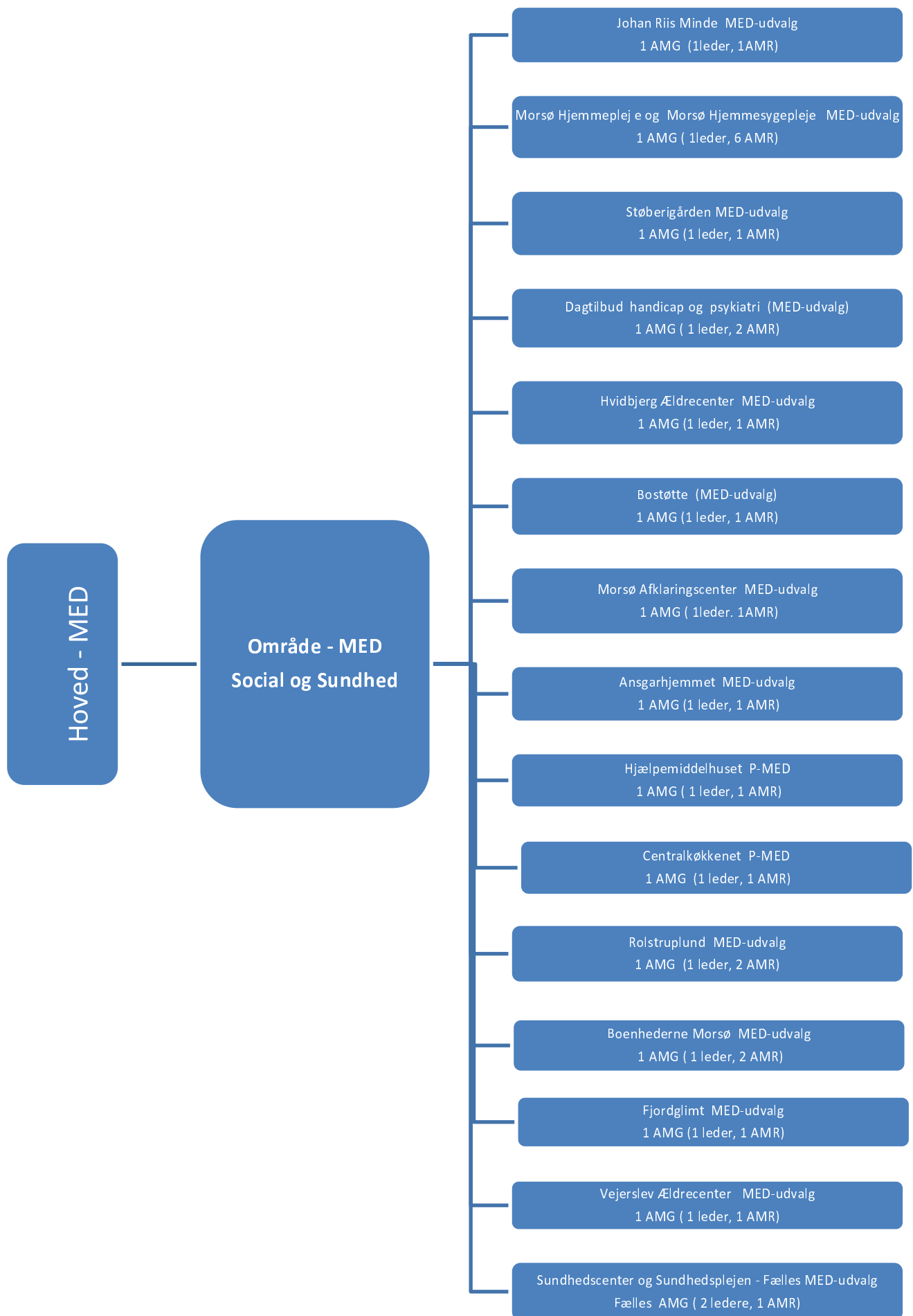
Af oversigten fremgår det, om der på arbejdspladsniveau er valgt lokalt MED-udvalg eller personalemøde med MED-status (P-MED), og hvorledes de selvejende institutioner indgår i den lokale MED-struktur.

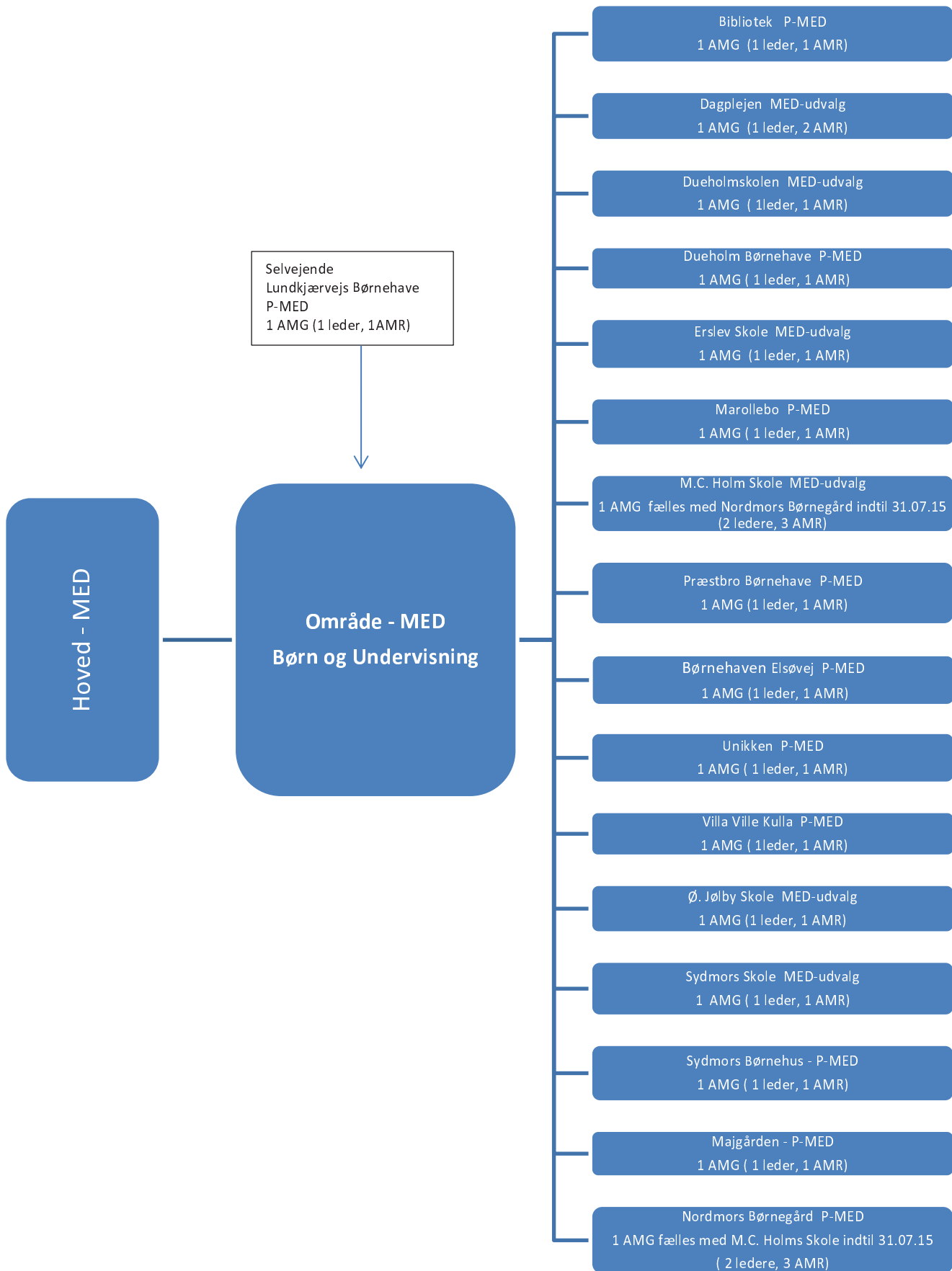
Oversigten viser samtidig arbejdsmiljøorganisationens opbygning. Detaljeret oversigt med angivelse af navn på arbejdsmiljøleder- og repræsentant findes på intranet i Arbejdsmiljøhåndbogen.

