



MED-aftale - Gribskov Kommune

Indholdsfortegnelse

Forord.....	4
Kapitel 1.....	5
§ 1. Område.....	5
§ 2. Formål.....	5
§ 3. Arbejdsmiljø	6
§ 4. Form og struktur.....	13
§ 5. Kompetence.....	17
Kapitel 2.....	18
§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse.....	18
§ 7. Information og drøftelse.....	18
§ 8. Retningslinjer.....	19
§ 9. MED-udvalgenes opgaver (Hovedudvalget, Fællesudvalgene, Lokaludvalgene).....	20
Kapitel 3.....	22
§ 10. Valg af TR, FTR og suppleant (§§ 10, 12 og 13).....	22
§ 11. Tillidsrepræsentantens virksomhed.....	22
§ 14. Tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanternes vilkår (§§ 15, 17, 18, 19, 20 og 21).....	22
Kapitel 4.....	24
§ 22. De centrale parternes opgaver og kompetencer.....	24
§ 23. Voldgift vedr. § 22, stk. 2.....	24
§ 24. Godkendelse, opsigelse og ændringer.....	24
Kapitel 5.....	26
§ 25. Ikrafttræden	26
Underskriftsblad.....	27

Bilag

Bilag 1:	Organisationsdiagram
Bilag 2:	Fordelingsnøgle
Bilag 3:	Forretningsorden
Bilag 4:	Organisationsdiagram over MED-organisationen
Bilag 5:	Organisationsdiagram over AMR-organisationen
Bilag 5A:	Organisationsdiagram over AMR-organisationen på B&U området
Bilag 6:	Oversigt over MED-udvalgenes opgaver
Bilag 7:	Oversigt over hovedorganisationer og forbund

Tekst i grå er fra KL og KTO's rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse

Forord

Omfang

Denne aftale omfatter ansatte på LO-, AC- og FTF-områderne, og herunder ansatte på Sundhedskartellets område, som en del af FTF.

De aftaler der er indgået vedr. medindflydelse og medbestemmelse mellem hhv. KL og Sundhedskartellet og KL og KTO er indholdsmæssigt identiske, hvorfor reglerne og dermed denne aftale omfatter alle ansatte.

Ledelse

Ledelsens kompetence er udgangspunktet for medindflydelse og medbestemmelse inden for et givent område. Samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere skal dermed finde sted på det ledelsesniveau, hvor ledelsen har kompetencen, herunder også på sikkerhedslederområdet - såvel opad som nedad. De elementer, der indgår i den konkrete vurdering af ledelseskompetencen, er om der i ledelsesfunktionen indgår:

- Selvstændig ledelsesret,
- beslutnings- eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser,
- selvstændigt budget- og regnskabsansvar og
- arbejdsmiljøledelsesansvar.

Når der i denne aftale anføres leder(e), menes der leder(e) med ovenstående formelle kompetence- og ansvarsområder - hverken højere eller lavere.

Kapitel 1

§ 1. Område

- Stk. 1: Denne aftale gælder for alle ansatte i Gribskov Kommune.
- Stk. 2: Aftalen gælder endvidere for alle ansatte ved selvejende m.v. institutioner, som Gribskov Kommune har indgået driftsoverenskomst med.
- Stk. 3: Organisationer m.fl. som har tilknytning til Gribskov Kommune kan efter aftale med Gribskov Kommune tilslutte sig MED-aftalen.

§ 2. Formål

- Stk. 1: MED-aftalen udgør den aftalemæssige ramme for samarbejdet mellem ledelse og tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanter i Gribskov Kommune, med henblik på at sikre de ansattes medinddragelse i og medindflydelse på de samarbejds-mæssige områder, der er reguleret af denne aftale, og som har betydning for de ansattes vilkår og forhold.
- Stk. 2: Aftalen skal skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Gribskov Kommune, ved at understøtte de vilkår, rammer og muligheder der er for at tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanter kan udøve deres funktion i et dialog- og forhandlingssamarbejde med ledelsen i Gribskov Kommune.
- Stk. 3: Grundlaget for samarbejdet er Gribskov Kommunes værdier:
- Åbenhed
 - Tillid
 - Respekt
 - Deltagelse
 - Fleksibilitet
 - Mod

Inddragelse af medarbejdere, interessenter, borgere/brugere og politikere i den løbende opgaveløsning er en kompleks og udfordrende opgave for alle parter. Det kan kun finde sted under *åbenhed* om målene, med *respekt* for forskellighederne i rolle og funktion og i *tillid* til, at alle gør deres bedste. Det stiller alle i Gribskov Kommune overfor den udfordring, at tænke på og forholde sig til hinanden som indbyrdes afhængige. Alle er en del af et *omfattende* sæt af arbejds-mæssige relationer, et netværk som ledere, medarbejdere og tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanter løbende må vedligeholde og udvikle, så vi i fællesskab rustes bedst muligt til sammen at kunne handle. Skal det lykkes, er det en forudsætning, at der er *åbenhed* i dialogen og i samarbejdet. Uden *åbenhed* ingen reel *deltagelse*.

De 6 værdier konkretiseret i forhold til samarbejdet betyder at:

- Udfordringen for enhver forhandling ikke er at "vinde" på bekostning af den anden part, men sammen at blive enige om et fælles resultat, der sikrer opgaveløsningen bedst muligt under de givne vilkår.
- Forhandlingsparterne har et fælles ansvar for at etablere et solidt vidensgrundlag for forhandlingen.
- Forhandlingspartene viser hinanden tillid undervejs, f.eks. ved at bistå hinanden med nødvendige informationer m.v. for forhandlingen.
- Forhandlingsparterne har *modet* og viljen til *både* at bevæge sig sammen mod en fælles løsning og holde fast, hvor det kræves.
- Forhandlingsparterne respekterer modpartens synsvinkel og anerkender legitimiteten i den repræsentation forhandlingsparten udøver.
- Forhandlingsparterne anerkender at begge parter skal kunne vende tilbage til deres baglande og præsentere forhandlingsresultatet.
- Relationen mellem leder og tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentant også eksisterer i morgen, at forhandlingsprocessen fortsætter og at der altid er gensidighed i både forventninger og konkret samspil.

§ 3. Arbejdsmiljø

Stk. 1: I Gribskov Kommune er arbejdet med arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed forankret i et enstrengt system. Det betyder, at medindflyddelses- og arbejdsmiljøorganisationen er integreret og at spørgsmål vedrørende arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed, behandles i MED-strukturen.

Stk. 2: Med denne aftale er de selvejende institutioner ikke fritaget for deres selvstændige arbejdsgiveransvar i henhold til arbejdsmiljøloven.

Stk. 3: Beslutninger om og aktiviteter ift. sikkerhed, sundhed og arbejdsmiljø dokumenteres løbende på kommunens intranet.
Alle MED-udvalgsmedlemmer har særligt ansvar for at understøtte og udleve de beslutninger der træffes i MED-udvalget, og for at formidle og informere om disse når det efterspørges i MED-organisationen eller på anden måde er relevant for at understøtte implementeringen af beslutningerne.

Nedenstående opgaver varetages i henhold til den beslutningskompetence de enkelte MED-udvalg har i forhold til niveau i MED-organisationen. Der henvises i øvrigt til bilag 6 for en uddybning af opgaver og varetagelse:

- Stk. 4: Hovedudvalget og MED-udvalgene varetager følgende overordnede opgaver på arbejdsmiljøområdet:
- Planlægge, lede og koordinere virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed. Arbejdsmiljøudvalget* (heri MED-udvalget) skal forestå de nødvendige aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.
 - Gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse.
 - Kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet og sørge for, at arbejdsmiljøgrupperne* orienteres og vejledes herom.
 - Deltage i udarbejdelsen af virksomhedens arbejdspladsvurdering, herunder inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse.
 - Deltage i fastsættelse af arbejdsmiljøorganisationens størrelse.
 - Rådgive arbejdsgiveren om løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål og om, hvordan arbejdsmiljø integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift.
 - Sørge for, at årsagerne til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil undersøges, og sørge for at få gennemført foranstaltninger, der hindrer gentagelse. MED-udvalget* skal en gang årligt udarbejde en samlet oversigt over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader i virksomheden.
 - Holde sig orienteret om lovgivning om beskyttelse af de ansatte mod sikkerheds- og sundhedsrisici.
 - Opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion, tilpasset arbejdsforholdene på virksomheden og de ansattes behov, samt sørge for, at der føres stadig kontrol med overholdelse af instruktionerne. Denne opgave ligger i Hovedudvalget.
 - Rådgive arbejdsgiveren om virksomhedens kompetenceudviklingsplan.
 - Sørge for udarbejdelse af en plan over arbejdsmiljøorganisationens* opbygning med oplysning om medlemmer, og sørge for, at de ansatte bliver bekendt med planen. Denne opgave ligger i Hovedudvalget.
 - Medvirke aktivt til en samordning af arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdssted.
 - Når MED-udvalget* rådgiver arbejdsgiveren, og arbejdsgiveren ikke følger rådet, har MED-udvalget* ret til en begrundelse herfor inden for 3 uger.

*Der henvises til §3, stk. 1.

De konkrete operationelle opgaver nævnt ovenfor udføres af de enkelte arbejdssteders arbejdsmiljøgrupper. Der henvises til bilag 6 for en oversigt over hvem der varetager hvilke opgaver.

- Stk. 5: Hovedudvalget udgør det centrale og øverste udvalg i arbejdet med arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed for hele Gribskov Kommune, og varetager dermed de overordnede og principielle spørgsmål på arbejdsmiljøområdet. Evt. sektorrettede spørgsmål varetages på FU-niveau og lokale spørgsmål på LU-niveau. Se bilag 6 for en detaljeret oversigt.
- Stk. 6: I Hovedudvalget er den kommunale sikkerhedsleder født repræsentant.
- Stk. 7: 2 arbejdsmiljørepræsentanter vælges til Hovedudvalget af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne i FU/FLU. Der henvises i øvrigt til bilag 2.
- Stk. 8: Arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) og 1 arbejdsmiljøleder fra de selvejende institutioner er sikret repræsentation i relevant FU/FLU.
- Stk. 9: Den daglige arbejdsmiljøleder er født medlem af det MED-udvalg, som repræsenterer det område, som arbejdsmiljølederen varetager arbejdsmiljøarbejdet på. Dette gælder på alle niveauer.
Hvis den stedlige leder ikke selv varetager arbejdsmiljølederfunktionen, skal lederen udpege minimum en arbejdsmiljøleder blandt øvrige stedlige lederrepræsentanter.
- Stk. 10: Der oprettes fora for de selvejende institutioner på de sektor-områder (forvaltnings-MED), som omfatter mere end én selvejende institution, som kommunen har indgået driftsoverenskomst med, og de tilsvarende kommunale institutioner. I de nedsatte fora udveksles der information og koordineres arbejdsmiljøanliggender af fælles betydning på tværs af institutionerne.
I hvert forum indgår arbejdsgiverepræsentanter og valgte arbejdsmiljørepræsentanter for de selvejende institutioner og de tilsvarende kommunale institutioner. I hvert forum vælger arbejdsgiverepræsentanter og valgte arbejdsmiljørepræsentanter fra de selvejende institutioner hver for sig én repræsentant til FU/FLU-niveauet på sektorområdet.
Desuden kommunikeres arbejdsmiljøanliggender løbende til de selvejende institutioner.

Hovedudvalgets og MED-udvalgenes ansvar

- Stk. 11: Hovedudvalget har ansvaret for at udarbejde en fokuseret og tematiseret indsats for arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed.

- Stk. 12: Med det formål, at styrke og effektivisere arbejdet med arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed, fastslås det hermed, at Hovedudvalget har ansvaret for udarbejdelse og løbende vedligeholdelse og udvikling af en langsigtet arbejdsmiljøpolitik og -strategi for Gribskov Kommune og for politikken og strategiens omsætning til prioriterede indsatser. Hovedformålet hermed er at:
- Fungere som afsæt og styringsredskab for arbejdsmiljøarbejdet i Gribskov Kommune.
 - Målrette og tilrettelægge arbejdsmiljøarbejdet, så det understøtter Gribskov Kommunes seks værdier:
 - Åbenhed
 - Tillid
 - Respekt
 - Deltagelse
 - Fleksibilitet
 - Mod
 - Skabe udgangspunkt for dialog om arbejdsmiljøarbejdet i Gribskov Kommune.
 - Understrege og tydeliggøre Gribskov Kommunes intention om at sætte et stærkt fokus på arbejdsmiljø i kommunen.
- Stk. 13: Implementeringen af politikken og strategien prioriteres og følges nøje af Hovedudvalget. Status udarbejdes og forelægges Hovedudvalget efter behov, dog mindst en gang om året.
- Stk. 14: Det er Hovedudvalgets ansvar, at sikre fremdrift i arbejdsmiljøpolitikens og -strategiens prioriterede indsatsområder, mål og temaer. Dette sker bl.a. via sikring af tæt dialog med FU/FLU om konkrete planer for arbejdet.
- Stk. 15: Det er Hovedudvalgets ansvar at følge op på FU/FLU'ernes arbejde med prioriterede indsatsområder, mål og temaer, mhp. en løbende justering af mål og indsatser.

- Stk. 16: MED-udvalgene og arbejdsmiljøgrupperne (det operationelle arbejde) varetager under Hovedudvalget det daglige, operationelle ansvar for arbejdsmiljøarbejdet, herunder:
- Varetage og deltage i aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.
 - Deltage i planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet og deltage i udarbejdelsen af arbejdspladsvurderingen, herunder inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse.
 - Kontrollere, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.
 - Kontrollere, at der gives effektiv oplæring og instruktion tilpasset de ansattes behov.
 - Deltage i undersøgelse af ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil og anmelde dem til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.
 - Påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed.
 - Virke som kontaktled mellem de ansatte og MED-udvalget*.
 - Forelægge sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer, som arbejdsmiljøgruppen ikke kan løse, eller som er generelle for virksomheden, for MED-udvalget*.

*Der henvises til §3, stk. 1.

Se i øvrigt bilag 6 for uddybning af hvilke MED-udvalg der varetager hvilke opgaver.

