

## Indledning

Den lokale MED- aftale for Svendborg Kommune er udarbejdet som er en aftale, der er gældende for alle medarbejdere og er et værktøj for ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanterne i MED-udvalgene i Svendborg Kommune.

Aftalen udfylder og følger i sin opbygning Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (Rammeaftalen), indgået mellem KL og KTO. Hvor der ikke er særskilte bemærkninger for Svendborg Kommune, henvises der i det hele til Rammeaftalens tekst og bemærkninger. Faktaboksene i denne aftale er en direkte afskrift af Rammeaftalens bestemmelser. Rammeaftalen og Svendborg Kommunes lokale MED-aftale med bilag findes på Intranettet.

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15.oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed (AMO-bekendtgørelsen) er integreret i denne aftale.

## **Kapitel 1: Aftalens område og formål m.v.**

### **§ 1. Område**

#### **Stk. 1**

Denne aftale gælder for alle ansatte ved Svendborg Kommune.

#### **Stk. 2**

Aftalen gælder endvidere for alle ansatte på selvejende daginstitutioner og døgninstitutioner, som Svendborg Kommune har indgået driftsoverenskomst /partnerskabsaftale med og som er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

#### **Stk. 3**

For så vidt angår ansvar og pligter der følger af Arbejds miljøloven, ligger dette altid hos den selvejende institution.

Beskrivelse af fælles arbejdsmiljøorganisation mellem kommunen og de under stk. 2 nævnte institutioner, findes i §3 pkt. 5, 6 og 7 i denne aftale.

### **§ 2. Formål**

*Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.*

#### *Stk. 1.*

*Denne rammeaftale skal skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i kommunerne.*

#### *Stk. 2.*

*Den lokale aftale skal sikre, at alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse.*

*Formen og strukturen for udøvelsen af medindflydelse og medbestemmelse aftales på grundlag af en drøftelse af medindflydelsens og medbestemmelsens formål og indhold.*

**Stk. 1**

Formålet med lokalaftalen er at den udgør det håndgribelige redskab i samarbejdet mellem ledelse og medarbejderne og sikrer alle ansatte medindflydelse og medbestemmelse på arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, samt mulighed for at øve indflydelse på beslutningsprocesserne.

Der skal på alle niveauer være et tæt samspil mellem ledelsen og medarbejderne, således at udvikling og erfaring fra daglig praksis, lægges til grund for de beslutninger der træffes.

Medindflydelsen og medbestemmelsen sker i dialog og samspil mellem leder og medarbejdere.

Det forudsættes, at den politiske ledelse respekterer den lokale MED-aftales bestemmelser.

Aftalen er udformet så den fremmer og understøtter de samarbejdsformer, som er beskrevet i kommunens vision, værdier, ledelsesgrundlag og personalepolitik, se Bilag 1.

**Stk. 2**

MED- aftalen skal bidrage til at gøre Svendborg Kommune til en attraktiv og udviklende arbejdsplads for alle ansatte, så dygtige og engagerede medarbejdere og ledere både kan fastholdes og tiltrækkes.

**§ 3. Arbejdsmiljø**

*Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.*

**Stk. 1.**

*Aftalen er udformet som en rammeaftale, der skal udfyldes ved, at der i den enkelte kommune indgås lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse. Den lokale aftale herom skal være i overensstemmelse med de krav, med hensyn til form, indhold og struktur, som følger af lovgivningens og rammeaftalens bestemmelser.*

**Stk. 2.**

*En lokal aftale skal omfatte hele kommunen.*

*For Københavns Kommunes vedkommende skal en lokal aftale omfatte hele en forvaltnings eller hele Revisionsdirektoratets område.*

**Stk. 3.**

*En lokal aftale om ændret organisering af arbejdsmiljøarbejdet, skal som minimum:*

- 1. Sikre, at den ændrede organisering af arbejdsmiljøarbejdet styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen,*
- 2. beskrive de aktiviteter/metoder, der kan anvendes for at opnå det tilsigtede,*
- 3. beskrive en procedure for gennemførelse og opfølgning på virksomheden.*

Udgangspunktet for lokalaftalen er, at arbejdsmiljøarbejdet i Svendborg Kommune varetages i en énstrengt struktur for medindflydelse og medbestemmelse i henhold til de muligheder, som er indeholdt i AMO-bekendtgørelsen.

Arbejds miljøorganisationen i Svendborg Kommune består af:

- Hovedudvalget
- Sektor MED-udvalgene
- Afdelings-MED-udvalg
- Lokale MED-udvalg/personalemøder med MED status

Hovedudvalget er øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet for hele kommunen, svarende til Arbejds miljøudvalget i lovens forstand.