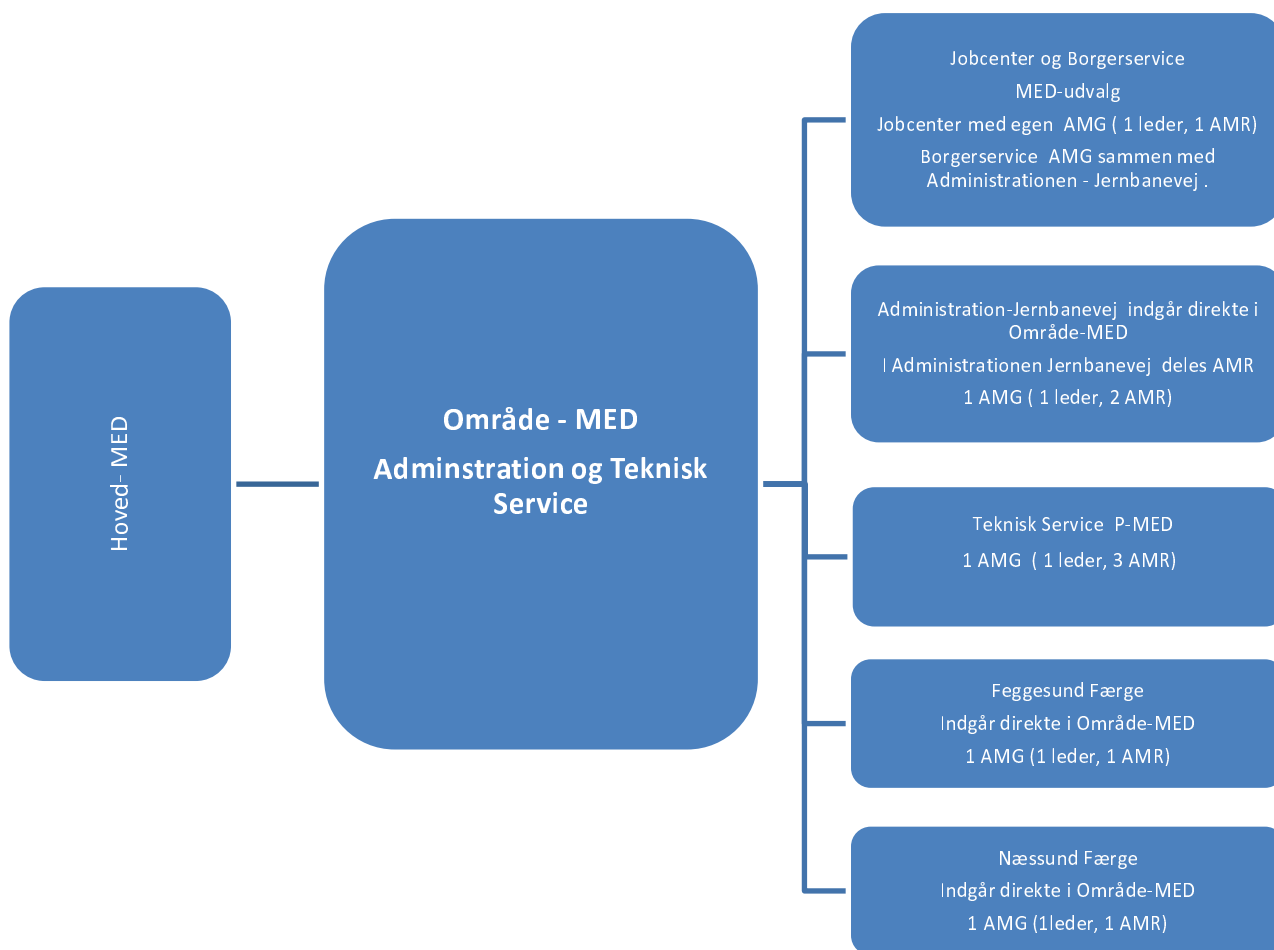
Senere ændringer i strukturen, som ligger indenfor Hoved-MED's kompetence at godkende (jf. aftalens afsnit 9.4) fremgår af revideret plan over MED og arbejdsmiljøstrukturen og placeres på Morsø Kommunes Intranet

Morsø Kommunes overordnede MED-struktur









10.2 Bilag 2: Sammensætning af MED-udvalg

Udvalg	Sammensætning
Hoved-MED	Medarbejderrepræsentanter: <ul style="list-style-type: none">• 4 repræsentanter udpeget af OAO• 3 repræsentanter udpeget af FTF• 1 repræsentant udpeget af AC• 3 arbejdsmiljørepræsentanter vælges af og blandt arbejdsmiljørepræsentanter i Område-MED• 1 arbejdsmiljørepræsentant for den selvejende institution• Ledelsesrepræsentanter:<ul style="list-style-type: none">• Direktion og chefrepræsentant• 1 ledelsesrepræsentant for den selvejende institution
Område-MED Administration og Teknisk Service	<ul style="list-style-type: none">• 8 medarbejderrepræsentanter (heraf 2 arbejdsmiljørepræsentanter, der vælges af og blandt de valgte arbejdsmiljørepræsentanter inden for området)• 4 ledelsesrepræsentanter
Område-MED Børn og Undervisning	<ul style="list-style-type: none">• 5 medarbejderrepræsentanter (heraf 2 arbejdsmiljørepræsentanter der vælges af og blandt de valgte arbejdsmiljørepræsentanter inden for området)• 4 ledelsesrepræsentanter• 1 arbejdsmiljørepræsentant for den selvejende institution• 1 ledelsesrepræsentant for den selvejende institution
Område-MED Social og Sundhed	<ul style="list-style-type: none">• 8 medarbejderrepræsentanter (heraf 2 arbejdsmiljørepræsentanter vælges af og blandt de valgte arbejdsmiljørepræsentanter inden for området)• 4 ledelsesrepræsentanter

Hovedorganisationerne afklarer fordelingen af medarbejderrepræsentanter (jf. ovennævnte tabel) mellem OAO, FTF og AC, og hovedorganisationerne foretager udpegning af repræsentanterne.