- Stk. 17: MED-udvalgene skal hvert år gennemføre en arbejdsmiljødrøftelse, hvor deltagerne:
- tilrettelægger indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år,
 - fastlægger, hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller,
 - vurderer, om det foregående års mål er nået og
 - fastlægger mål for det kommende års samarbejde,
 - følge op på aftaler på arbejdsmiljøområdet i denne aftale samt øvrige konkrete aftaler vedrørende arbejdsmiljø, herunder særligt de initiativer, der skal styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet. Opfølgningen kan omfatte en evaluering af, om de særlige initiativer har virket. Såfremt evalueringen viser, at initiativerne ikke har virket efter hensigten, drøfter og aftaler MED-udvalget, hvordan der kan ske forbedringer heraf.

Ovenstående planlægning sker i MED-udvalgene via

- udmøntning af arbejdsmiljøpolitikens temaer
- omsættelse af temaerne i arbejdsmiljøstrategien i konkrete indsatser

samt drøftelser af bl.a:

- Uddannelse med relation til arbejdsmiljø og herunder imødegåelse af bl.a. arbejdsskader m.v.
- Arbejdsskader
- APV- og trivsel (TAL)
- Arbejdsskadestatistik
- Arbejdsulykkestatistik
- M.v

Der henvises i øvrigt til bilag 5 og 6 i denne aftale.

- Stk. 18: Gribskov Kommune skal over for Arbejdstilsynet skriftligt kunne dokumentere, at den årlige arbejdsmiljødrøftelse har fundet sted.

Arbejdsmiljørepræsentanten

- Stk. 19: I Gribskov Kommune vælges der i udgangspunktet arbejdsmiljørepræsentanter efter nærhedsprincippet, således at alle ansatte altid er dækket ind. Dette sker med hensyntagen til den enkelte institutions organisering m.v. med henblik på opfyldelse af bekendtgørelsen. Se bilag 5 for oversigt. Der vælges minimum 1 arbejdsmiljørepræsentant pr. organisatorisk enhed. Ledelsen er forpligtet til at sikre den fornødne tid til at arbejdsmiljøområdet kan dækkes forsvarligt, og herunder at principperne om nærhed er opfyldt. Disse principper beskrives nærmere i procedureretningslinjen vedr. Arbejdsmiljørepræsentanter, og aftales konkret lokalt. Arbejdsmiljøområdet skal dækkes i overensstemmelse hermed.
- Stk. 20: Valgret har samtlige ansatte uden ledelsesmæssige beføjelser. Ledere i henhold til arbejdsmiljølovens §§ 23 og 24 deltager ikke i valget.
- Stk. 21: Valg foretages af de ansatte, i den pågældende del af arbejdsstedet som arbejdsmiljørepræsentanten skal repræsentere.
- Stk. 22: Valget gælder for 2 år, eller indtil arbejdsmiljørepræsentantens beskæftigelse ophører på arbejdsstedet generelt, eller i den pågældende del af arbejdsstedet som repræsentanten er valgt for. Der kan indgås en aftale mellem arbejdsgiver og ansatte om, at der for fremtidige valg af arbejdsmiljørepræsentanter gælder en længere valgperiode, dog højst 4 år.
- Stk. 23: Såfremt arbejdsmiljørepræsentanten er 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.
- Stk. 24: 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.

- Stk. 25: For så vidt angår valgbarhed og valgenes gyldighed gælder reglerne for valg af tillidsrepræsentant inden for det pågældende eller tilsvarende overenskomstområde.
- Stk. 26: Med det formål at sikre den bedst mulige sammenhæng, koordination og helhedstænkning i arbejdet med arbejdsmiljø, sikkerhed, sundhed og MED-indflydelse, kan rollerne som hhv. tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant, samles i en og samme person.
- Stk. 27: Hvis tillidsrepræsentanten også er AMR og vælges til at sidde i Hovedudvalget som både TR og AMR har denne tillige de opgaver og beføjelser, som følger af arbejdsmiljølovgivningen jvf. Rammeaftalens § 11, stk. 5.
- Stk. 28: Valg til AMR gennemføres hvert andet år i lige år i uge 5. Det er den lokale sikkerhedsleder, der sikrer, at valg af AMR gennemføres i såvel de kommunale som de selvejende institutioner.
- Stk. 29: Resultatet af valget af AMR meddeles Center for Byrådservice og HR i uge 6 i lige år med henblik på registrering m.v. samt valg til først FU/FLU og dernæst HU. Hvis der er nedsat et forum iht. §3, stk. 10, finder valg til FU/FLU sted her. Det er den enkelte AMRs leder, der meddeler resultatet af valget af AMR. Dernæst vælges der i løbet af 1. kvartal i lige år AMR til først FU/FLU og derefter til HU. Valget sikres gennemført af hhv. FU-/FLUs og HUs formand.
Det forudsættes at de selvejende institutioner gennemfører valg af AMR efter samme tidsplan af hensyn til valg/udpegelse til FU/FLU og HU.
- Stk. 30: Der skal ske et selvstændigt valg af arbejdsmiljørepræsentanten.
- Stk. 31: Ønskes rollerne som hhv. AMR og TR samlet hos én og samme person, gennemføres to selvstændige valghandlinger, hvor personen vælges til først den ene, og dernæst den anden post.
- Stk. 32: AMR til FU og FLU vælges af og blandt AMR fra det relevante FU/FLU/LU-område.

Uddannelse

- Stk. 33: Gribskov Kommune skal sørge for, at arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen gennemfører eller har gennemført en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse på 3 dage.
- Stk. 34: Tilmelding foretages af Gribskov Kommune og skal ske til udbydere af uddannelsen, der er omfattet af godkendelses- og evalueringsordningen, jf. bekendtgørelse om godkendelse af udbydere af de obligatoriske arbejdsmiljøuddannelser.

- Stk. 35: Arbejdsmiljøuddannelsen skal være gennemført indenfor 3 måneder efter, at den pågældende arbejdsmiljørepræsentant eller arbejdsleder er valgt eller udpeget.
- Stk. 36: Arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen har ret og pligt til at deltage i den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse.
- Stk. 37: Gribskov Kommune skal tilbyde arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen, som har gennemført den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse, supplerende arbejdsmiljøuddannelse svarende til 2 dages varighed i deres første funktionsår. Uddannelsen skal være tilbudt og kunne være påbegyndt inden for de første 9 måneder efter den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelses afslutning. De 2 dage skal kunne være gennemført inden for de første 12 måneder af funktionsperioden.
- Stk. 38: Gribskov Kommune skal i hvert af de efterfølgende funktionsår i funktionsperioden tilbyde arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen supplerende uddannelse svarende til 1½ dages varighed. Uddannelsen skal være tilbudt og kunne være påbegyndt inden for samme funktionsår.
- Stk. 39: Arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen har ret til supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Udnyttes retten til supplerende arbejdsmiljøuddannelse ikke i det pågældende funktionsår, bortfalder den.
- Stk. 40: Den supplerende arbejdsmiljøuddannelse har til formål at sikre løbende målrettet opdatering, som kan styrke kompetencerne hos arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen. Den supplerende arbejdsmiljøuddannelse skal give viden og kompetencer, som er relevant for arbejdsmiljøarbejdet i virksomheden.
- Stk. 41: Gribskov Kommune skal sørge for, at der ud fra virksomhedens arbejdsmiljøbehov udarbejdes en kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen vedrørende den supplerende uddannelse.

§ 4. Form og struktur

- Stk. 1: Udvalgsstrukturen aftales lokalt, så den tilgodeser kommunens behov og styrker medarbejdernes muligheder for indflydelse og medbestemmelse og opbygges sådan, at den medvirker til at kvalificere og effektivisere medindflydelsen og medbestemmelsen.
- Stk. 2: Der skal være et sammenhængende system for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse, der dog ikke kræver ensartethed i de

enkelte enheder i kommunen. Dette system skal udmøntes i en aftalt struktur, som skal matche ledelsesstrukturen.

- Stk. 3: Strukturen skal udformes med hensyntagen til den enkelte arbejdsplads' særlige organisering og forhold.
- Stk. 4: I strukturen indgår medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, personalemøder m.v.
- Stk. 5: Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på fordelingen i hovedorganisationerne i henhold til bilag 2 og afspejle personalesammensætningen.
- Stk. 6: Udvalgenes sammensætning, jævnfør fordelingen i bilag 2, baseres som hovedregel på valgte tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter. Hvis ikke alle pladser kan besættes med tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter, jvf. Rammeaftalens §4, stk. 6. De tildelte hhv. AMR- og TR-pladser kan ikke erstattes med hinanden, men TR-pladser kan, ved manglende besættelse, dækkes af medarbejderrepræsentanter.
- Stk. 7: I alle kommuner skal der etableres et Hovedudvalg sammensat af ledelses- og (fælles)tillidsrepræsentanter. I Hovedudvalget i Gribskov Kommune indgår også arbejdsmiljørepræsentanter. Hovedudvalget er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i kommunen. Hovedudvalget er tillige øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet for hele kommunen.
- Stk. 8: I ethvert MED-udvalg kan antallet af ledelsesrepræsentanter aldrig overstige antallet af medarbejderrepræsentanter. Dog kan der ved organisatoriske ændringer såsom sammenlægninger m.v., etableres overgangsordninger med ændret antal repræsentanter, udover antallet i bilag 2, for at sikre de bedst mulige overgange. Dette godkendes i Hovedudvalget i hvert enkelt tilfælde. Evt. overgangsordninger kan max køre 1 år ad gangen fra igangsættelse.
- Stk. 9: For at sikre optimal forberedelse, har medarbejdersiden mulighed for at afholde formøde forud for et MED-udvalgsmøde.
- Stk. 10: Den øverste og nærmeste leder med selvstændig ledelsesret, ansættelses- og afskedigelsesret samt regnskabs- og budgetansvar for det område som MED-udvalget dækker, er født formand for udvalget. Derudover vælges der en næstformand for udvalget blandt de tillids-, arbejdsmiljø- eller medarbejderrepræsentanter der indgår i udvalget.

Der henvises i øvrigt til denne aftales bilag 4, for et diagram over MED-organisationen.

Hovedudvalget

- Stk. 11: Fordelingsnøgle for Hovedudvalget: Sammensætningen af Hovedudvalget på medarbejdersiden, er som følger:
- 5 repræsentanter fra LO
 - 4 repræsentanter fra FTF
 - 2 repræsentanter fra AC
 - 2 arbejdsmiljørepræsentanter
- Stk. 12: Ovenstående antal repræsentanter er en udvidelse af det oprindeligt aftalte repræsentanter, som fastlagt i den tidligere MED-aftale. Antallet af repræsentanter blev udvidet i forbindelse med strukturreformen. I den tidligere MED-aftale var aftalt repræsentation således:
- 4 repræsentanter fra LO
 - 3 repræsentanter fra FTF
 - 2 repræsentanter fra AC
- Stk. 13: Det er Hovedudvalget der efter drøftelse, træffer beslutning om indstilling af et ændret antal repræsentanter. Udvides eller reduceres antallet af repræsentanter efterfølgende, skal der sikres forholdsmæssig balance i medarbejderrepræsentationen. Ændringer i sammensætning mellem hovedorganisationer eller i antallet af medarbejderrepræsentanter skal forhandles i et nedsat Forhandlingsorgan.
- Stk. 14: Begrundede forslag om udvidelse eller indskrænkning af repræsentation, skal tilsendes Hovedudvalget iht. Hovedudvalgets forretningsorden (denne aftales bilag 3).
- Stk. 15: Alle repræsentanter til Hovedudvalget udpeges af hovedorganisationerne. Udpegelse sker i 1. kvartal i lige år.
- Stk. 16: Ændringer i antallet af repræsentanter kan tidligst træde i kraft 3 måneder efter vedtagelse heraf.

Fællesudvalg (FU og FLU)

- Stk. 17: Sammensætningen af Fællesudvalg (FU) og Fælles-/Lokaludvalg (FLU) følger som udgangspunkt fordelingen i § 4, stk. 11, men antallet af repræsentanter kan justeres i fordelingen mellem hovedorganisationerne så medarbejdersammensætningen afspejles relevant.
- Stk. 18: Begrundede forslag om udvidelse eller indskrænkning af repræsentation, skal tilsendes Hovedudvalget iht. Hovedudvalgets forretningsorden (denne aftales bilag 3). Evt. lokal tilpasning af medarbejdersammensætningen skal ske i henhold til §4, stk. 1. Hovedudvalget skal godkende ændringer. Ændringer for så vidt angår udvidelser godkendt i Hovedudvalget tilsendes Hovedorganisationerne med henblik på udpegelse - dette gælder for ændringer i repræsentationen i alle MED-udvalg. Ændringer vedr. indskrænkning skal forhandles i et dertil nedsat Forhandlingsorgan.

Stk. 19: Udvalgene sammensættes iht §4, stk. 1, 2, 3, 5 og 6. Tillidsrepræsentanter udpeges af hovedorganisationerne. Evt. medarbejderrepræsentanter vælges blandt de medarbejdere, som udvalget repræsenterer. Der henvises til denne aftales §4, stk. 6. Udpegning af tillidsrepræsentanter/valg af medarbejderrepræsentanter sker i 1. kvartal i lige år.

Lokaludvalg

Stk. 20: Udvalgenes sammensætning, jvf. fordelingen i bilag 2, baseres som hovedregel på valgte tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter. Hvis ikke alle pladser kan besættes med tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter, jvf. Rammeaftalens §4, stk. 6. De tildelte hhv. AMR- og TR-pladser kan ikke erstattes med hinanden, men TR-pladser kan, ved manglende besættelse, dækkes af medarbejderrepræsentanter.

Stk. 21: Lokaludvalg (LU) har normalt 5-7 tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanter, i henhold til denne aftales §4, stk. 6. Det er formand og næstformand i det enkelte LU der indenfor rammen på de 5-7 repræsentanter, konkret afgør antallet af repræsentanter i LU, jvf. fordelingen i bilag 2.

Stk. 22: Begrundede forslag om udvidelse eller indskrænkning af repræsentation, skal tilsendes Hovedudvalget iht. Hovedudvalgets forretningsorden (denne aftales bilag 3). Evt. lokal tilpasning af medarbejdersammensætningen skal ske i henhold til §4, stk. 1. Hovedudvalget skal godkende ændringer.

Stk. 23: Der afholdes valg til LU i 1. kvartal i lige år.