Ansvar for arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladsen, ligger hos hvert MED-udvalg/personalemøder med MED status. MED-udvalgene/personalemøde med MED status er omdrejningspunktet i det daglige arbejdsmiljøarbejde på de enkelte arbejdspladser. Det er herfra alt arbejde omkring arbejdsmiljøet på den enkelte arbejdsplads skal udgå. Det overordnede arbejdsmiljøarbejde varetages i MED-udvalget, hvor det daglige arbejdsmiljøarbejde varetages af arbejdsmiljørepræsentanten og arbejdslederen.

I hvert MED-udvalg/personalemøde med MED status, skal der minimum sidde en valgt arbejdsmiljørepræsentant. Arbejds miljøarbejdet er en fælles opgave for alle repræsentanter i MED-udvalget.

Sektor MED-udvalgene varetager koordineringen af arbejdsmiljøarbejdet på den pågældende sektors område. Hver sektor består af et antal afdelinger, der hver har arbejdsmiljøarbejdet organiseret i MED strukturen. Jf. oversigt over strukturen for SKs MED, pkt. 5.

Det er overordnet hensigten, at det lokale arbejde med sikkerhed og sundhed skal være offensivt - modsat hændelsesorienteret - således, at arbejdsmiljøarbejdet på alle niveauer er på forkant med udviklingen. Herved opnås, at Svendborg Kommune er styrende for udviklingen på arbejdsmiljøområdet. Arbejds miljøarbejdet bygger på et forpligtende samarbejde og planlægning mellem politikere, ledere og medarbejdere i kommunen og eksterne aktører som Arbejdstilsynet og arbejdsmiljørådgivere.

Det samlede arbejdsmiljøarbejde planlægges, ledes og koordineres i et samspil mellem Hovedudvalget, Sektor MED-udvalgene, Afdelings-MED-udvalg og de lokale MED-udvalg/personalemøder med MED status.

Det er en forudsætning, at forhold der ikke kan løses i henhold til den konkrete ledelseskompetence løftes aktivt videre i ledelses- og MED-systemet. Henvendelse skal ske direkte ved sagsfremstilling, til det overliggende udvalg og ikke kun via referat.

Nedenstående 5 punkter skal jf. AMO-bekendtgørelsen §20 være beskrevet i den lokale MED-aftale ang. arbejdsmiljøarbejdet:

- 1) Beskrivelse af de **aktiviteter/metoder**, der kan anvendes for at sikre at den ændrede organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen
- 2) Beskrivelse af en procedure for **gennemførelse og opfølgning** af virksomhedsaftalen (den lokale MED-aftale) på virksomheden (=kommunen)
- 3) Beskrivelse af hvordan **opgaver og funktioner** varetages, herunder de ansattes og arbejdsledernes deltagelse i sikkerheds- og sundhedsarbejdet

- 4) Beskrivelse af hvordan virksomhedsaftalen (den lokale MED-aftale) kan **ændres og opsiges**
- 5) **Oversigt over den aftalte organisering** af samarbejdet om sikkerhed og sundhed, i form af en organisationsplan

### **Pkt. 1 Aktiviteter og metoder**

Varetagelsen af arbejdsmiljøarbejdet i en énstrengt struktur vil blive understøttet igennem de beskrevne aktiviteter og metoder, samt anvendelsen af ressourcer på uddannelse af den samlede MED-organisation med henblik på at fremme samarbejde, medansvar og viden om arbejdsmiljøet.