Sammensætningen af lokale MED-udvalg (jf. MED-aftalens afsnit 4.3)

På lokalt niveau aftales det lokale MED-udvalgets størrelse og sammensætning – mellem den stedlige leder og TR'erne på området – under hensyntagen til bestemmelserne i rammeaftalens § 4. Det præciseres, at arbejdsmiljørepræsentanten/-erne er repræsenteret i udvalget, idet alle MED-udvalg også varetager opgaverne på arbejdsmiljøområdet. Den valgte struktur skal være synlig og kendt af alle på arbejdspladsen.

På lokalt niveau kan i stedet vælges modellen med personalemøder med MED-status (P-MED). Personalemøderne med MED-status indeholder ligeledes varetagelse af arbejdsmiljøarbejdet, med mindre andet aftales.

Hovedreglen forventes at være, at der oprettes lokalt MED-udvalg, når der indenfor MED-udvalgets område er beskæftiget mindst 25 medarbejdere.

Valg af model sker efter dialog mellem den stedlige ledelse og de godkendte tillidsrepræsentanter inden for det område, som MED-organisationen skal dække. Såfremt der ikke kan opnås enighed indbringes spørgsmålet til afgørelse på nærmeste overliggende MED-udvalgsniveau.

10.3 Bilag 3: Selvejende dag- og døgninstitutioner

Selvejende dag- og døgninstitutioner, som har indgået driftsoverenskomst med Morsø Kommune, er omfattet af MED-aftalen.

Hvad angår de selvejende institutioner indgår de i den fælles arbejdsmiljøorganisation ved deltagelse af en arbejdsleder og arbejdsmiljørepræsentant fra hver institution i det relevante Område-MED og i Hoved-MED.

Den selvejende institution og Morsø Kommune er forskellige, selvstændige juridiske enheder. Arbejdsgiverens pligter og ansvar i forhold til arbejdsmiljøloven påhviler den juridiske enhed.

Det præciseres således, at det juridiske ansvar for at overholde arbejdsmiljøloven i den selvejende institution påhviler institutionen. Et eventuelt påbud fra Arbejdstilsynet vil blive stilet til den selvejende institution, og kun den selvejende institution kan stilles til ansvar for, at sådanne påbud efterkommes. Det juridiske ansvar kan ikke overdrages til Morsø Kommune, som heller ikke frivilligt vil kunne påtage sig det juridiske ansvar.

Det er således også den selvejende institution, der har ansvaret for, at den lovpligtige APV udarbejdes for institutionen.

De selvejende institutioner er omfattet af og forpligtet til at følge de retningslinjer, der fastlægges i MED-organisationen, herunder retningslinjer i forhold til opgaver på arbejdsmiljøområdet, fx pligt til at følge kommunens overordnede arbejdsmiljøpolitik eller pligt til at koordinere kursus- og uddannelsesvirksomhed, herunder den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse, med kommunen.

De selvejende institutioner kan trække på den service på arbejdsmiljøområdet, som Morsø Kommune stiller til rådighed.

Hvad angår de selvejende institutioner, indgår disse i den fælles arbejdsmiljøorganisation ved imellem sig at vælge 1 arbejdsleder og 1 arbejdsmiljørepræsentant til sæde i det relevante Område-MED og i Hoved-MED.

Der henvises i øvrigt til bilag 10 i Rammeaftalen

10.4 Bilag 4: Forretningsorden for Hoved-MED

Målsætning:

- At gode ideer / god udvikling via MED-systemet spredes i organisationen
- At sikre kommunikationen imellem udvalgsniveauerne og ensartethed i arbejdet i MED-udvalgene
- At fremme medarbejdernes indflydelse i beslutningsprocesserne og sikre øget arbejdsglæde ved at skabe et godt arbejdsmiljø

Grundlag for samarbejdet:

Grundlaget for et godt samarbejde er, at alle i udvalget har adgang til og får de nødvendige informationer.

Denne forpligtelse hviler i særlig grad på ledelsen, men medarbejdersiden har naturligvis et lignende ansvar over for ledelsen – ligesom alle har ansvar for selv at opsøge informationer.

Der lægges vægt på, at gode ideer / udvikling spredes i organisationen via samarbejdet, og det er derfor meget vigtigt, at dagsordener og referater bliver formidlet på en sådan måde, at alle har mulighed for at se disse. Dagsordener og referater er – jf. forretningsordenen – tilgængelige på Intranettet. På det enkelte arbejdssted er ledelsen ansvarlig for, at Hoved-MED's dagsordener og referater kan læses af alle medarbejdere.¹³

Desuden er et godt samarbejde afhængigt af, at alle parter udviser vilje til at samarbejde. Samarbejde drejer sig ikke kun om, hvilke rettigheder man har, men i høj grad om den fælles forpligtelse og det fælles ansvar for den daglige trivsel på arbejdspladsen.

Forretningsorden:

- Kommunaldirektøren er formand for Hoved-MED. Herudover består ledelsesrepræsentanterne i Hoved-MED af de øvrige medlemmer af Morsø Kommunes direktion og chefrepræsentant/er
- Medarbejdersiden består af 11 medarbejderrepræsentanter – 4 repræsentanter udpeget af OAO, 3 repræsentanter udpeget af FTF, 1 repræsentant udpeget af AC samt 3 arbejdsmiljørepræsentanter. Medarbejderrepræsentanter skal have ansættelsesmæssig tilknytning til Morsø Kommune eller ved en selvejende institution, der har driftsoverenskomst med Morsø Kommune.
- Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.
- Direktionssekretariatet – Strategi og Kommunikation forestår den sekretariatsmæssige bistand til Hoved-MED, hvilket bl.a. indebærer udarbejdelse af dagsordner på grundlag af indkomne forslag samt udarbejdelse og udsendelse af referater.
- Det kan aftales, at mødeledelsen går på skift mellem udvalgets medlemmer. Mødelederen er ansvarlig for, at der udarbejdes referat, som lægges på Intranettet, så alle har mulighed for at se det. Hvis referatet ikke findes på Intranettet, betragtes mødet som ikke afholdt.
- Der afholdes møde i Hoved-MED, når formand eller næstformand finder det nødvendigt, eller når mindst 3 medlemmer måtte ønske det. Der afholdes mindst 4 årlige møder, og der udarbejdes fast mødekalender.
- Medarbejderrepræsentanterne kan afholde formøder. For Hoved-MEDs vedkommende tildeles 2 timer
- Ethvert medlem kan stille forslag til dagsordenen.
- Forslag til dagsorden afleveres til formand eller næstformand, som sammen har ansvaret for, at dagsordenen udsendes senest 1 uge før mødets afholdelse
- Dagsorden skal være tilgængeligt for medarbejderne 1 uge før mødet på intranettet
- Referatet skal være tilgængeligt for medarbejderne inden 1 uge efter mødet på intranettet

¹³ På arbejdssteder, hvor medarbejderne ikke har adgang til PC med Intranet, skal dagsordener og referater m.a.o. være tilgængelige i mappe, på opslagstavle eller lign.