Stk. 24: Der kan ved organisatoriske ændringer såsom sammenlægninger m.v. etableres overgangsordninger med ændret antal repræsentanter, udover antallet i bilag 2, for at sikre bedst mulige overgange. Disse ordninger skal godkendes af Hovedudvalget i hvert enkelt tilfælde. Overgangsordninger kan max køre 1 år ad gangen fra igangsættelse.

- Stk. 25: Der skal i udgangspunktet altid tilstræbes nedsat et Lokaludvalg. På mindre enheder, med op til ca. 25 ansatte, kan det dog aftales at holde personalemøder med MED status. Lederen og medarbejderne er forpligtet til, på et personalemøde, at drøfte og opnå enighed om, hvorvidt der skal oprettes et egentligt LU eller hvorvidt der skal afholdes personalemøder med MED-status. Det skal klart fremgå af et referat fra et personalemøde hvilken beslutning der er blevet enighed om. Beslutningen skal meddeles Hovedudvalget umiddelbart efter den er truffet. Såfremt der på et senere tidspunkt påtænkes nedsat et egentligt LU skal dette også meddeles Hovedudvalget. Såfremt der vælges at afholde personalemøde med MED-status skal der være en dagsorden og referat for den del af mødet som vedrører MED-aftalens områder.
- Stk. 26: For personalemøder med MED-status vælger alle medarbejdere af og blandt sig en næstformand. Som udgangspunkt skal næstformanden være tillidsrepræsentant. Hvor der ikke er en tillidsrepræsentant på enheden, vælges næstformanden af og blandt alle øvrige medarbejdere - AMR er også valgbar til næstformand. Det er formanden og næstformanden der aftaler dagsorden for den del af personalemødet, som er MED-udvalgsmøde.
- Stk. 27: Enheder med personalemøde med MED-status, afrapporterer til relevant FU/FLU eller Hovedudvalget 1 gang årligt med henblik på afgivelse af status for MED-arbejdet i enheden.
- Stk. 28: §4, stk. 25, 26 og 27 kører som en forsøgsordning ca. 1 år fra igangsættelse hvorefter ordningen evalueres. På hvert Hovedudvalgsmøde drøftes udvikling og status og der følges op ved behov.

§ 5. Kompetence

- Stk. 1: MED-indflydelsen udøves indenfor det kompetenceområde som ledelsen har mht. arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.
- Stk. 2: Opstår der tvivl om rækkevidden af ledelseskompetencen, skal ledelsen klargøre grænserne herfor.
- Stk. 3: Elementer som indgår i en konkret vurdering af ledelseskompetencen, er om der i ledelsesfunktionen indgår:
- selvstændig ledelsesret
 - beslutnings- eller indstillingsret for ansættelser og afskedigelser
 - selvstændigt budgetansvar
- Stk. 4: Opstår der uklarhed om kompetencer ift. konkrete aftaler, skal disse uklarheder afklares, inden evt. aftaler kan indgås.

Kapitel 2

§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

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

§ 7. Information og drøftelse

- Stk. 1: Grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse er, at der er gensidig informationspligt på alle niveauer.
- Stk. 2: Information 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 medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller Byrådets beslutninger.
- Stk. 3: Ledelsen skal regelmæssigt give information om fremkomne forslag og trufne beslutninger i Byrådet.
- Stk. 4: I overensstemmelse med reglerne om information og drøftelse påhviler det ledelsen, at:
- informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i kommunens aktiviteter og økonomiske situation
 - informere og drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i kommunen samt om alle planlagte forventede foranstaltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet
 - 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, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse træffes af Byrådet efter en forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i MED-udvalget.

- Stk. 6: For det tilfælde at beslutninger, som nævnt i stk. 5, indebærer betydelige ændringer for en personalegruppes arbejds- og personaleforhold, og denne gruppe ikke er repræsenteret i MED-udvalget, kan medarbejdersiden eller denne gruppe inden forhandlingen fremsætte krav om, at de suppleres med en tillidsrepræsentant for denne personalegruppe. Et sådant krav skal fremsættes i forlængelse af, at medarbejdersiden bliver bekendt med, at der skal ske en forhandling.
- Stk. 7: Alle forhold, som er omfattet af informationspligten, skal tages op til drøftelse, hvis en af parterne ønsker det.
- Stk. 8: Forpligtelse til selv at opsøge relevant information påhviler såvel ledere som medarbejdere, bl.a. via Medarbejderportalen, kolleger og relevante ledere.

§ 8. Retningslinjer

- Stk. 1: Når en af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser med henblik på fastlæggelse af retningslinjer. Der skal fra begge parter side udvises positiv forhandlingsvilje og søges opnået enighed.
- Stk. 2: Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som er fastsat eller godkendt af Byrådet, er ikke at betragte som retningslinjer, og er derfor ikke omfattet af denne aftale, herunder heller ikke bestemmelserne om opsigelse.
- Stk. 3: Der skal aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af
- Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold
 - Større rationaliserings- og omstillingsprojekter
 - Kommunens personalepolitik
- Der henvises til Gribskov Kommunes procedureretningslinjer.
- 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 og være tilgængelige via Medarbejderportalen. 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, i henhold til stk. 3 gælder indtil, der er opnået enighed om ændringer.

§ 9. MED-udvalgenes opgaver (Hovedudvalget, Fællesudvalgene, Lokaludvalgene)

Hovedudvalget

- Stk. 1: Hovedudvalget forhandler og indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i henhold til bestemmelserne heri.
- Stk. 2: Hovedudvalget har på det overordnede niveau endvidere til opgave:
- 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 og fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter, jvf. §22.
- Stk. 3: Hovedudvalget har desuden en række obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler. Der henvises til denne aftales bilag 6 for detaljeret oversigt.
- Stk. 4: Hovedudvalget mødes minimum 1 gang årligt med kommunens politiske ledelse med henblik på drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen.
- Stk. 5: Hovedudvalget skal hvert andet år (medmindre der lokalt er enighed om en anden kadence) som led i den strategiske planlægning af MED-arbejdet gennemføre en strategisk drøftelse af, hvilke indsatsområder og opgaver, som de lokale parter er enige om er særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med i perioden.
- Stk. 6: Hovedudvalget fastlægger på baggrund af den strategiske drøftelse en strategiplan.
- Stk. 7: Hovedudvalget har en forpligtelse til at arbejde for udviklingen af en informerende og samarbejdende kultur med afsæt i Gribskov Kommunes seks værdier:
- Åbenhed
 - Tillid
 - Respekt
 - Deltagelse
 - Fleksibilitet
 - Mod

Fællesudvalg og Lokaludvalg

- Stk. 8: Øvrige MED-udvalg har en række obligatoriske opgaver i henhold til rammeaftalen. Der henvises til denne aftales bilag 6 for detaljeret oversigt.

Opgaver på arbejdsmiljøområdet

- Stk. 9: Alle MED-udvalg har en række opgaver på arbejdsmiljøområdet. Der henvises til denne aftales bilag 6 for detaljeret oversigt.

Kapitel 3

§ 10. Valg af TR, FTR og suppleant (§§ 10, 12 og 13)

Stk. 1: Der refereres til Rammeaftalens §§ 10, 12 og 13.

§ 11. Tillidsrepræsentantens virksomhed

Stk. 1: Der refereres til Rammeaftalens § 11.

§ 14. Tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanters vilkår (§§ 15, 17, 18, 19, 20 og 21)

Stk. 1: Varetagelsen af hvervet som tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentant må ikke indebære indtægtsstab.

Stk. 2: Tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanter skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelsen af deres hverv.

Stk. 3: For at sikre et kvalificeret samspil, er det helt centralt, at der i Gribskov Kommune er gode muligheder for at søge og finde relevant information om de aktiviteter og områder som medindflydelse forventes udøvet på. Både ift den enkelte kollega og ift mere generelle forhold. Til illustration nævnes nogle eksempler på områder hvor det vil være relevant at informationer er tilgængelige:

- Budgetter
- Nye samarbejdsformer på tværs af kommuner
- Offentlige Private Partnerskaber
- Udbud og rationaliseringsprojekter
- Regler og rammer for håndtering af personalespørgsmål
- Planlægnings-, styrings- og afrapporteringssystemer
- Strategier
- Projektbeskrivelser
- Interne politikker og retningslinier
- Overenskomstforhold
- Mål og planer for aktiviteterne såvel indenfor de forskellige kommunale sektorer, fx dagpasning, skoler m.fl., som ift de samlede kommunale aktiviteter m.v.

- Stk. 4: Den konkrete anvendelse af muligheden for tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanterne til at søge viden og bistand hertil, sker nødvendigvis i respekt for kommunens 6 værdier. Centralt herfor er åbenhed overfor henvendelser om bistand, respekt for at henvendelser om rådgivning som regel opstår akut og hermed ofte vil "støde sammen" med den daglige, løbende produktion og tillid til at den enkelte altid selv har søgt at finde svar inden anmodningen om bistand.
- Stk. 5: Har tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanten behov for rådgivning m.v. til forståelse eller brug af systemer m.v., så undersøger han/hun hvilke informationer og vejledninger der er tilgængelige på det kommunale intranet eller hos andre tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanter, om den specifikke sag/problemstilling.
- Stk. 6: Har tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanten efter afsøgning af eksisterende materiale til belysning af den specifikke sag/problemstilling, stadig har behov for rådgivning m.v. kontakter tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanten relevant faglige chef/leder og beder om den fornødne rådgivning ift. den specifikke sag/problemstilling. Konkret kan det være ved chefen/lederen selv eller ved en medarbejder.

Frihed til kursusvirksomhed m.v.

- Stk. 7: Det er vigtigt at tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanter er "klædt på" til at indgå konstruktivt i dialog- og forhandlingsprocesser i MED-arbejdet ved bl.a. at deltage i relevant kursus- og informationsvirksomhed herom.
- Stk. 8: Udover relevant kursusvirksomhed understøtter Gribskov Kommune, tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanternes deltagelse i faglig uddannelse, stillet til rådighed af de faglige organisationer, jfr Rammeaftalens § 15. Dette skal altid være foreneligt med tjenestestedets muligheder i forhold til den konkrete medarbejder.
- Stk. 9: I forbindelse med tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanternes og ledernes obligatoriske MED-uddannelse, afvikles kurset efter det hovedprincip, at tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanten sammen med den stedlige leder, deltager i kurset som makkerpar. Formålet hermed er, at sikre et solidt og fælles fundament for MED-arbejdet.

Kapitel 4

§ 22. De centrale parterers opgaver og kompetencer

- Stk. 1: Parterne har i fællesskab til opgave at:
- vejlede om principper og bestemmelser, der er fastlagt i rammeaftalen.
 - forestå information om rammeaftalen.
 - etablere mulighed for uddannelse af såvel ledelses- som medarbejderrepræsentanter i alle spørgsmål inden for rammeaftalens område.
 - registrere indgåede lokale aftaler som udfylder rammeaftalen.
 - bidrage ved løsning af lokale uenigheder i forbindelse med udfyldning af rammeaftalen.
 - vejlede i uoverensstemmelser, som ikke kan løses lokalt og som indbringes for parterne.

- Stk. 2: Parterne har endvidere til opgave at behandle evt. spørgsmål om:
- fortolkning og brud på rammeaftalen
 - fortolkning og brud på lokale aftaler, som udfylder rammeaftalen
 - lokale aftalers overensstemmelse med rammeaftalen
 - brud på lokalt aftalte retningslinjer

Undtaget herfra er spørgsmål, der henhører under Arbejdstilsynets myndighed.

§ 23. Voldgift vedr. § 22, stk. 2

- Stk. 1: Såfremt en uoverensstemmelse om spørgsmål jf. § 22, stk. 2 ikke kan bilægges partene imellem, kan sagen indbringes for en voldgiftsret.

§ 24. Godkendelse, opsigelse og ændringer

- Stk. 1: Denne aftale godkendes ved parternes underskrift (se underskriftblad bagerst i aftalen).
- Stk. 2: Denne aftale kan opsiges skriftligt, med 9 måneders varsel. Ved aftalens opsigelse indledes forhandlinger om en ny aftale.
- Stk. 3: Genforhandling af aftalen kan finde sted uden en af parternes forudgående opsigelse af aftalen. Dvs at aftalen kan genforhandles hvis parterne er enige herom.

- Stk. 4: Hvis aftalen opsiges og genforhandlingen ikke resulterer i en ny aftale inden aftalens udløb kan parterne aftale en midlertidig forlængelse af den eksisterende aftale.
Den eksisterende aftale er gældende indtil den udløber, såfremt den er opsagt, eller indtil der er indgået en ny aftale.
- Stk. 5: Hvis ikke der senest 6 måneder efter aftalens udløb, pba. opsigelse og evt. aftalt forlængelse, er indgået en ny aftale, træder Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i kommuner i kraft sammen med arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om sikkerhedsorganisationen.
- Stk. 6: Såfremt der ikke indgås en ny aftale og rammeaftalen træder i kraft, skal det afklares hvordan de selvejende virksomheder og institutioner indgår i samarbejdsorganisationen.
- Stk. 7: Forhandling om en ny aftale skal ske iht. samarbejds- og forhandlingsprincipperne for denne aftale, dvs. at aftaleparterne i fællesskab skal søge at indgå en ny aftale.
- Stk. 8: Hovedudvalget kan altid oprette eller nedlægge formaliserede fora (MED-udvalg, Arbejdsmiljøgrupper m.fl.), og justere MED-aftalen samt bilag i relation hertil, som følge af oprettelse eller nedlæggelse af enheder eller ændringer i kommunens organisation/struktur. Hovedudvalget skal inden da være enige om, at ændringerne kan rummes indenfor MED-aftalens rammer. Vurderer Hovedudvalget, eller den ene af parterne i Hovedudvalget, at ændringerne ligger udenfor MED-aftalens principper om form og struktur, vil det være nødvendigt at genforhandle MED-aftalen.
Principperne i MED-aftalen kan fraviges, hvis der i Hovedudvalget er enighed herom og fravigelsen er rimeligt begrundet i den ændrede organisation/struktur. Hvis Hovedudvalget er enige om at fravige den af Forhandlingsorganet aftalte MED-struktur, skal ændringerne følge principperne i Rammeaftalens bestemmelser.

Kapitel 5

§ 25. Ikrafttræden

Stk. 1: Denne aftale træder i kraft den 15. maj 2014.

Stk. 2: Aftalen evalueres løbende af Hovedudvalget, og som minimum ved hver ny overenskomstfornyelse. Hovedudvalget aftaler de nærmere rammer for evalueringen.

Underskriftsblad

Denne MED-aftale for Gribskov Kommune er vedtaget af det nedsatte Forhandlingsorgan den 10. april 2014.

For Gribskov Kommune

Henrik Nielsen - Kst. Kommunaldirektør

Henrik Nielsen

Vibeke Holm - Personalechef

Vibeke Holm

For de forhandlingsberettigede organisationer

FTF - Emmy Vad Sørensen, DS

Emmy Vad Sørensen

LO - Diana Johannsen, HK

Diana Johannsen

FTF - Allan Nielsen, DLF

Allan Nielsen

AC - Line Okholm, DJØF

Line Okholm

FTF - Dorit Andreassen, BUPL

Dorit Andreassen

AC - Mette Simonsen, DM

Mette Simonsen

LO - Maria Melchiorson, FOA

Maria Melchiorson

LO - Heidi Just, FOA

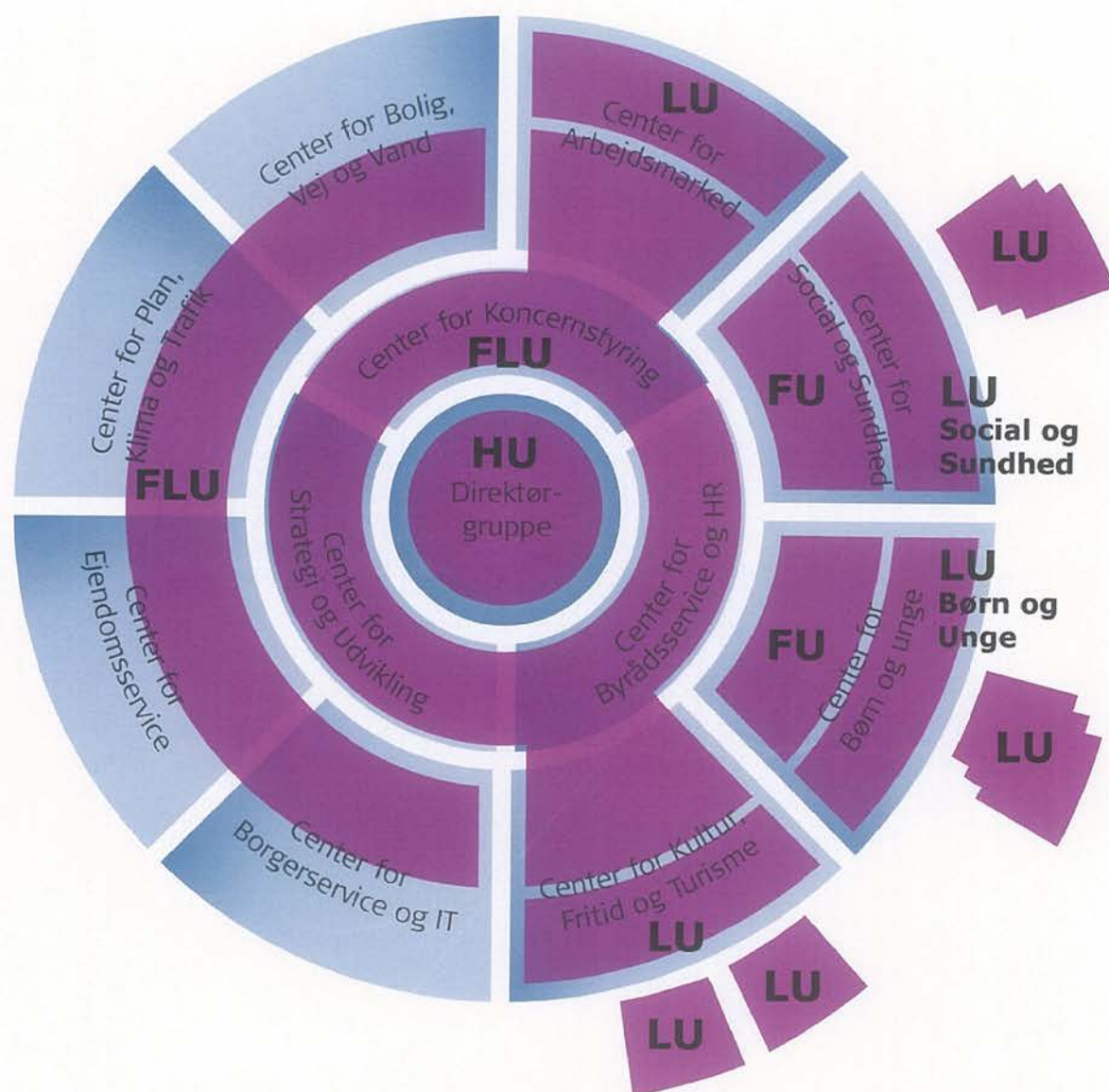
Heidi Just

LO - Jøn Petersen, 3F

Jøn Petersen

BILAG 1

MED-aftale Gribskov Kommune



*Arbejdsmiljørepræsentanter indgår i alle MED-udvalg

Bilag 2

MED-aftale Gribskov Kommune

Generelle bemærkninger:

Som det fremgår af MED-aftalen anvendes den samme generelle fordelingsnøgle for Hovedudvalg (HU) og Fællesudvalg, med og uden Lokaludvalgsfunktion (FU/FLU). Det er ligeledes en del af det samlede afsæt for MED-organisationen, at man som deltager for en faglig organisation ikke alene arbejder for en faggruppes særinteresser, men er forpligtet til at arbejde for alle fag- og medarbejdergrupper. Det er således en central intention at MED-arbejdet udfolder sig med udgangspunkt i helhedens interesse.

Det fremgår endvidere, at den konkrete medarbejdersammensætning på det enkelte FU/FLU-område skal repræsenteres relevant. Der kan derfor forekomme mindre begrundede variationer i den konkrete udmøntning af den generelle hovednøgle.

Om Lokaludvalg (LU):

Som følge af de løbende sammenlægninger i Gribskov Kommune og overgangen til større enheder, anbefaler MED-aftalen en norm for tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentation i LU på 5-7 personer. Det er formand og næstformand for det enkelte LU der tilsammen afgør det konkrete antal for det enkelte LU, indenfor rammen på 5-7.

Ledelsesrepræsentationen balanceres ift. den konkrete sammensætning af det enkelte LU, således at antallet af ledelsesrepræsentanter ikke overstiger antallet af medarbejderrepræsentanter, jf. dog §4, stk. 8 i MED-aftalen: Der kan ved organisatoriske ændringer såsom sammenlægninger m.v., etableres overgangsordninger med ændret antal repræsentanter for at sikre de bedst mulige overgange. Dette godkendes i Hovedudvalget i hvert enkelt tilfælde. Evt. overgangsordninger kan max køre 1 år ad gangen fra igangsættelse.

Om repræsentation:

Deltagerne i HU er på medarbejdersiden udpeget af de faglige organisationer, LO, FTF, herunder Sundhedskartellet og AC.

Deltagerne i FU/FLU og LU er på medarbejdersiden valgt af og blandt den medarbejdergruppe, som de skal repræsentere, således at udpegningen i udgangspunktet følger fordelingsnøglen.

Udvalgenes sammensætning baseres som hovedregel på valgte tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter. Hvis ikke alle pladser kan besættes med tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter, jf. Rammeaftalens §4, stk. 6. De tildelte hhv. AMR- og TR-pladser kan ikke erstattes med hinanden, men TR-pladser kan, ved manglende besættelse, dækkes af medarbejderrepræsentanter.

Ledelsen udpeger sine repræsentanter af sin midte.

Hovedudvalget (HU)		
Ledelsesrepræsentanter	Medarbejderrepræsentanter	Arbejdsmiljørepræsentanter
Kommunaldirektør (formand)	LO = 5* repræsentanter	Sikkerhedsleder samt 2
Øvrige direktørgruppe	FTF = 4* repræsentanter	Arbejdsmiljørepræsentanter,
Personalechef	AC = 2* repræsentanter	der vælges af og blandt
Sikkerhedsleder (er	*Fordelingsnøglen følger §4, stk. 11 og 12 i MED-aftalen.	Arbejdsmiljørepræsentanterne i FU/FLU.

Fællesudvalg m. og u./Lokaludvalg (FLU/FU)

Koncernstyring, Byrådsservice og HR, Strategi og Udvikling, Kultur og Fritid, Arbejdsmarked

Ledelsesrepræsentanter	Medarbejderrepræsentanter	Arbejdsmiljørepræsentanter
Direktør (formand) Centerchef Koncernstyring* Centerchef Byrådsservice og HR Centerchef Strategi og Udvikling Centerchef Arbejdsmarked Centerchef Kultur, Fritid og Turisme (4 gange årligt)	LO = 5 repræsentanter FTF = 4 repræsentanter AC = 2 repræsentanter	AMR = 3 repræsentanter
*P.t. vakant		

Lokaludvalg (LU)

Grundet organiseringen på hhv. Arbejdsmarkedsområdet og Kultur- og Fritidsområdet, oprettes der lokaludvalg, som supplerer centrenes deltagelse i FLU/FU, for:

- LU Arbejdsmarked
- LU Bibliotek
- LU Kulturskole

Hvert LU består af 5-7 tillidsvalgte, hvoraf 1-2 er AMR. Den mest hensigtsmæssige sammensætning vurderes fra område til område og afgøres af formand og næstformand for det enkelte LU.

Fællesudvalg m. Lokaludvalg (FLU)

Teknik, Miljø og Service*

Ledelsesrepræsentanter	Medarbejder-/Arbejdsmiljørepræsentanter
Direktør	Center for Bolig, Vej og Vand: 2 medarbejderrepræsentanter
Centerchef bolig, vej, vand	Center for Borgerservice og IT: 2 medarbejderrepræsentanter
Centerchef borgerservice og IT	Center for Ejendomsservice: 2 medarbejderrepræsentanter
Centerchef ejendomsservice	Center for Plan, Klima og Trafik: 2 medarbejderrepræsentanter
Centerchef plan, klima og trafik	Genbrugsstationerne: 1 medarbejderrepræsentant.
Driftsleder	Medarbejderne fordeles som følger:
genbrugsstationen	LO = 4 repræsentanter
	FTF = 2 repræsentanter
	AC = 2 repræsentanter
	Heraf 1-2 Arbejdsmiljørepræsentanter.
	Medarbejderrepræsentanterne vælges iht fordelingsnøglen, med TR- og AMR-repræsentanter først og øvrige medarbejderrepræsentanter på evt. øvrige pladser.

*FLU TMS kører som et forsøg fra indgåelse af MED-aftale og 2 år frem, hvorefter det

evalueres om flowet mellem centermøderne og FLU sikrer rammen for de nødvendige MED-drøftelser. Der udarbejdes beskrivelse af hvilke emner der behandles på hhv. center-personalemøder og på FLU.

Fællesudvalg (FU) Børn og Unge		
Ledelsesrepræsentanter	Medarbejderrepræsentanter	Arbejdsmiljørepræsentanter
• Direktør • Centerchef børn og unge • Chef børn og unge • 2 ledere fra virksomhederne • 1 arbejdsmiljøleder fra de selvejende institutioner.	LO = 4 FTF = 3 AC = 2	AMR = 3 repræsentanter (fra kommunale og/eller selvejende institutioner på området. De selvejende institutioner er sikret repræsentation ved minimum 1 af pladserne).

Lokaludvalg (LU)
• Center for Børn og unge • Hver organisatorisk enhed for skole og FO • Hver organisatorisk enhed for dagtilbud • Dagplejen • Uddannelsescentret • Ungdomsskolen • Tandplejen Hvert LU består af 5-7 tillidsvalgte, hvoraf 1-2 er AMR. Den mest hensigtsmæssige sammensætning vurderes fra område til område.

Fællesudvalg (FU) Social og Sundhed		
Ledelsesrepræsentanter	Medarbejderrepræsentanter	Arbejdsmiljørepræsentanter
• Direktør • Centerchef sundhed* • Centerchef social • 3 ledere fra virksomhederne *P.t. vakant.	LO = 4 repræsentanter FTF = 3 repræsentanter AC = 2 repræsentanter	AMR = 2 repræsentanter

Lokaludvalg (LU)
• Center for Social og Sundhed • Pleje Gribskov • Hver organisatorisk enhed indenfor de sociale tilbud Hvert LU består af 5-7 tillidsvalgte, hvoraf 1-2 er AMR. Den mest hensigtsmæssige sammensætning vurderes fra område til område.

Bilag 3

MED-aftale Gribskov Kommune

FORRETNINGSORDEN for Hovedudvalget:

1. Formandsskab

1.1 Formandsskabet for Hovedudvalget er kommunaldirektøren idet formandsskabet afspejler ledelseskompetencen.

1.2 Næstformandsskabet for Hovedudvalget udpeges blandt hovedorganisationerne LO, AC, FTF, herunder Sundhedskartellet.

1.3 Formandsskabet for Fællesudvalg med og uden lokaludvalg (FU/FLU), varetages af den pågældende direktør for området.

1.4 Næstformandsskabet for Fællesudvalg med og uden lokaludvalg (FU/FLU), udpeges blandt repræsentanter i udvalget for LO, AC, FTF, herunder Sundhedskartellet.

1.5 Formandsskabet for Lokaludvalg varetages af virksomhedslederen.

1.6 Næstformandsskabet for Lokaludvalg udpeges blandt repræsentanterne i udvalget for LO, AC, FTF, herunder Sundhedskartellet.

2. Møder

2.1 Der udarbejdes mødeplan for året for alle MED-udvalg.

2.2 Møder holdes, når formand, næstformand eller mindst tre tillids-, arbejdsmiljø- eller medarbejderrepræsentanter finder det nødvendigt. Det anbefales dog, af hensyn til kontinuitet og aktualitet i arbejdet, at møder afholdes mindst en gang i kvartalet.