Faste punkter på dagsordenen til ordinære møder:

- Orientering fra formanden
- Orientering fra næstformanden
- Orientering fra område-MED
- Gensidig orientering fra arbejdsmiljøorganisationen
- Budget/regnskab
- Evaluering af mødet

Dagsordenpunkterne opdeles i punkter til beslutning, drøftelse eller orientering.

Hoved-MED har kompetence til at ajourføre forretningsordenen.

10.4.1 Bilag 4.1 Vejledende forretningsorden for øvrige MED-udvalg

Vejledende forretningsorden for område-MED¹⁴

- Sammensætning og udpegning af medlemmerne i de enkelte Område-MED-udvalg fremgår af MED-aftalens bilag 2.
- Chefen på området er formand for Område-MED-udvalget.
- Der skal vælges en næstformand af og blandt medarbejderrepræsentanterne.
- Det kan aftales, at mødeledelsen går på skift mellem udvalgets medlemmer. Mødelederen er ansvarlig for, at der udarbejdes referat, som lægges på Intranet, så alle har mulighed for at se det. Hvis referatet ikke findes på Intranettet, betragtes mødet som ikke afholdt.
- Der afholdes møde i Område-MED, når formand eller næstformand finder det nødvendigt, eller når mindst 3 medlemmer måtte ønske det. Der afholdes mindst 4 årlige møder, og der udarbejdes fast mødekalender. Det vil være hensigtsmæssigt at tilrettelægge møderne i forhold til Hoved-MEDs møder.
- Forslag til dagsorden afleveres til formand eller næstformand, som sammen har ansvaret for, at dagsordenen udsendes senest 1 uge før mødets afholdelse.
- Dagsorden skal være tilgængeligt for medarbejderne inden 1 uge før mødet på intranettet
- Møderne kan afholdes i arbejdstiden.
- Uafklarede punkter sendes til Hoved-MED.
- Referatet skal være tilgængeligt for medarbejderne inden 1 uge efter mødet på intranettet
- Medarbejderrepræsentanterne i Område-MED tildeles 1 time til formøde.

Vejledende forretningsorden for Lokalt MED¹⁵

- Sammensætning og udpegning af medlemmerne i de enkelte lokale MED-udvalg fremgår af MED-aftalens bilag 2.
- Lederen på arbejdsstedet er formand for det lokale MED-udvalg.
- Der skal vælges en næstformand af og blandt medarbejderrepræsentanterne.
- Det kan aftales, at mødeledelsen går på skift mellem udvalgets medlemmer. Mødelederen er ansvarlig for, at der udarbejdes referat, som lægges på Intranet, så alle har mulighed for at se det. Hvis referatet ikke findes på Intranettet, betragtes mødet som ikke afholdt.
- Der afholdes møde i det lokale MED-udvalg, når formand eller næstformand finder det nødvendigt, eller når mindst 3 medlemmer måtte ønske det. Der afholdes mindst 4 årlige møder, og der udarbejdes fast mødekalender. Det vil være hensigtsmæssigt at tilrettelægge møderne i forhold til Område-MEDs møder.
- Forslag til dagsorden afleveres til formand eller næstformand, som sammen har ansvaret for, at dagsordenen udsendes senest 1 uge før mødets afholdelse.

¹⁴ For yderligere inspiration se dok. 773-2008-28197 Vejledende forretningsorden og idékatalog, Område MED

¹⁵ For yderligere inspiration se dok. 773-2008-28198 Vejledende forretningsorden og idékatalog, Lokalt MED

- Møderne kan afholdes i arbejdstiden.
- Uafklarede punkter sendes til Område-MED.
- Referatet skal være tilgængeligt for medarbejderne inden 1 uge efter mødet.

Vejledende forretningsorden for personalemøder med MED-status¹⁶

Personalemøder med MED-status er to på hinanden følgende møder:

- Først afholdes MED-møde og
- Dernæst afholdes personalemøde (uden MED-status)¹⁷

Forretningsorden:

- Lederen på arbejdsstedet er formand for personalemødet med MED-status.
- Der skal vælges en næstformand af og blandt medarbejderne.
- Det kan aftales, at mødeledelsen går på skift mellem mødedeltagerne. Mødelederen er ansvarlig for, at der udarbejdes referat, som lægges på Intranettet, så alle har mulighed for at se det. Hvis referatet ikke findes på Intranettet, betragtes mødet som ikke afholdt.
- Der afholdes møde, når formand eller næstformand finder det nødvendigt, eller når mindst 3 medarbejdere måtte ønske det. Der afholdes mindst 4 årlige møder, og der udarbejdes fast mødekalender. Det vil være hensigtsmæssigt at tilrettelægge møderne i forhold til Område-MEDs møder.
- Forslag til dagsorden afleveres til formand eller næstformand, som sammen har ansvaret for, at dagsordenen udsendes senest 1 uge før mødets afholdelse.
- Møderne kan afholdes i arbejdstiden.
- Uafklarede punkter sendes til Område-MED.
- Referatet skal være tilgængeligt for medarbejderne inden 1 uge efter mødet.
- Denne forretningsorden gælder ikke for "rene" personalemøder.

10.5 Bilag 5: Tillidsvalgte

Udvalgte dele af rammeaftalens ordlyd er gengivet med grå baggrund, lokalt aftalte forhold uden farvemærking.

Valg af tillidsrepræsentanter

Jf. Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse:

§ 10 Valg af tillidsrepræsentanter

Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 7, jf. § 17.

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.

¹⁶ For yderligere inspiration se dok. 773-2009-93272 Vejledende forretningsorden og idékatalog, Personalemøder med MED-status.

¹⁷ Forretningsorden m.v. gælder kun den første del af mødet med MED-status

Stk. 4 To eller flere overenskomstgrupper kan indgå i valgforbund og tilsammen vælge en tillidsrepræsentant, som repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

Stk. 5 Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst 1/2 års tilknytning til kommunen. Elever på erhvervsuddannelserne (EUD-elever) er ikke valgbar. 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.

Tillidsrepræsentanter vælges for 2 år ad gangen. Valget foretages i oktober/november måned i ulige år, med virkning fra den efterfølgende 1. januar.