2.2.1 Udvalget er beslutningsdygtigt forudsat at både formand og næstformand er til stede.

2.3 Ekstraordinære møder indkaldes med mindst 3 dages varsel, såfremt ikke andet aftales mellem formand og næstformand.

2.4 Afbud til møderne meddeles hurtigst muligt.

2.5 For at sikre mulighederne for *dels* at kunne tilrettelægge opgaver indenfor tillidshvervet på faste dage, *dels* for at gøre det muligt med kortere varsel at indkalde og afvikle konkrete temadrøftelser, workshops, foredrag eller lignende, reserveres onsdage fra kl. 08.00-16.00 som fast mødeflade til MED-arbejdet.

2.5.1 Er der ikke faste møder i tidsfladen, anvendes onsdage til andet MED-relateret arbejde og forberedelse, iht konkret aftale med egen leder.

2.6 Den tillidsvalgte reserverer selv tid i sin kalender, hele onsdagen 08.00-16.00 iht 2.5.1.

- MED- undergrupper kan mødes i tidsrummet fra kl. 11.00-13.00. Det kan fx

være emnegrupper der mødes eller anden forberedelse.

- MED-møderne i HU, FU/FLU afvikles fast fra kl. 12.30-16.00. Det skal i den forbindelse understreges, at det er vigtigt at LU'erne i tilrettelæggelse af deres mødekadence sikrer en koordination med de øvrige MED-møder, mhp. bl.a. høringsprocesser m.v., herunder bl.a. ift. den årlige budgetproces.

2.7 Herved understøttes afdelingers og organisatoriske enheders muligheder for at planlægge de løbende opgaver under hensyntagen til tillids-, arbejds miljø- og medarbejderrepræsentanternes varetagelse af deres hverv. Tillids-, arbejds miljø- og medarbejderrepræsentanter skal hermed så vidt muligt ikke tænkes ind i vagtplaner eller lign. på onsdage .

2.8 Faste mødeflader tjener også til at øge overblikket for øvrige interessenter, samarbejdspartnere og offentligheden, over rammer og vilkår for det løbende flow i MED-indflydelsesarbejdet.

3. Dagsordener og referater

3.1 Forslag til emner på dagsordenen skal sendes til formanden og/eller næstformanden senest 8 arbejdsdage før mødet.

3.2 Dagsorden og referater udarbejdes af formanden og næstformanden i fællesskab og udsendes med bilag til medlemmerne af MED-udvalget, senest 5 arbejdsdage før mødet.

3.3 Formandskabet har ansvaret for sekretariatsbetjeningen af MED-udvalget.

3.4 Sekretariatsfunktionen står for udsendelse af dagsorden samt udfærdigelse af referat af møderne og forestår udsendelse af sidstnævnte til medlemmerne af MED-udvalget, senest en uge efter mødets afholdelse.

3.5 Referaterne er tilgængelige for alle medarbejdere via Medarbejderportalen.

4. Tavshedspligt

4.1 Der er som udgangspunkt åbenhed om MED-udvalgenes drøftelser.

4.2. Såfremt der på et MED-udvalgsmøde undtagelsesvis drøftes eller orienteres om sager omfattet af tavshedspligt, skal denne specifikt pålægges inden drøftelse af/orientering om punktet, således at de medlemmer der evt. måtte ønske det, kan undlade at modtage informationen, ved at forlade mødet under punktet.

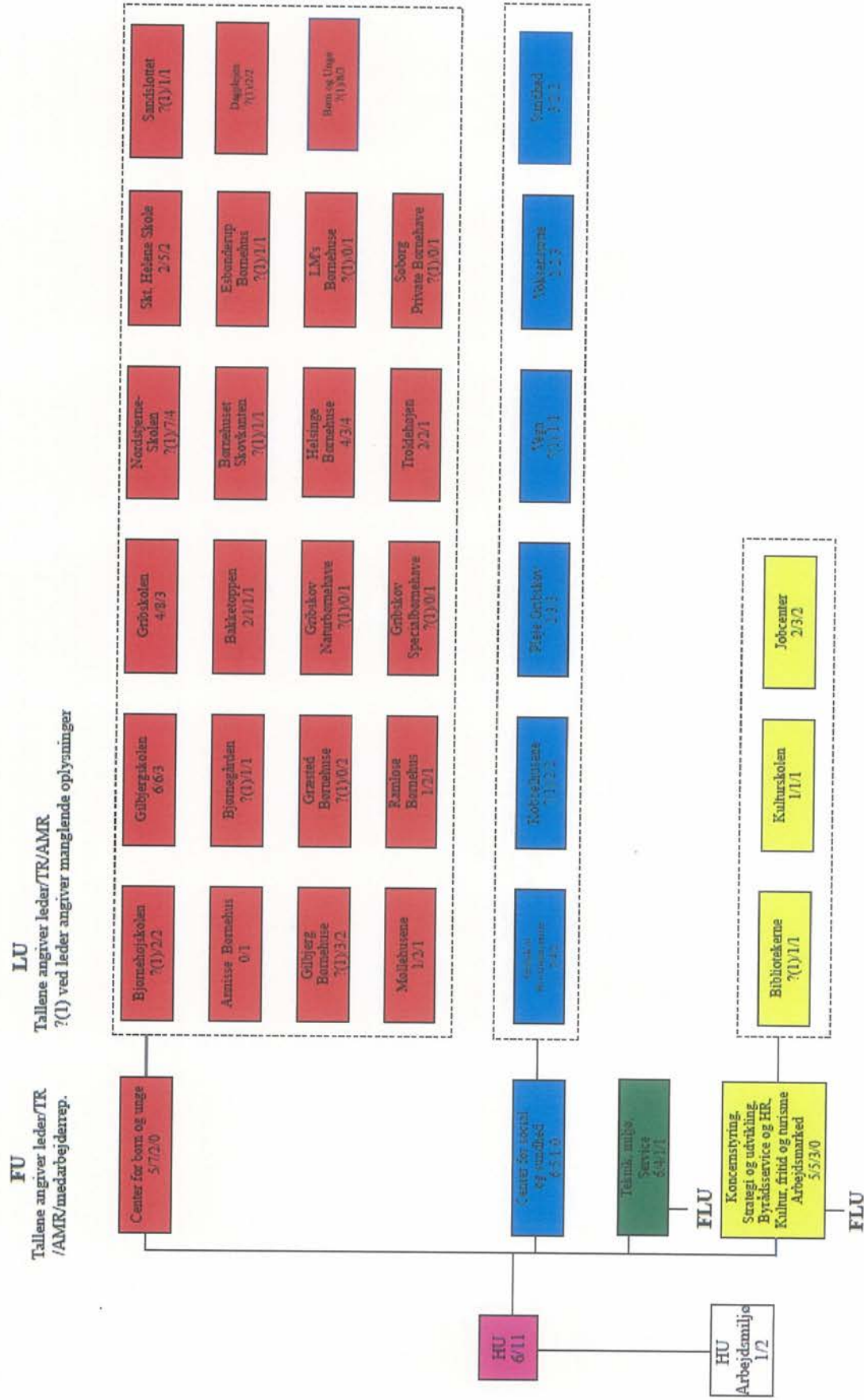
4.3 MED-udvalgene må ikke drøfte personsager eller øvrige forhold der er omfattet af Forvaltningslovens § 27 vedr. fortrolighed og tavshedspligt for offentligt ansatte, dvs. forhold omfattet af tavshedspligt for at sikre varetagelse af væsentlige hensyn til offentlige eller private interesser.

Bilag 4

MED-aftale Gribskov Kommune

MED-organisationsdiagram*

*Oversigten er opgjort pr. 1. marts 2014, og de enkelte tal kan derfor være anderledes pr. d.d.

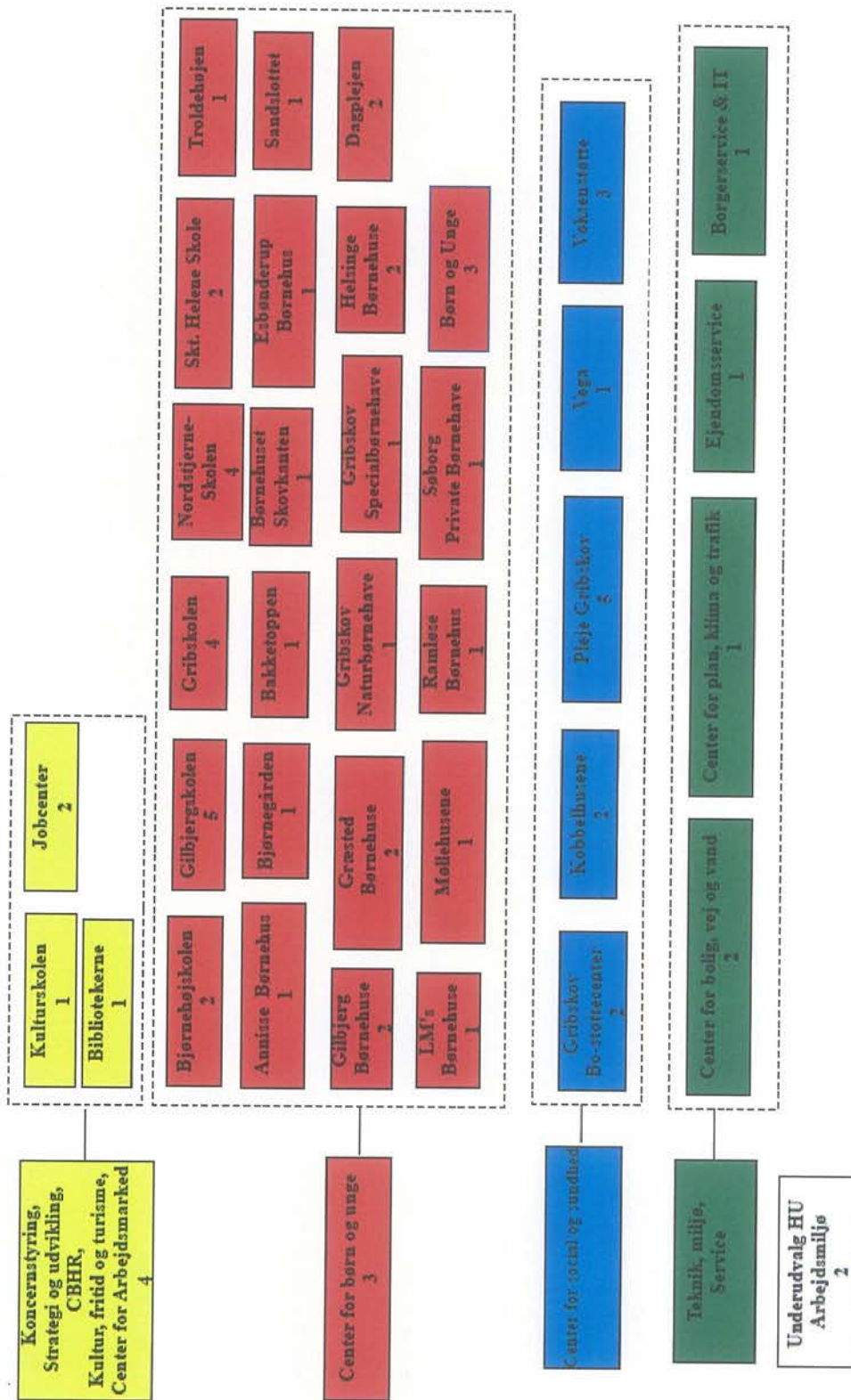


Bilag 5

MED-aftale Gribskov Kommune

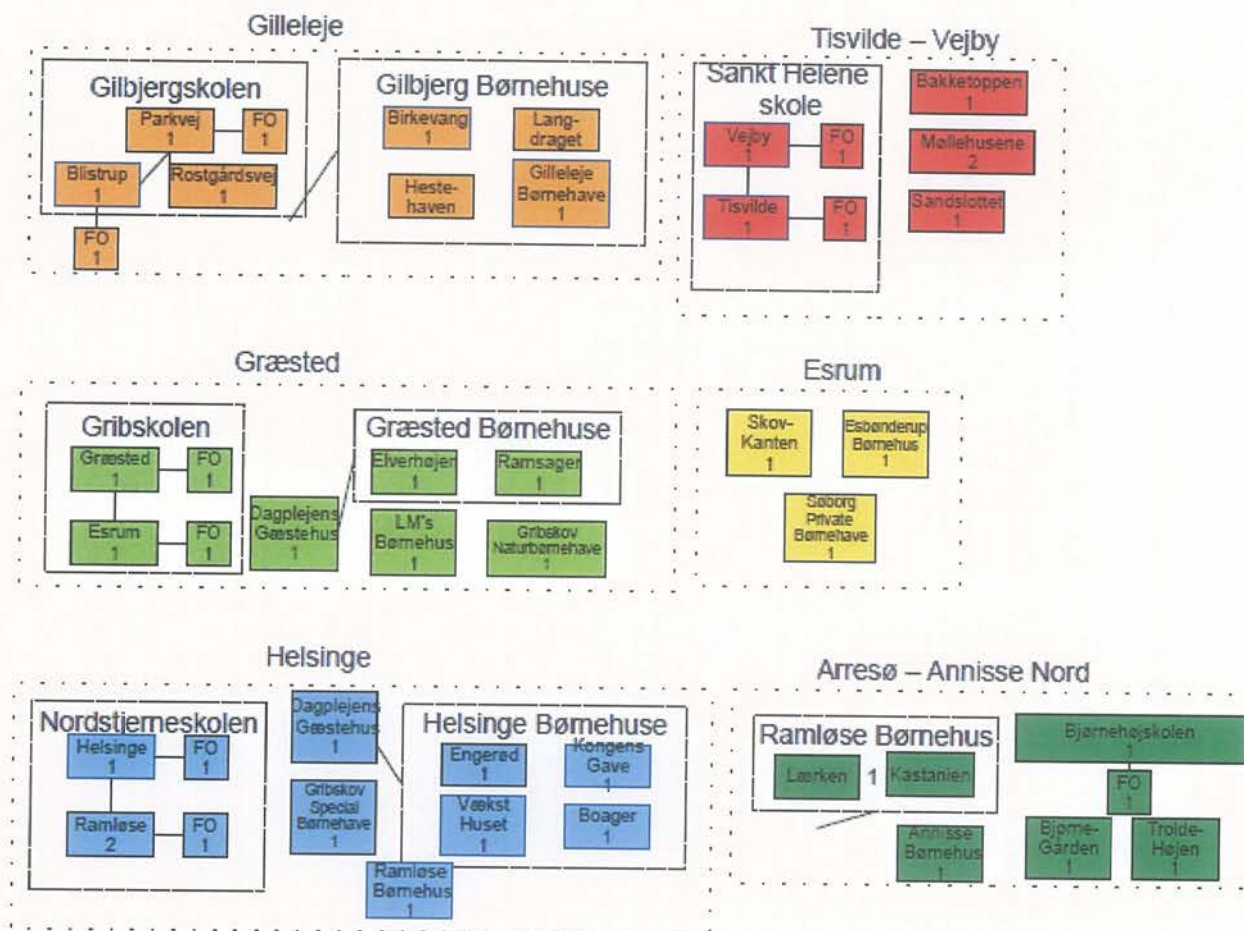
Organisationsdiagram, arbejdsmiljøorganisationen