Kompetenceudvikling og faglige ajourføring kan finde sted både i form af eksterne som interne kurser og/eller i form af sammensætning af opgaver som de pågældende kan varetage samtidig med tillidshvervet. Ved hvervets ophør er den nærmeste leder forpligtet til at drøfte og iværksætte fornøden faglige udvikling for den afgående tillids- og/eller arbejdsmiljørepræsentant.

Varetager tillidsrepræsentanten også funktionen som arbejdsmiljørepræsentant, skal valg til de to funktioner foretages som særskilte valg.

Jf. Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse:

Stk. 7 Bestemmelserne i stk. 1 - 4, stk. 5, 1. punktum og stk. 6 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17. Bestemmelserne i stk. 5, 2.- 4. punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Bemærkning:

Ved begrebet 'fravige' forstås såvel muligheden for at erstatte de centrale bestemmelser med lokale, som den eksisterende adgang til lokalt at udfylde visse centrale bestemmelser.

Fravigelsesmulighederne i stk. 1 - 4 indebærer bl.a., at der er frihed til lokalt at indgå aftale om ny tillidsrepræsentantstruktur, herunder om der skal være flere eller færre end 5 i en overenskomstgruppe til at vælge en tillidsrepræsentant, samt til at ændre i adgangen til at kunne vælge tillidsrepræsentant på tværs af grupper indenfor institutionen.

Fravigelsesmuligheden i stk. 5, 1. punktum indebærer, at der er frihed til lokalt at indgå aftale om en anden anciennitetstærskel i forhold til valgbarhed, samt at f.eks. ledere og ansatte med ledelsesfunktioner ikke er valgbar. Stk. 5, 2.-4. punktum kan ikke fraviges, hvilket indebærer, at det fastholdes, at EUD-elever ikke er valgbar, samt at bestemmelserne om anmeldelse af valg og indsigelse mod valg ikke kan fraviges.

Muligheden for at fravige formuleringen i stk. 6 indebærer, at der frit kan aftales en længde af valgperioden for tillidsrepræsentanten. Dog skal adgangen for tillidsrepræsentanter til at nedlægge hvervet i perioden, samt muligheden for at medlemmerne kan kræve nyvalg eller omvalg, opretholdes i hidtidigt omfang.

Tillidsrepræsentantens virksomhed

Jf. Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse:

§ 11 Tillidsrepræsentantens virksomhed

Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR- aftale som beskrevet i stk. 6, jf. § 17.

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 blandt, og kan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandling om lokale spørgsmål.

Stk. 3 Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for det område og den gruppe, han/hun repræsenterer, holdes bedst muligt orienteret.

Stk. 4 Tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte.

Bemærkning:

Såfremt de relevante oplysninger ikke automatisk tilgår tillidsrepræsentanten, skal oplysningerne udleveres på tillidsrepræsentantens begæring.

Tillidsrepræsentanten har 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.

Stk. 5 Hvis arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentantarbejdet varetages af samme person, har tillidsrepræsentanten tillige de beføjelser, som følger af arbejdsmiljølovgivningen m.v.

Stk. 6 Bestemmelserne i stk. 3 og 4 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 samt stk. 5 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Bemærkning:

De grundlæggende bestemmelser om tillidsrepræsentantens virksomhed og pligter kan ikke fraviges i en lokal aftale, men der kan lokalt aftales en arbejdsfordeling mellem tillidsrepræsentant, fællestillidsrepræsentant og eventuelle suppleanter, således at arbejdsopgaver og uddannelses- og informationsbehov følges ad. Desuden er der mulighed for at udfylde bestemmelserne om tillidsrepræsentantens virksomhed med opgavebeskrivelser og -fordelinger, f.eks. i forbindelse med drøftelser om gensidige forventninger til opgaver, indsats, kvalifikationer samt aftale- og forhandlingskompetence.

Et godt og tillidsfuldt samarbejde mellem ledelse og tillidsvalgte er en væsentlig forudsætning for realisering af visionen med MED-aftalen¹⁸.

Det er vigtigt for Morsø Kommune at skabe gode og attraktive arbejdsvilkår for de tillidsvalgte. Aftaler om vilkår for de tillidsvalgte bygger derfor i højere grad på tillid end på detaljerede, konkrete aftaler om tidsanvendelse, registrering og kontrol.

Valg af fællestillidsrepræsentanter

Jf. Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse:

§ 12 Valg af fællestillidsrepræsentanter

Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR- aftale som beskrevet i stk. 6, jf. § 17.

Stk.1 Det kan mellem de lokale afdelinger af personaleorganisationerne 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 Den enkelte personaleorganisations lokale afdeling kan beslutte, at der vælges en fællestillidsrepræsentant, der repræsenterer enten en overenskomstgruppe, som har valgt mere end én tillidsrepræsentant, eller

¹⁸ Se afsnit 1

flere overenskomstgrupper, der hører til overenskomster med samme lønmodtagerpart. Det skal samtidigt besluttes, hvilke spørgsmål der skal varetages af fællestillidsrepræsentanten – og således ikke af de enkelte tillidsrepræsentanter. Valget af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de berørte og anmeldte tillidsrepræsentanter. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes skriftligt af personaleorganisationen over for kommunen.

Stk.3 Anmeldelsen efter stk.1 og stk. 2 skal ledsages af en beskrivelse af arbejdsdelingen mellem fællestillidsrepræsentanten og de enkelte tillidsrepræsentanter. Det skal af beskrivelsen klart fremgå hvilke opgaver, der varetages af fællestillidsrepræsentanten, og hvilke opgaver der henhører under de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner.

Stk. 4 Valg af fællestillidsrepræsentanter, der ikke i forvejen er tillidsrepræsentanter, kan alene finde sted efter lokal aftale.

Stk. 5 For de overenskomstgrupper, der har 2 eller flere tillidsrepræsentanter, er der i forbindelse med indgåelsen af den lokale aftale mulighed for at vælge en fællestillidsrepræsentant. Denne skal have ansættelsesmæssig tilknytning til kommunen, men behøver ikke at være tillidsrepræsentant i forvejen.

Stk. 6 Bestemmelserne i stk.1, 1. og 2. punktum, stk.2, 1.-3. punktum, stk.3, stk.4 og stk. 5 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17. Bestemmelserne i stk. 1, 3. punktum og stk. 2, 4. punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Valg af suppleant (stedfortræder)

Jf. Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse

§ 13 Valg af suppleant (stedfortræder)

Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 3, jf. § 17.

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 § 18. Under medarbejderrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i medarbejderrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter nærværende regler.

Stk. 3 Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17.

Bemærkning:

Fravigelsesmulighederne indebærer bl.a., at der er frihed til lokalt at indgå aftale om en ny struktur for suppleanter.

Medarbejderrepræsentanternes vilkår

Jf. Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse:

§ 14 Medarbejderrepræsentanternes vilkår

Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 3, jf. § 17.

Stk. 1 Varetagelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant må ikke indebære indtægtsstab.

Stk. 2 Medarbejderrepræsentanter skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelsen af deres hverv.