Oversigtsdiagram – Arbejdsmiljørepræsentanter i Gribskov Kommune



Bilag 5A MED-aftale, Gribskov Kommune

Organisationsdiagram over AMR-organisationen på B&U-området



Bilag 6

MED-aftale Gribskov Kommune

MED-udvalgenes opgaver

Hovedudvalgets opgaver, årsplan

Emne/ område:	Opgave:	Tidspunkt:	I henhold til:
Budget, mål og rammer	Ledelsen skal redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold og herunder evt. konsekvenser ift. sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde. Hovedudvalget skal sikre den interne høringsproces i MED-systemet (FU/FLU) og derefter, med udgangspunkt i sit mandat herfra, drøfte: 1. Ændringer i struktur og mål for kommunens service. 2. Budgettet og de grundlæggende rammebetingelser herfor, f.eks. i form af ændringer i centrale aftaler, lovgivning m.v. 3. Ændringer og justeringer i budgetgrundlaget for budgetåret og konsekvenserne heraf for arbejds- og personaleforhold (f.eks. ved genåbning af budget m.v.) 4. Evt. løbende budgetmæssige spørgsmål som har betydning for arbejds- og personaleforhold. 5. HU evaluerer erfaringerne med inddragelsen i budgetarbejdet og fastlægger en rammeplan for MED-organisationens drøftelser af budgettet og dets konsekvenser.	Ledelsen sikrer information af HU/MED-organisationen i henhold til den fastlagte budgetproces. HU drøfter spørgsmålene i henhold til den fastlagte budgetproces: <u>1. halvår (primo):</u> Intern proces mellem HU og FU/FLU. <u>1. halvår (medio):</u> Møde mellem HU og det politiske niveau (budgetseminar i april). <u>1. halvår (ultimo):</u> Udarbejdelse af høringssvar fra HU til budgetkataloget, samt evt. forslag til ændringer. <u>2. halvår (primo):</u> Møde mellem HU og det politiske niveau. HU leverer input til den afsluttende del af de politiske forhandlinger. HU sikrer den interne proces mellem HU og FU/FLU (budgetseminar i august). <u>2. halvår (ultimo):</u> Ad. punkt 5. Derudover løbende ved større justeringer/ændringer m.v.	Gribskov Kommunes personalepolitiske retningslinje for drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold samt MED Rammeaftale § 8, stk. 3.
Personale- politik	HU skal foretage eftersyn af personalepolitikken og personalepolitiske forhold. Se retningslinjen for personalepolitik for en opstilling af de personalepolitiske emner/områder.	Forslag: Hvert 5. år, første gang i 2015 ifm revision. (iht kadence i arbejdsmiljøpolitikken)	Gribskov Kommunes personalepolitiske retningslinje samt MED Rammeaftale § 8, stk. 3.
Større rationaliserings- og omstillingsprojekter	1. HU skal opstille retningslinjer/koncept for de handleplaner, som skal udarbejdes, for MED-organisationens inddragelse i processen. 2. HU skal drøfte de forhold der er relevante for den enkelte omstillingsproces, og som har indflydelse på arbejds- og	Ad 1. Senest på førstkommende HU-møde efter igangsættelse af omstillingsprocessen. Ad 2. Efter punkt 1. Ad 3. Forslag: Hvert 3. år, første gang i 2014.	Gribskov Kommunes personalepolitiske retningslinje for større rationaliserings- og omstillingsprojekter

	personaleforhold. 3. HU skal være medvirkende til at evaluere og evt. justere retningslinjen for større rationaliserings- og omstillingsprojekter.		samt MED Rammeaftale § 8, stk. 3.
Mødeplanlægning	HU fastlægger egen mødeplan for et år ad gangen.	Årligt, på årets sidste møde, for det kommende år.	Generel planlægning
Trivselsmålinger	Aftale retningslinier for indhold og opfølgning på trivselsmålinger (TAL).	1. halvår (hvert 3. år), første gang i 20xx. (iht kadence i arbejdsmiljøpolitikken).	MED Rammeaftale § 9, stk. 3 samt Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 3, stk 2.
Sygefraværsamtaler	Aftale retningslinier for sygefraværsamtaler	Evaluere og evt. justere retningslinier hvert 3. år. Forslag: Første gang i 2014. HU den 15. januar 2014: Sygefraværsdrejebøgerne tilføjes beslutninger truffet af HU på området samt oplysninger om hvornår data skal drøftes på HU og hvordan. Ændringer i beslutninger tilføjes kronologisk derefter således at beslutningsgange kan følges i drejebøgerne.	MED Rammeaftale § 9, stk. 3 samt Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 7, stk 4.
Stresshåndtering	Sikre, at der i kommunen aftales retningslinier for den samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress.	Evaluere og evt. justere retningslinier hvert 3. år. Forslag: Første gang i 2014. (iht kadence i arbejdsmiljøpolitikken)	MED Rammeaftale § 9, stk. 3 samt Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 9.
Vold, mobning og chikane samt monitorering heraf	Sikre, at der aftales retningslinier 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 retningslinier skal fastsættes lokalt (i LU eller på sektorniveau i FU/FLU) eller centralt af HU. Overvågning og revidering af de vedtagne retningslinier for at sikre, at de er effektive både i forhold til at forebygge problemer og til at håndtere sager, når de opstår.	Evaluere og evt. justere retningslinier hvert 3. år. Forslag: Første gang i 2015. (iht kadence i arbejdsmiljøpolitikken) Hvert 3. år, ifm. revision.	MED Rammeaftale § 9, stk. 3 samt Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, §10 samt Protokollat til aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne om indsats mod vold, mobning og chikane på arbejdspladsen.
Jobs på særlige vilkår	Aftale retningslinier 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 sikre, at fortrængning eller udstødelse af allerede ansatte ikke finder sted.	Evaluere og evt. justere retningslinier og praktisk udførelse heraf. HU forelægges en årlig status og retningslinjerne evalueres og evt. justeres hvert 3. år. Forslag: Første gang i 2014.	Rammeaftale om socialt kapitel § 3.
MUS, herunder kompetence	Regelmæssig evaluering af anvendelsen af MUS i kommunen, evt. ift. lærings- og	Forslag: Hvert 3. år. Første gang i 2015. (iht. kadencen i	Aftale om kompetenceudvikling § 4, stk. 2.

Udvikling	uddannelsespolitikken.	arbejdsmiljøpolitikken).	
Sundhed	Aftale retningslinjer for sundhed. Retningslinjerne skal indeholde konkrete sundhedsfremmende initiativer.	Evaluere og evt. justere retningslinjer hvert 3. år. Forslag: Første gang i 2015. (iht kadencen i arbejdsmiljøpolitikken).	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 4, stk. 1.
AKUT-forsøgsmidler	Anvendelse af de lokalt afsatte AKUT-forsøgsmidler sker efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i Hovedudvalget.	HU forelægges en årlig status for anvendelse af midlerne og drøfter samtidig hvorledes midlerne ønskes anvendt for det kommende år.	Protokollat om bidrag til AKUT-fonden.
Initiativer i relation til værdierne	Drøftelse af omsætningen af kommunens 6 værdier - åbenhed, tillid, respekt, deltagelse, fleksibilitet og mod - i hverdagen. Drøftelsen sker som minimum hvert 3. år og løbende ved større ændringer i personale- og/eller arbejdsforhold.	Hvert 3. år (første gang i 2013/2014), samt løbende ved større ændringer i personale- og/eller arbejdsforhold. (iht kadencen i arbejdsmiljøpolitikken).	Aftalt i HU på værdikonference august 2013.
Medarbejdervilkår	HU skal inddrages i alle forhold der vedrører medarbejdervilkår (f.eks. udbud m.v.) og ændringer heri.	Løbende	Aftalt på HU-møde den 15. januar 2014.
Sociale klausuler og medarbejderhåndtering	HU skal drøfte forhold vedr. sociale klausuler og medarbejderhåndtering m.v. i relation til medarbejdervilkår.	HU forelægges årligt en status på området i 1. halvår og derudover løbende ved behov.	Besluttet af HU den 15. januar 2014.
Projektinitiativer	Status på de kommunale projektinitiativer.	Årligt, 2. halvår	Status 1 gang årligt med drøftelse heraf.

Opgaver i kursiv er fastlagt i Gribskov Kommunes procedureretningslinjer.

MED-udvalgenes (HU, FU/FLU og LU) arbejde med arbejdsmiljø, årsplan

Hovedudvalg:

Opgave:	Tidspunkt:	I henhold til:	Ansvarlig:	Aktiviteter:
Planlægge, lede og koordinere virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed, herunder medvirke til aktiv samordning på tværs af sektorer og driftsvirksomheder i hele kommunen. Forestå de nødvendige aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	Hovedudvalget drøfter min. 1 gang årligt i 1. halvår, opgaver vedr. sikkerhed og sundhed i kommunen. Derudover løbende ved behov. Hovedudvalget tager i drøftelsen stilling til hvordan opgaverne skal håndteres i organisationen og herunder hvem der skal udføre	Der gennemføres, overvåges og følges op på resultaterne af bl.a.: - TAL (trivsel, APV og ledelsesvurdering) - Sygefravær - Arbejdsskader - Fysiske og psykiske arbejdsforhold m.v. Opgaverne specificeres i arbejdsmiljøpolitikken.

forebyggelse af risici.			dem. Referatet fra Hovedudvalgets møde/drøftelse dokumenterer dels at drøftelsen har fundet sted og dels hvordan opgaven efterfølgende udmøntes.	
Gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Indledende drøftelser og endelig fastlæggelse af fokuseringer og tematisering af sikkerheds- og arbejdsmiljøarbejdet.	Indledende drøftelser og opgavefastlæggelse: primo året. Opfølgning og fastlæggelse for det kommende år: ultimo året.	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	Hovedudvalget gennemfører arbejdsmiljødrøftelsen indenfor første kvartal årligt. Her planlægges arbejdet for det kommende år - også for evt. drøftelser/udmøntning i den øvrige MED-organisation. I 4. kvartal følger Hovedudvalget op på om de fastsatte mål for året er nået og planlægger hvad der evt. skal arbejdes videre med og/eller justeres for at sikre målopfyldelse. Referatet fra Hovedudvalgets møde/drøftelse dokumenterer at drøftelsen har fundet sted, opgaverne samt opfølgning.	Emner/indhold til årets arbejdsmiljødag. AMR-netværksmøder. Temadage. Hovedudvalget udarbejder procedureretningslinje for Arbejdsmiljørepræsentanter.
Kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet og sørge for, at arbejdsmiljørepræsentanter orienteres og vejledes herom.	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	Hovedudvalget drøfter alene opgaver til dette emne såfremt der er problemer af overordnet karakter/på overordnet organisationsniveau.	Drøftelse af arbejdsskader/-ulykker.
Deltage i udarbejdelsen af virksomhedens arbejdspladsvurdering herunder inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper.	Når APV gennemføres hvert 3. år (første gang i 20xx). Sygefraværsindsatser løbende.	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	Hovedudvalget drøfter alene de overordnede resultater (for kommunen samlet) vedr. APV. Indsatser på sygefraværsmåledelse drøftes på overordnet niveau på hvert møde.	Status og indsatser for sygefravær ift. forebyggelse m.v. drøftes på hvert møde. TAL (trivsel, APV, ledelsesvaluering) når denne gennemføres på overordnet organisationsniveau. Hovedudvalget

				Udarbejder procedureretningslinje for Arbejdsmiljørepræsentanter.
Deltage i fastsættelse af arbejdsmiljøorganisationens størrelse.	Når denne skal justeres.	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	Beslutningskompetencen ligger i Hovedudvalget.	Hovedudvalget udarbejder procedureretningslinje for Arbejdsmiljørepræsentanter.
Rådgive arbejdsgiveren om løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål og om, hvordan arbejdsmiljø integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift.	Løbende (ved behov)	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	Følger af drøftelserne vedr. "planlægge, lede og koordinere virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed" - og tages i forbindelse med disse drøftelser samt løbende ved behov.	Herunder inddrages de aftalte emner i Forhåndsamtalerne. Relevante emner indgår på den årlige arbejdsmiljødag, på den årlige HU-dag samt på temadage, uddannelsesdage m.v.
Sørge for, at årsagerne til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil undersøges, og sørge for at få gennemført foranstaltninger, der hindrer gentagelse. Udarbejde en samlet oversigt over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader i virksomheden.	1 gang årligt, forslag: ultimo året	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	Sikkerhedslederen sikrer at det praktiske arbejde gennemføres og bistår hermed. Hovedudvalget forelægges oversigt over ulykker m.v. for kommunen på hvert møde.	Hovedudvalget forelægges oversigt over ulykker m.v. på hvert møde.
Holde sig orienteret om lovgivning om beskyttelse af de ansatte mod sikkerheds- og sundhedsrisici.	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	Sikkerhedslederen holder Hovedudvalget orienteret om ændringer og Hovedudvalget fastsætter/justerer mål for arbejdet iht hertil.	Relevante emner indgår på den årlige arbejdsmiljødag, på den årlige HU-dag samt på temadage, uddannelsesdage m.v.
Opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion, tilpasset arbejdsforholdene på virksomheden og de ansattes behov, samt sørge for, at der føres stadig kontrol med overholdelse af instruktionerne.	Principper revideres min. hvert 3. år (første gang i 2014). Kontrol løbende.	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	Sker alene i Hovedudvalget såfremt der er tale om overordnede principper for hele kommunen, ellers i FU/FLU og LU.	Hovedudvalget udarbejder procedureretningslinje for Arbejdsmiljørepræsentanter.
Rådgive arbejdsgiveren om	Min. hvert 3. år og ved ændringer.	Lovbekendtgørelse 1181 af 15.	Hovedudvalget rådgiver vedr. de	Relevante emner indgår på den

virksomhedens kompetenceudviklingsplan.		oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	overordnede principper for kompetenceudvikling, herunder bl.a. ved deltagelse i udarbejdelse af politikker for området m.v.	Årlige arbejdsmiljødag, på den årlige HU-dag samt på temadage, uddannelsesdage m.v.
Sørge for udarbejdelse af en plan over arbejdsmiljøorganisationens opbygning med oplysning om medlemmer, og sørge for, at de ansatte bliver bekendt med planen.	Plan foreligger og udsendes når godkendt. Derefter udsendes den løbende ved ændringer.	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	Opgaven med vedligeholdelse af plan over arbejdsmiljøorganisationen varetages af Hovedudvalget, og formidles til organisationen sammen med referater fra møder.	Hovedudvalget udarbejder procedureretningslinje for Arbejdsmiljørepræsentanter.
Varetage og deltage i aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 18	Hovedudvalget drøfter på arbejdsskader m.v. om der skal iværksættes særlige tiltag i kommunen. Beslutning om iværksættelse af tiltag dokumenteres i referatet og der følges op på baggrund heraf.	Relevante emner indgår på den årlige arbejdsmiljødag, på den årlige HU-dag samt på temadage, uddannelsesdage m.v.
Påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed.	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 18	Alle MED-medlemmer har en særlig opgave og ansvar her.	
Forelægge sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer, som arbejdsmiljøgrupper ikke kan løse, eller som er generelle for virksomheden, for MED-udvalget.	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 18	Hovedudvalget forelægges evt. problemer på overordnet organisatorisk niveau. Evt drøftelser og beslutninger fremgår af referatet og der følges op herpå.	