Stk. 3 Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17.

Bemærkning:

Fravigelsesmulighederne indebærer bl.a., at der er frihed til, at der lokalt kan indgås aftale om løn- og tidsvilkår i relation til tillidsrepræsentanthvervet. Dog skal der fortsat opretholdes mulighed for at tillidsrepræsentanten kan forlade arbejdet for at udføre sit hverv i akut opståede situationer.

For så vidt angår aflønning af tillidsrepræsentanter henvises til bilag 7. For så vidt angår aflønning af arbejdsmiljørepræsentanter henvises til bilag 8.¹⁹

Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v.

Jf. Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse:

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

Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 4, jf. § 17.

Bestemmelserne i denne paragraf vedrører alene tillidsrepræsentanter, idet stk. 3 dog også kan omfatte arbejdsmiljørepræsentanter

Stk. 1 Efter anmodning gives der tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed med henblik på:

1. Deltagelse i de af personaleorganisationerne arrangerede tillidsrepræsentantkurser,
2. Udøvelse af hverv, hvortil tillidsrepræsentanten er valgt inden for sin forhandlingsberettigede personaleorganisation, og
3. Deltagelse i møder, som arrangeres af den forhandlingsberettigede personaleorganisation for de tillidsrepræsentanter, der er valgt i kommunerne.

Stk. 2 Tjenestefriheden til de i stk. 1 nævnte aktiviteter ydes med løn mod, at vedkommende personaleorganisation refunderer kommunen udgiften til løn under tjenestefriheden.

Stk. 3 Der udredes af kommunen et beløb pr. ATP-pligtig arbejdstime, der indbetales til "Amtskommunernes og Kommunernes Fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter m.fl." De beløb, der indbetales til fonden, anvendes til finansiering af personaleorganisationernes udgifter ved uddannelsen af kommunalt ansatte tillidsrepræsentanter m.fl. Udgifter til arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i kurserne kan finansieres af fonden. Vedtægter for fonden og bestemmelser om størrelsen af kommunernes indbetalinger fastsættes ved aftale mellem Kommunernes Landsforening og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

Stk. 4 Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17.

Bestemmelserne i stk. 3 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Bemærkning:

Fravigelsesmulighederne indebærer bl.a., at der er frihed til, at der lokalt kan indgås aftale om vilkår for og omfang af tillidsrepræsentantkurser, hverv og møder. AKUT-systemet kan ikke fraviges.

10.6 Bilag 6: Forhåndsaftale

Forhåndsaftale mellem Morsø Kommune og forhandlingsberettigede organisationer vedr. vilkår og honorering af funktionerne som tillids- og arbejdsmiljørepræsentant.

Aftalen omfatter alle tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter ved Morsø Kommune.

Aftalen omfatter honorering af disse repræsentanter. Der kan ikke lokalt aftales andre vilkår vedr. honorering.

Formål med aftalen

Formålet med aftalen er at sikre gode og attraktive arbejdsvilkår for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter.

¹⁹ Jf. 10.6 Bilag 6 i MED-aftalen

Aftalen bygger derfor i højere grad på tillid end på detaljerede, konkrete aftaler om tidsanvendelse, registrering og kontrol.

Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanternes funktion

Tillids- og sikkerhedsrepræsentanternes formelle funktion er beskrevet i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse hhv. arbejdsmiljølovgivningen.

Det værdimæssige afsæt for repræsentanternes virke findes i Morsø Kommunes MED-aftale.

Faciliteter til udførelse af hvervet

Tillidsvalgte skal sikres ”rum og ro” til hvervets udførelse. Dette omfatter bl.a. mulighed for adgang til telefon, IT-udstyr og internetopkobling. Alle tillidsvalgte får IT-koder til kommunens netværk.

Vilkår

Parterne er enige om følgende vilkår:

	Tillidsrepræsentanter	Fællestillidsrepræsentanter	Arbejdsmiljørepræsentanter
Tid	<p>Tillidsrepræsentanterne skal have den fornødne tid til varetagelse af hvervet, og der skal lokalt ske en afklaring af, hvor meget tid (udover akut opståede situationer) der forventes anvendt til hvervet.</p> <p>Den lokale aftale skal afspejle de lokale arbejds- og personaleforhold (herunder om området er døgndækket, har spredt geografi og om kompetencen til at indgå løn- og arbejdstidsaftaler m.v. er uddelegeret til tillidsrepræsentanten).</p> <p>Hvis ikke andet er aftalt, forventer parterne et årligt timeforbrug på minimum 65 timer til de tillidsrepræsentanter, der repræsenterer under 30 medarbejdere, og minimum 100 timer til øvrige tillidsrepræsentanter.</p>	<p>Fællestillidsrepræsentanter skal have den fornødne tid til varetagelse af hvervet.</p> <p>Den lokale aftale skal afspejle de lokale arbejds- og personaleforhold, som FTR arbejder i (herunder skal der tages højde for forhandlingskompetence og om de medlemmer, der skal repræsenteres er i forskellige led i strukturen).</p>	<p>Arbejdsmiljørepræsentanterne skal have den fornødne tid til varetagelse af hvervet, og der skal lokalt ske en afklaring af, hvor meget tid (udover akut opståede situationer) der forventes anvendt til hvervet, herunder også deltagelse i lovpligtige og andre relevante arbejdsmiljøuddannelser.</p> <p>Den lokale aftale skal afspejle de lokale arbejds- og personaleforhold (herunder om området er døgndækket, har spredt geografi m.v.).</p>
Honorering*	<p>Tillidsrepræsentanter får funktionstillæg i forhold til det antal personer, tillidsrepræsentanten repræsenterer, når anmeldelsen fra den pågældendes organisation foreligger.</p> <p>Tillidsrepræsentanter der repræsenterer under 50 medarbejdere får kr. 5.500, tillidsrepræsentanter der repræsenterer mellem 50 – 99 får kr.</p>	<p>Fællestillidsrepræsentanter får funktionstillæg på 20.000 kr. uanset antal medlemmer og ansættelsesbrøk. Tillægget dækker tillige honorering for tillidsrepræsentant-hvervet.</p> <p>Som anerkendelse af de opnåede kvalifikationer som FTR efter to års uafbrudt hverv ændres tillægget til at være kvalifikationstillæg på 10.000 kr. og funktionstillæg på 10.000 kr. Funktionsperiode forud</p>	<p>Arbejdsmiljørepræsentanter får – når arbejdsmiljøuddannelsen er bestået – et funktionstillæg i forhold til det antal personer, sikkerhedsrepræsentanten repræsenterer. Arbejdsmiljørepræsentanter der repræsenterer under 50 medarbejdere får kr. 3.000, øvrige sikkerhedsrepræsentanter får kr. 5.000.</p> <p>Når arbejdsmiljørepræsentanten fratræder hvervet ophører tillægget ved månedens udgang.</p>

	<p>6.500, og tillidsrepræsentanter der repræsenterer 100 eller flere får kr. 8.000.</p> <p>Når tillidsrepræsentanten fratræder hvervet ophører tillægget ved månedens udgang.</p> <p>Tillidsrepræsentantens suppleant, der indtræder i hvervet, modtager først tillægget den næstfølgende 1. i måneden.</p>	<p>for 1. januar 2010 medregnes.</p> <p>Når FTR fratræder hvervet ophører funktionstillægget med månedens udgang, men der skal tages højde for faglig efteruddannelse, så der er mulighed for at træde ind i sin normale stilling igen på samme niveau, som inden varetagelse af hvervet som FTR.</p>	
--	---	---	--

* Beløbene er angivet i årligt beløb i 31.3.2000-niveau. 31.03.2000 niveauet danner grundlag, hvorfor der omregnes til samme beløb for medarbejdere tilhørende organisationer med anden reguleringsprocent. Beløbende er pensionsgivende (for tjenestemænd i form af supplerende pension). Tillæg reduceres ikke i forhold til medarbejderens beskæftigelsesgrad.

Opgørelsen af, hvor mange den tillidsvalgte repræsenterer sker en gang årligt, og opgøres som antal fastlønede pr. 1. oktober. Timetal/honorering fastsættes pr. 1. januar, på baggrund af opgørelsen pr. 1. oktober i det forudgående år.

Ved indgåelse af denne aftale om honorering af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter ophæves eventuelt tidligere aftaler om honorering af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter. Udover ovennævnte tillæg kan der lokalt kun aftales løntabstillæg, dog således at der ifølge aftale mellem KL og KTO hhv. SHK

skal ske sædvanlig forhandling om løn, så tillids- og arbejdsmiljørepræsentanterne følger lønudviklingen for faget og de respektive arbejdspladser.

Næstformanden i Hoved-MED

Hoved-MED's næstformand honoreres med funktionstillæg på 18.000 kr. årligt (i 31.03.00 niveau. 31.03.2000 niveauet danner grundlag, hvorfor der omregnes til samme beløb for næstformænd tilhørende organisationer med anden reguleringsprocent).

Tillægget reduceres ikke i forhold til den pågældendes beskæftigelsesgrad.

Når næstformanden fratræder hvervet, ophører tillægget ved månedens udgang. Vælges der samtidig ny næstformand modtager denne tillægget den næstfølgende 1. i måneden.

Aftalens ikrafttræden og ophør

Den reviderede aftale træder i kraft den 1. januar 2013. Aftalen kan opsiges fra begge parter side med 3 måneders varsel.

10.7 Bilag 7: Skema til vilkårsdrøftelse

Lokal aftale skal holde sig inden for rammerne af *Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse* og Morsø Kommunes MED-aftale, herunder aftalens bilag 6 (Forhåndsaf tale mellem Morsø Kommune og samtlige forhandlingsberettigede organisationer vedr. vilkår og honorering af funktionerne som tillids- hhv. arbejdsmiljørepræsentant).

Vilkårsaftale for:	
Cpr.nr.:	
Tjenestested:	
Tillidshverv:	Tillidsrepræsentant
	Arbejdsmiljørepræsentant
	Medarbejderrepræsentant (MED)
Hvilket område er den tillidsvalgte valgt for	

(ved tillidsrepræsentant angiv desuden overenskomstgruppe og organisation):	
Hvor mange repræsenterer den tillidsvalgte:	
Hvilke øvrige hverv varetager den tillidsvalgte:	
Er der tale om geografisk adskilte arbejdspladser (hvor og hvor mange):	

Tidsforbrug til tillidshvervet

I forbindelse med fastsættelse af det forventede tidsforbrug er det væsentligt at lave en vurdering af, hvor mange timer/dage der på forhånd er kendskab til omkring tidsforbrug. Det kan være mødeforberejdelse, mødeaktivitet, tidsforbrug i forbindelse med deltagelse i nedsatte arbejdsgrupper m.v. Fastsættelse af anslået tidsforbrug skal i øvrigt ske under hensyntagen til antallet, som den tillidsvalgte repræsenterer, om der er tale om døgnarbejde, geografiske forhold (adskilte arbejdspladser), kompetenceforhold m.v.

Hertil kommer det akut opståede tidsforbrug, hvor der ikke kan fastlægges et anslået tidsforbrug.

Det vurderes, at den tillidsvalgte skal anvende ____ timer årligt til funktionen. Hvis det faktiske tidsforbrug afviger væsentligt herfra, afholdes en ny drøftelse.

Gensidige forventninger

Leder og tillidsvalgt drøfter løbende den tillidsvalgtes funktion med henblik på at tilgodese såvel mulighederne for at fungere tilfredsstillende i hvervet som muligheden for varetagelse af det normale arbejde.

Den del af den tillidsvalgtes varetagelse af hvervet, der kan planlægges, skal i videst muligt omfang koordineres i forhold til den almindelige tjenesteplanlægning. Funktioner, der griber ind i det almindelige arbejde, og som ikke kan planlægges for en længere periode, skal i hvert enkelt tilfælde varsles overfor ledelsen i så god tid som muligt.

Information og dialog

Der er en grundlæggende tro på, at organisations- og individuel udvikling blomstrer gennem anerkendende og værdsættende dialog. Denne dialogform skal medvirke til at sikre en høj grad af medindflydelse og medbestemmelse, samt engagement og ansvarlighed. Der er en gensidig forpligtelse til at sikre, at den anerkendende og værdsættende dialog bliver den fremherskende dialogformen.

Der er aftalt, at ovennævnte i praksis udmøntes således:

Lokaler og øvrige faciliteter

Tillidsvalgte skal sikres ”rum og ro” til hvervets udførelse. Dette omfatter bl.a. mulighed for adgang til telefon, IT-udstyr og internetopkobling. Alle tillidsvalgte får IT-koder til kommunens netværk.

Der er aftalt, at ovennævnte i praksis udmøntes således:

Lønforhold

Tillidshverv må ikke indebære indtægtstab, jf. rammeaftalens § 14, stk. 1. Der kan aftales kvalifikationsløn for kvalifikationer erhvervet ved udførelsen af hvervet som tillidsvalgt. Aftale skal i givet fald indgås mellem Morsø Kommune og den forhandlingsberettigede organisation!

Funktionsløntillæg jf. Morsø Kommunes forhåndsftale:

Andet

Såfremt der på arbejdspladsen er særlige forhold, der har indflydelse på hvervet som tillidsvalgt, oplistes og kommenteres disse forhold:

Ikrafttræden og løbende drøftelse/genforhandling

Drøftelsen afholdes i forbindelse med nyvalg. Drøftelsen finder sted inden for 1 måned efter, at valget/udpegningen er godkendt.

Aftalen træder i kraft den _____ og genforhandles efter behov.

I aftaleperioden kan aftalen opsiges af begge parter med 3 måneders varsel til ophør ved en måneds udgang, ligesom den kan genforhandles såfremt en af parterne ønsker det.