Fællesudvalg (FU/FLU):

Opgave:	Tidspunkt:	Henhold til:	Ansvarlig:	Aktiviteter:
Planlægge, lede og koordinere virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed, herunder	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	FU/FLU drøfter og udmønter i 2. kvartal de ting, som Hovedudvalget fastsætter, skal håndteres på FU-/FLU-niveau.	På FU/FLU-niveau gennemføres, overvåges og følges op på resultaterne af: - TAL (trivsel, APV og ledelsesvaluering)

medvirke til aktiv samordning på tværs af sektorer og driftsvirksomheder i hele kommunen. Forestå de nødvendige aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.			Referat fra mødet dokumenterer at drøftelsen har fundet sted samt evt. iværksættelse af forebyggende tiltag på baggrund af drøftelsen.	- Sygefravær - Arbejdsskader - Fysiske og psykiske forhold m.v. Opgaverne specificeres i arbejdsmiljøpolitikken.
Gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Indledende drøftelser og endelig fastlæggelse af fokuseringer og tematisering af sikkerheds- og arbejdsmiljøarbejdet,	Indledende drøftelser: primo året. Endelig fastlæggelse: ultimo året.	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	FU/FLU drøfter og udmønter i 2. kvartal de ting, som Hovedudvalget fastsætter, skal håndteres på FU-/FLU-niveau.	Årets arbejdsmiljødag. AMR-netværksmøder. Temadage.
Kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet og sørge for, at arbejdsmiljørepræsentanter orienteres og vejledes herom.	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	FU/FLU drøfter indsatser og mål for arbejdet for de områder som de dækker.	Arbejdsmiljørepræsentanten sikrer på hvert møde at relevante emner, herunder arbejdsskader/-ulykker, drøftes med henblik på evt. iværksættelse af tiltag m.v.
Deltage i udarbejdelsen af virksomhedens arbejdspladsvurdering herunder inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper.	Når denne gennemføres hvert 3. år (første gang i xx)	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	FU/FLU drøfter indsatser og mål for arbejdet, for de områder som de dækker.	- Sygefravær - TAL for det område som FU/FLU dækker.
Rådgive arbejdsgiveren om løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål og om, hvordan arbejdsmiljø integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift.	Løbende (ved behov)	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	Følger dels af de prioriteringer som Hovedudvalget foretager på området og lader FU/FLU udmønte og dels af FU/FLUs egne drøftelser som kommer bl.a. via arbejdsmiljørepræsentanten.	Relevante emner indgår i: Årets arbejdsmiljødag. AMR-netværksmøder. Temadage.
Sørge for, at årsagerne til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil undersøges, og sørge for at få	1 gang årligt, forslag: ultimo året	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	Sikkerhedslederen sikrer at det praktiske arbejde gennemføres og bistår hermed. FU/FLU forelægges oversigt over	

gennemført foranstaltninger, der hindrer gentagelse. Udarbejde en samlet oversigt over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader i virksomheden.			ulykker m.v. på eget område på hvert møde.	
Holde sig orienteret om lovgivning om beskyttelse af de ansatte mod sikkerheds- og sundhedsrisici.	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	Arbejdsmiljørepræsentanten sikrer at FU/FLU orienteres om lovændringer m.v. og FU/FLU tilrettelægger og justerer i henhold hertil.	Relevante emner indgår i: Årets arbejdsmiljødag. AMR-netværksmøder. Temadage.
Opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion, tilpasset arbejdsforholdene på virksomheden og de ansattes behov, samt sørge for, at der føres stadig kontrol med overholdelse af instruktionerne.	Principper revideres min. hvert 3. år (første gang i 2014). Kontrol løbende.	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	FU/FLU fastlægger evt. principper for eget område om nødvendigt.	
Rådgive arbejdsgiveren om virksomhedens kompetenceudviklingsplan.	Min. hvert 3. år og ved ændringer.	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	FU/FLU rådgiver for eget område om nødvendigt.	Relevante emner indgår i: Årets arbejdsmiljødag. AMR-netværksmøder. Temadage.
Medvirke aktivt til en samordning af arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdssted.	Løbende ved behov. Når rådgivning af arbejdsgiver er sket, og arbejdsgiveren ikke følger rådet, har MED-udvalget ret til en begrundelse herfor inden for 3 uger.	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	FU/FLU medvirker når det er relevant for eget område.	
Varetage og deltage i aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 18	FU/FLU drøfter opba arbejdsskader m.v. om der skal iværksættes særlige tiltag i kommunen. Beslutning herom dokumenteres i referatet og der følges op på baggrund heraf.	Relevante emner indgår i: Årets arbejdsmiljødag. AMR-netværksmøder. Temadage.
Deltage i	Løbende, APV	Lovbekendtgørelse	FU/FLU drøfter og	- TAL

planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet og deltage i udarbejdelsen af arbejdspladsvurderingen, herunder inddrage sygefravær, under tagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper.	(TAL) hvert. 3. år.	1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 18	iværksætter evt. tiltag på eget område.	- Sygefravær - Arbejdsskader /-ulykker
Kontrollere, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.	Løbende ved behov	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 18	FU/FLU drøfter og iværksætter evt. tiltag på eget område.	- Sygefravær - Arbejdsskader /-ulykker
Kontrollere, at der gives effektiv oplæring og instruktion tilpasset de ansattes behov.	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 18	FU/FLU drøfter og iværksætter tiltag på eget område.	- TAL - Sygefravær - Arbejdsskader /-ulykker
Deltage i undersøgelse af ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil og anmelde dem til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 18	Sikkerhedsleder sikrer og bistår ved undersøgelse af skader/ulykker og FU/FLU informeres med henblik på iværksættelse af evt. tiltag.	
Påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed.	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 18	Dette påhviler alle MED-medlemmer, både ved information om de ting der vedtages og tiltag der iværksættes, og i det daglige arbejde.	Relevante emner indgår i: Årets arbejdsmiljødag. AMR-netværksmøder. Temadage.
Virke som kontakttled mellem de ansatte og MED-udvalget.	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 18	FU/FLU skal medvirke til at sikre at ansatte får information om arbejdet i FU/FLU. FU/FLU og LU har her en særlig opgave med at virke som kontakttled mellem de ansatte og HU, FU/FLU og LU.	
Forelægge sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer, som arbejdsmiljøgrupper ikke kan løse, eller som er generelle for	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 18	Påhviler primært arbejdsmiljørepræsentanten at sikre at emner bringes op i FU/FLU til drøftelse med henblik på iværksættelse af	

virksomheden, for MED-udvalget.			tiltag.	
---------------------------------	--	--	---------	--

Lokaludvalg (LU)

Opgave:	Tidspunkt:	I henhold til:	Ansvarlig:	Aktiviteter:
Planlægge, lede og koordinere virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed, herunder medvirke til aktiv samordning på tværs af sektorer og driftsvirksomheder i hele kommunen. Forestå de nødvendige aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	Lu drøfter og udmønter i 2. kvartal de ting, som Hovedudvalget og FU/FLU-udvalget fastsætter, skal håndteres på LU-niveau. Referat fra mødet dokumenterer at drøftelsen har fundet sted samt evt. iværksættelse af forebyggende tiltag på baggrund af drøftelsen.	På LU-niveau gennemføres, overvåges og følges op på resultaterne af: - TAL (trivsel, APV og ledelsesvaluering) - Sygefravær - Arbejdsskader - Fysiske og psykiske forhold m.v. Opgaverne specificeres i arbejdsmiljøpolitikken.
Gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Indledende drøftelser og endelig fastlæggelse af fokuseringer og tematisering af sikkerheds- og arbejdsmiljøarbejdet,	Indledende drøftelser: primo året. Endelig fastlæggelse: ultimo året.	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	LU drøfter og udmønter i 2. kvartal de ting, som Hovedudvalget/FU/FLU fastsætter, skal håndteres på LU-niveau.	Årets arbejdsmiljødag. AMR-netværksmøder. Temadage.
Kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet og sørge for, at arbejdsmiljørepræsentanter orienteres og vejledes herom.	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	LU drøfter indsatser og mål for arbejdet for de områder som LU dækker.	Arbejdsmiljørepræsentanten sikrer på hvert møde, herunder ved drøftelse af arbejds-skader/-ulykker, at relevante emner drøftes med henblik på evt. iværksættelse af tiltag m.v.
Deltage i udarbejdelsen af virksomhedens arbejdspladsvurdering herunder inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper.	Når denne gennemføres hvert 3. år (første gang i xx)	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	LU drøfter indsatser og mål for arbejdet, for de områder som de dækker.	- Sygefravær - TAL for det område som FU/FLU dækker.
	Løbende (ved	Lovbekendtgørelse	Følger dels af de	- TAL

Rådgive arbejdsgiveren om løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål og om, hvordan arbejdsmiljø integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift.	behov)	1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	prioriteringer som Hovedudvalget foretager på området og lader LU udmønte og dels af LUs egne drøftelser som kommer bl.a. via arbejdsmiljørepræsentanten.	- Sygefravær - Arbejdsskader /-ulykker Relevante emner indgår i: Årets arbejdsmiljødag. AMR-netværksmøder. Temadage.
Sørge for, at årsagerne til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil undersøges, og sørge for at få gennemført foranstaltninger, der hindrer gentagelse. Udarbejde en samlet oversigt over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader i virksomheden.	1 gang årligt, forslag: ultimo året	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	Sikkerhedslederen sikrer at det praktiske arbejde gennemføres og bistår hermed. LU forelægges oversigt over ulykker m.v. på eget område på hvert møde.	- Sygefravær - Arbejdsskader /-ulykker
Holde sig orienteret om lovgivning om beskyttelse af de ansatte mod sikkerheds- og sundhedsrisici.	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	Arbejdsmiljørepræsentanten sikrer at LU orienteres om lovændringer m.v. og LU tilrettelægger og justerer i henhold hertil.	Relevante emner indgår i: Årets arbejdsmiljødag. AMR-netværksmøder. Temadage.
Opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion, tilpasset arbejdsforholdene på virksomheden og de ansattes behov, samt sørge for, at der føres stadig kontrol med overholdelse af instruktionerne.	Principper revideres min. hvert 3. år (første gang i 2014). Kontrol løbende.	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	LU fastlægger evt. principper for eget område om nødvendigt.	
Rådgive arbejdsgiveren om virksomhedens kompetenceudviklingsplan.	Min. hvert 3. år og ved ændringer.	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	LU rådgiver for eget område om nødvendigt.	Relevante emner indgår i: Årets arbejdsmiljødag. AMR-netværksmøder. Temadage.
Medvirke aktivt til en samordning af arbejdet for sikkerhed og	Løbende ved behov. Når rådgivning af	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og	LU medvirker når det er relevant for eget område.	

sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdssted.	arbejdsgiver er sket, og arbejdsgiveren ikke følger rådet, har MED-udvalget ret til en begrundelse herfor inden for 3 uger.	sundhed § 17		
Varetage og deltage i aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 18	LU drøfter pba arbejdsskader m.v. om der skal iværksættes særlige tiltag i kommunen. Beslutning herom dokumenteres i referatet og der følges op på baggrund heraf.	Relevante emner indgår i: Årets arbejdsmiljødag. AMR-netværksmøder. Temadage.
Deltage i planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet og deltage i udarbejdelsen af arbejdspladsvurderingen, herunder inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper.	Løbende, APV (TAL) hvert. 3. år.	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 18	LU drøfter og iværksætter tiltag på eget område.	
Kontrollere, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.	Løbende ved behov	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 18	LU drøfter og iværksætter tiltag på eget område.	
Kontrollere, at der gives effektiv oplæring og instruktion tilpasset de ansattes behov.	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 18	LU drøfter og iværksætter tiltag på eget område.	
Deltage i undersøgelse af ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil og anmelde dem til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 18	Sikkerhedsleder sikrer og bistår ved undersøgelse af skader/ulykker og LU informeres med henblik på iværksættelse af evt. tiltag.	
Påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed.	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 18	Dette påhviler alle MED-medlemmer, både ved information om de ting der vedtages og tiltag der iværksættes, og i det daglige arbejde.	Relevante emner indgår i: Årets arbejdsmiljødag. AMR-netværksmøder. Temadage.
Virke som kontaktpunkt mellem	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15.	LU skal medvirke til at sikre at	

de ansatte og MED-udvalget.		oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 18	ansatte får information om arbejdet i LU. LU har her en særlig opgave med at virke som kontaktled mellem de ansatte og HU, FU/FLU og LU.	
Forelægge sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer, som arbejdsmiljøgrupper ikke kan løse, eller som er generelle for virksomheden, for MED-udvalget.	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 18	Påhviler primært arbejdsmiljørepræsentanten at sikre at emner bringes op i LU til drøftelse med henblik på iværksættelse af tiltag.	

Det er det enkelte arbejdssteds arbejdsmiljøgruppe, der i praksis sikrer udførelse af de operationelle opgaver der er listet i ovenstående oversigt vedr. arbejdsmiljøopgaver. En arbejdsmiljøgruppe består som minimum af en arbejdsmiljøleder (arbejdsstedets leder) og arbejdsmiljørepræsentant(er).

Bilag 7

MED aftale Gribskov Kommune

LO - Landsorganisationen i Danmark

3F - Fagligt Fælles Forbund
Dansk Artist Forbund
Blik- og Rørarbejderforbundet
Dansk El-forbund
FOA - Fag og arbejde
Fængslesforbundet
Fødevareforbundet NNF
HK/Danmark
Hærens Konstabel- og Koporalforening
Håndbold Spiller Foreningen
Jernbaneforbundet
Malerforbundet
Dansk Metal
Serviceforbundet
Socialpædagogerne
Spillerforeningen
Teknisk Landsforbund

AC - Akademikernes Centralorganisation

Arkitektforbundet
Bibliotekarforbundet
Dansk Kiropraktor Forening
Dansk Magisterforening
Dansk Psykologforening
DJØF
Jordbrugsakademikerne
Tandlægeforeningen
Tandlægenes nye Landsforening
Ingeniørerne (IDA)

FTF - området

Afspændingspædagogerne
beredskabspersonalernes Landsforbund, Det Kommunale
BUPL - Forbundet for pædagoger og klubfolk
Dansk Socialrådgiverforening
Danmarks Lærerforening
Frie Skolers Lærerforening
Foreningen af kommunale chefer
Konstruktørforeningen
Kort- og Landmålingsteknikernes Forening
LederForum
Merkonomernes Hovedorganisation
Dansk Musiker Forbund
Danske Skov- og Landskabsingeniører
Uddannelsesforbundet

Sundhedskartellet:

Dansk Sygeplejeråd
Dansk tandplejerforening
Danske Bioanalytikere
Danske Fysioterapeuter
Danske Psykomotoriske Terapeuter
Ergoterapeutforeningen
Farmakonomforeningen
Foreningen af Radiografer i Danmark.
Jordemoderforeningen
Kost & Ernæringsforbundet
Landsforeningen af Statsautoriserede Fodterapeuter

MED-aftale Gribskov Kommune

Retningslinje for personalepolitiske forhold

Formål

Formålet med disse retningslinjer er at sikre, at medarbejderne inddrages og har indflydelse på tilblivelsen af Gribskov Kommunes personalepolitik, samt de elementer, der er præciseret nedenfor. Inddragelsen skal sikre at idéer og forslag fra medarbejderne kan blive omsat relevant i forhold til personalepolitiske emner.

Generelt

Procedureretningslinjen dækker over personalepolitiske forhold - herunder, og som en del af dette:

- ansættelse og afsked
- fastholdelse, karriere og intern mobilitet
- kompetenceudvikling/læring
- efter- og videreuddannelse
- tryghedsforanstaltninger ift. nedskæringer
- trivsel, sundhed, stress, mobning og vold
- arbejdsmiljø
- familie- og seniorpolitiske emner
- løn- og personalegoder
- ligestilling f.eks. mangfoldighed ift. køn, alder, kultur og seksuel orientering
- socialt kapitel og rummeligt arbejdsmarked

Procedure

Hovedudvalget skal hvert tredje år foretage et eftersyn af personalepolitikken, herunder af de personalepolitiske emner, der er præciseret ovenfor.

Hovedudvalget laver under sit eftersyn, minimum hvert tredje år en plan for opfølgning og implementering af personalepolitik m.v. i forhold til Fællesudvalg og Lokaludvalg.

Evaluering

Procedureretningslinjer vedr Gribskov Kommunes personalepolitik evalueres og tilrettes eventuelt hvert tredje år, med samme kadence som eftersynet af de personalepolitiske emner.

Ændringer

Retningslinjerne er gældende indtil parterne er enige om ændring heraf.

Ved anmodning fra den ene part skal der - indenfor en tre måneders periode fra anmodningen - påbegyndes forhandlinger med henblik på ændring af retningslinjerne. Retningslinjerne skal kontinuerligt holdes ajour i forhold til relevant lovgivning.

MED-aftale Gribskov Kommune

Retningslinjer for større rationaliserings- og omstillingsprojekter

Formål

Formålet med disse retningslinjer er at sikre åbenhed, tryghed og medinddragelse før, under og efter større rationaliserings-, udliciterings- og omstillingsprojekter. Formålet er endvidere gennem medindflydelse og medbestemmelse at kvalificere Gribskov Kommunes omstilling, såvel internt som eksternt, herunder udbud og udlicitering, der gennemføres i henhold til Gribskov Kommunes politikker. Derved sikres at medarbejdernes synspunkter, forslag og viden om opgavernes udførelse kan indgå i beslutningsgrundlaget for omstillinger.

Retningslinjen skal sikre, at værdierne i Gribskov Kommunes MED-aftale prioriteres hos både kommunen selv og aftalepartnere. Gribskov Kommune skal desuden sikre attraktive bæredygtige arbejdspladser med fokus på at rekruttere, fastholde og kompetenceudvikle medarbejderne, således at man sikrer kvalificerede medarbejdere hos såvel Gribskov Kommune, som hos samarbejdspartnere.

Generelt

Ved omstilling skal forstås større organisatoriske ændringer, der kan få betydning for medarbejdernes arbejds- og personalemæssige forhold, for eksempel i forbindelse med udbud/udlicitering, privatisering samt ved udmøntning af aftale- eller lovbestemt opgaveflytning mellem offentlige myndigheder, selskabsdannelse, rationaliseringer, effektivisering, indførelse af nye interne styreformer og/eller intern omorganisering.

Procedure

På det tidspunkt, hvor ledelsen indleder en formel proces med henblik på at indhente et beslutningsgrundlag for en større omstillingsproces skal der ske en medarbejderinddragelse bl.a. i form af drøftelse i de berørte MED-udvalg. Ved omstillingsprocesser, der har konsekvenser på tværs af flere MED-udvalg skal der ske inddragelse af flere MED-udvalg. Ledelsen bør konkret aftale med det relevante MED-udvalg, på hvilket niveau i MED-systemet, der sker inddragelse, drøftelse og høring.

Ved større omstillinger skal der udarbejdes en handleplan for hvordan inddragelsen af MED-organisationen finder sted. Hovedudvalget er ansvarlig for at opstille retningslinjer/ koncept for udarbejdelse af handleplanerne, mens den lokale relevante MED-organisation er ansvarlig for selve udarbejdelsen og gennemførelsen af handleplanen. Relevant MED-organisation involveres i drøftelserne med udpegning af repræsentanter til eventuelle styregrupper for omstillingsprocessen. Hovedudvalget skal på det førstkommande møde efter en omstillingsproces er gået i gang orienteres om omstillingen, samt om handleplanen.

Medarbejderne skal sikres den fornødne tid til at forberede og drøfte de arbejds- og personalemæssige konsekvenser. Relevant information gives derfor skriftligt 14 dage før mødets afholdelse, såfremt dette er muligt, ellers skal fremsendelsen ske hurtigst muligt. Hvis der opstår behov for orientering af MED-udvalget udenfor de planlagte møder, er det en mulighed at indkalde MED-udvalget med meget kort varsel og give

information på selve mødet.

Der skal ved udbud gives mulighed for at kommunen kan afgive kontrolbud/eget bud.

- Følgende forhold kan være relevante at inddrage i drøftelserne:
- Hvordan relevant information gøres tilgængelig for MED-udvalgets medlemmer
- Personaleforhold (f.eks. vilkår, rettigheder m.v.)
- Kvalitet, serviceniveauer samt kvalitetsstandarder
- Tilrettelæggelse af arbejdsopgaverne
- Økonomi, herunder omkostninger ved den nuværende og fremtidige opgavevaretagelse
- Uddannelses- og kompetenceudviklingsmæssige behov
- Afledte effekter af en omstilling f.eks. hvordan der tværgående sikres medarbejderforhold, eller hvordan der sikres fortsat videndeling
- Ved udbud, hvordan det rummelige arbejdsmarked kan fastholdes

Evaluerings

Retningslinjen vedrørende større rationalisering- og omstillingsprojekter i Gribskov Kommune evalueres og tilrettes eventuelt hvert tredje år. Hovedudvalget kan beslutte at involvere lavere niveauer i MED-strukturen i evalueringen.

Ændringer

Retningslinjerne er gældende indtil parterne er enige om ændring heraf. Ved anmodning fra den ene part skal der - indenfor en 3 måneders periode fra anmodningen - påbegyndes forhandlinger med henblik på ændring af retningslinjerne.

MED-aftale Gribskov Kommune

Retningslinje for drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold

Indledning

Denne aftale er indgået som supplement til MED-aftalen for Gribskov Kommune. Det er ifølge kapitel 2, § 8, stk. 3 i "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse" af 1. april 2011 obligatorisk at indgå aftale om procedure for drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold.

Om formål og intentioner

Formålet med drøftelserne i MED-udvalgene er at sikre opfyldelse af grundholdningerne i MED-aftalen, så *"ledelsens beslutninger træffes på grundlag af åbne og grundige drøftelser med medarbejderne og med inddragelse af medarbejdernes viden. Medarbejderne får mulighed for at påvirke beslutningsgrundlaget og dermed sætte sine præg på den endelige beslutning"*.

Drøftelser i MED-udvalgene skal bl.a. sikre, at alle ansatte – hvad enten de er direkte eller indirekte berørt - får den nødvendige information, der gør dem i stand til at indgå i drøftelser om beslutningen, kan deltage aktivt i beslutningens gennemførelse og kan foretage de nødvendige valg vedr. egen arbejdssituation. Betegnelsen MED-udvalg bruges her om alle MED-organer, uanset om det er et MED-udvalg eller et personalemøde med MED-status.

Om Hovedudvalgets opgaver ift budgettet

Som et integreret element i Hovedudvalgets drøftelser af budget, mål og rammer for den kommunale virksomhed, og som en lokal udfyldning af rammeaftalens kapitel 2 om medindflydelse og medbestemmelse forholder udvalget sig tydeligt til:

- budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder ændringer i struktur og mål for kommunens service
- budgettet og de grundlæggende rammebetingelser herfor, f.eks. i form af ændringer i aftaler mellem arbejdsmarkedets parter, ændret lovgivning m.v.
- ændringer og justeringer i budgetgrundlaget for budgetåret og konsekvenserne heraf for arbejds- og personaleforhold. Det gælder f.eks. genåbninger af budgettet og lign.

Om budgetprocessen

MED-organisationens inddragelse i budgetarbejdet finder sted iht flg. skematiske oversigt:

OBS: Skal revideres ift. den nye budgetproces

	Indhold	MED-systemets rolle	MED-proces
Februar-Marts			HU sikrer processer internt i
Marts - Maj	• politisk rammesætning af budgetprocessen • 1. udkast til prioriteringskatalog • politiske drøftelser i ØU og i fagudvalgene	• MED leverer sine input til rammesætning af budgetprocessen - Form og indhold for input kan variere • HU sikrer den interne proces i MED-systemet på alle	MED-systemet, hvor FU/FLU og LU får lejlighed til at levere input til HU's varetagelse af de centrale drøftelser.

	• møde mellem HU og det politiske niveau	niveauer mhp sikring af sit mandat i budgetdrøftelserne	
Maj - Juni	1. udkast til prioriteringskatalog sendes i høring i MED-organisationen 2. endeligt prioriteringskatalog udarbejdes efter endt høring	1. HU udarbejder høringssvar til udkast til prioriteringskatalog 2. HU udarbejder eventuelt et prioriteringskatalog med afsæt i de afgivne høringsvar	HU's input i august kan udmøntes på flere måder: fra et oversigtsnotat med prioriterede områder, til et egentligt balanceret budgetforslag, baseret på HU's høringssvar til prioritetskataloget. Disse processer koordineres med den ramme for budgetprocessen som fastlægges politisk.
August - September	• de politiske drøftelser fortsætter og omsættes i et egentligt budget for de kommende fire år • møde mellem HU og det politiske niveau	• HU leverer input til den afsluttende del af de politiske forhandlinger - Form og indhold for input kan variere • HU sikrer den interne proces i MED-systemet på alle niveauer mhp sikring af sit mandat i budgetudarbejdelsen	

Skulle det vise sig hensigtsmæssigt eller ønskværdigt, vil der mhp at kvalificere processen i HU blive tilrettelagt et budgetseminar som optakt til arbejdet i august. *OBS: skal revideres ift den nye budgetproces hvor HU deltager på budgetseminar i april*

Om fleksibilitet og principper

Budgetprocessen forløber i to hovedspor:

1. den faste køreplan og de principper for den, som er fastlagt i dialog med økonomiudvalg og byråd. Se skema ovenfor.
2. hverdagen og den dynamik som den byder på. Her lader det sig ikke gøre at udpege hvornår eller om hvad der måtte opstå budgetmæssige spørgsmål, som har betydning for arbejds- og personaleforhold og derfor kræver handling og inddragelse. Det er HU's opgave at vurdere og træffe beslutning herom.

Der udarbejdes et antal gange om året en resultatstatus (RS) for fagområderne som samles op i en samlet afrapportering til ØU. Denne samlede afrapportering forelægges HU til drøftelse. Såfremt HU vurderer at de fremlagte RS peger på omfattende konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, kan HU beslutte at iværksætte yderligere drøftelser af disse konsekvenser i MED-organisationen.

Om det videre budgetarbejde

Hovedudvalget evaluerer hvert år i fjerde kvartal erfaringerne med inddragelsen i budgetarbejdet og fastlægger derudover en mødeplan for det følgende år, herunder en rammeplan for den samlede MED-organisations drøftelser af budgettet og dets konsekvenser.

Ændringer

Retningslinjerne er gældende indtil parterne er enige om ændring heraf. Ved anmodning fra den ene part skal der - indenfor en 3 måneders periode fra anmodningen - påbegyndes forhandlinger med henblik på ændring af retningslinjerne.