Dato: Leder: _____ Dato: Tillidsvalgt: _____

10.8 Bilag 8: Oversigt over hovedudvalgets obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler m.v.

	Beskrivelse af opgaven	Aftalehjemmel
A	Aftale retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmålinger.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 3 stk. 2.
B	I tilknytning til kommunens budgetbehandling skal ledelsen redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder eventuelle konsekvenser i forhold til sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 5
C	Aftale retningslinjer for sygefraværssamtaler	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 7 stk.4
D	Sikring af, at der i kommunen aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 9
E	Sikring af, at der aftales retningslinjer for den samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane på arbejdspladsen (også fra 3. person), dvs. drøfte og fastlægge i hvilket omfang retningslinjer skal fastsættes lokalt af det enkelte MED-udvalg eller centralt af Hoved-MED.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 10, og vejledning til trivselsaftalen om indsats mod vold, mobning og chikane på arbejdspladsen.
F	Overvågning og revidering af de vedtagne retningslinjer i henhold til opgave E med henblik på at sikre, at retningslinjerne er effektive både i forhold til at forebygge problemer og til at håndtere sagerne, når de opstår.	Protokollat til aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne om indsats mod vold, mobning og chikane på arbejdspladsen.
G	Aftale retningslinje for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige samt en drøftelse med henblik på at fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår og at sikre, at fortrængning eller udstødelse af allerede ansatte ikke finder sted.	Rammeaftale om socialt kapitel § 3.
H	Regelmæssig evaluering af anvendelsen af MUS i kommunen	Aftale om kompetenceudvikling § 4 stk. 2.
I	Aftale af retningslinjer for sundhed. Retningslinjerne skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, § 4 stk. 1
J	Anvendelse af de lokalt afsatte AKUT-forsøgsmidler sker efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i Hoved-MED	Protokollat om bidrag til AKUT-fonden.

Med hensyn til øvrige opgaver, der efter aftale kan varetages i Hoved-MED henvises til Rammeaftalens bilag 2.

10.9 Bilag 9: Oversigt over opgaver for øvrige MED-udvalg og over forhandling/aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår i relation til generelle (ramme)aftaler mv.

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

Tværgående drøftelse/forhandling i lokale MED-udvalg for alle medarbejdere	Forhandling/aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår	Aftalehjemmel
Såfremt det 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.	Aftale om etablering af oplærings- og integrationsstillinger, herunder den konkrete ansættelse indgås mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.	Aftale om integrations- og oplæringsstillinger.
<p>Skal aftale retningslinjer for fremlæggelse af institutionsbaseret sygefraværstatistik samt opfølgning på sygefravær i institutionen.</p> <p>Institutionsledelsen skal årligt fremlægge en institutionsbaseret sygefraværstatistik for det lokale MED-udvalg.</p> <p>Skal aftale retningslinjer for udarbejdelse af handlingsplaner, hvis der konstateres problemer i arbejdspladsvurderingen (APV).</p> <p>Skal, afhængig af beslutning i Hoved-MED (se Hoved-MED's retningslinje), aftale retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress.</p> <p>Skal, afhængig af beslutning i Hoved-MED (se Hoved-MED's retningslinje), aftale retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytningen til forekomsten af vold, mobning og chikane – herunder fra 3.person – i tilknytning til udførelsen af arbejdet.</p>		Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne.
	Aftale indgås mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).	Rammeaftale om seniorpolitik.
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 drøfter	Aftale om vilkår i flexjob, aftalebaserede job på særlige vilkår, løntilskudsjob, herunder skånejob, indgås mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisa-	Rammeaftale om socialt kapital.

retningslinjer for beskæftigelse af disse.	tion(er). Lokal forhandling om vilkår i forbindelse med brug af løntilskudsjob og virksomhedspraktik i mere end 13 uger.	
Drøfte de overordnede mål for kompetenceudviklingsindsatsen på arbejdspladsen. Drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling. Drøfte hvordan arbejdet med kompetenceudvikling evalueres.	På den enkelte arbejdsplads opstilles der udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere.	Aftale om kompetenceudvikling.
	Lokal aftale mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for en eller flere organisationer. På grundlag heraf indgås aftale mellem kommunen og de enkelte ansatte.	Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde.
	Der skal ske en forhandling om tillidsrepræsentantens vilkår med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældendes overenskomstgruppe®. Såfremt der i Hoved-MED er vedtaget overordnede principper for TR-vilkår, skal disse principper danne grundlag for forhandlingen.	Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse.

10.10 Bilag 10: Kodeks for Godt medarbejderskab, God ledelse og God top- ledelse

De ni anbefalinger for de enkelte kodeks er:

Kodeks for Godt Medarbejderskab:

1. Jeg afklarer opgaver og ansvar med min daglige leder
2. Jeg er ansvarlig overfor fastlagte politiske og administrative mål og beslutninger
3. Jeg er lydhør over for borgere og samarbejdspartnere
4. Jeg bidrager til at skabe sammenhæng og helhed i organisationen
5. Jeg har fokus på effektivitet, kvalitet og resultater
6. Jeg er innovativ og ser muligheder i opgaveløsningerne
7. Jeg er opmærksom på mine pligter og rettigheder
8. Jeg udviser professionel og personlig integritet
9. Jeg bidrager til et godt arbejdsmiljø

Kodeks for God Ledelse:

1. Jeg afklarer mit ledelsesrum med min nærmeste leder
2. Jeg påtager mig ansvaret for, at de politiske mål efterleves i organisationen
3. Jeg skaber en organisation, der er lydhør og kan påvirke omverdenen
4. Jeg skaber en organisation, der handler som en del af en sammenhængende offentlig sektor
5. Jeg kræver, at organisationen har fokus på resultater og effekter
6. Jeg har udsyn og arbejder strategisk med udviklingen af min organisations opgaveløsning
7. Jeg bruger din ret og pligt til at lede organisationen

8. Jeg udviser professionel og personlig integritet
9. Jeg værner om den offentlig sektors legitimitet og de demokratiske værdier

Kodeks for God Topleddelse:

1. Du afklarer dit ledelsesrum med den politiske leder
2. Du påtager din ansvar for, at de politiske mål efterleves i hele organisationen
3. Du skaber en organisation, der er lydhør og kan påvirke omverdenen
4. Du skaber en organisation, der handler som en del af en sammenhængende offentlig sektor
5. Du kræver, at organisationen har fokus på resultater og effekter
6. Du har udsyn og arbejder strategisk med udviklingen af din organisations opgaveløsning
7. Du bruger din ret og pligt til at lede organisationen
8. Du udviser professionel og personlig integritet
9. Du værner om den offentlig sektors legitimitet og de demokratiske værdier

Kodeks kan i sin fulde ordlyd ses på www.morsoe.dk og på kommunens Intranet.