#### **Pkt. 1.1 Beskrivelse af aktiviteter/metoder:**

- Der er udarbejdet en arbejdsmiljøpolitik som er integreret i personalepolitikken.
- Der er jf. Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne udarbejdet retningslinje vedr. stress
- Der er jf. Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne indarbejdet retningslinjer om vold, mobning og chikane i personalepolitikken
- Der udpeges en central arbejdsmiljøleder, der som en af sine funktioner varetager kommunens arbejdsmiljøarbejde i samarbejde med MED – organisationen
- Hovedudvalget udvælger hvert år, efter indstilling fra øvrige MED udvalg, et særligt indsatsområde i arbejdsmiljøarbejdet, der ligger udover det almindelige arbejde med APV og tilsvarende indsatser
- Der foretages trivselsmålinger og APV'er min. hvert 3. år
- Arbejdet med APV skal være en løbende proces, og fungere som omdrejningspunktet for MED-udvalgenes arbejde
- Arbejdsmiljø er et fast punkt på dagsorden på MED-møderne, herunder APV og ulykker
- Arbejdsmiljølederen skal distribuere relevant materiale til aktørerne i MED-organisationen
- Referater af møder i Hovedudvalget, Sektor-MED udvalgene samt de lokale MED udvalg skal være tilgængelige på intranettet
- Der udarbejdes løbende statistik over arbejdsulykker og fraværstatistik.
- HR-afdelingen stiller konsulentbistand til rådighed for MED-udvalgene, så arbejdsmiljøarbejdet kvalificeres
- Hovedudvalget planlægger og beskriver, hvordan øvrige arbejdsmiljørådgivere kan/skal anvendes
- Hovedudvalget præsenteres 1 gang om året for en status på arbejdsmiljøarbejdet, herunder APV, ulykker, reaktioner fra Arbejdstilsynet, m.fl.
- Ved enhver ny-, om- og tilbygning på de enkelte institutioner inddrages arbejdsmiljørepræsentant og arbejdsleder allerede fra projektfasen bl.a. ved deltagelse i byggemøder
- Sektor MED, MED- udvalg/personalemøder med MED- status orienterer løbende Hovedudvalget om arbejdsmiljøarbejdet
- Der afholdes 2 årlige temamøder i Sektor MED, med samtlige arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere
- Kommunen afsætter midler til hurtig ekstern arbejdsmiljørådgivning til MED-organisationen, herunder arbejdet med psykisk arbejdsmiljø, trivsel og kriser

#### **Pkt.1.2 Ressourcer**

- Der skal for hver enkelt repræsentant indgås en aftale om tidsanvendelse og øvrige vilkår
- Kapitel 7 i AMO-bekendtgørelsen om uddannelse:

- Alle tillidsvalgte og medlemmer af et MED udvalg skal tilmeldes den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse senest 4 uger efter valget, og den skal være gennemført efter senest 3 måneder
- Arbejdsgiveren 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
- Arbejdsgiveren 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
- 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 kommunen
- Arbejdsmiljørepræsentanterne og arbejdsledere kan overføre den supplerende uddannelse på 1½ dag til næste uddannelsesår. Man kan overføre max ½ dag, til det efterfølgende funktionsår
- Selvom man har gennemført arbejdsmiljøuddannelsen efter 1.4.1991 har man mulighed for at tilmelde sig den lovpligtige uddannelse igen, efter aftale med nærmeste leder. Medlemmer der ikke før har taget uddannelsen har første ret

## **Pkt. 2 Gennemførelse og opfølgning**

Hovedudvalget udfærdiger hvert år et årshjul der angiver tidsplan og opfølgning på MED-aftalens aktiviteter. Se: Svendborg Kommunes intranet under 'spil MED'.

## **Pkt. 3 Opgaver og funktioner**

Det skal beskrives, hvilke opgaver der påhviler arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere, MED-udvalgene, Sektor/Afdelings-MED-udvalgene samt Hovedudvalget.

### **Pkt. 3.1 De operationelle opgaver (jf. AMO-bekendtgørelsens §18)**

#### **Arbejdsmiljørepræsentant og arbejdsleders opgaver**

Arbejdsmiljørepræsentant og arbejdsledere skal løbende arbejde for at løse sit MED-udvalgs arbejdsmiljøproblemer bl.a. gennem følgende opgaver:

- deltage i planlægningen af arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladsen, inden der træffes beslutning om væsentlige ændringer
- kontrollere at arbejdsforholdene sundheds- og sikkerhedsmæssigt er fuldt forsvarlige
- kontrollere at arbejdet, arbejdsprocesserne og arbejdsmetoderne er tilrettelagt og bliver udført fuldt forsvarligt
- kontrollere at der ikke er unødige påvirkninger fra stoffer og materialer, men at stoffer og materialer kun bliver anvendt vha. arbejdsprocesser og metoder, der effektivt sikrer medarbejderne mod påvirkninger
- kontrollere at maskiner, redskaber og tekniske hjælpemidler er indrettet og bliver anvendt fuldt forsvarligt
- kontrollere at der gives effektiv oplæring og instruktion
- deltage i udarbejdelsen af APV i alle faser, herunder i vurderingen af om der er forhold i sygefraværet, der kan tilskrives arbejdsmiljøet
- deltage i undersøgelsen af ulykker, tilløb til ulykker, forgiftninger, sundhedsskader samt udarbejdelsen af forslag til forebyggende indsatser

- søge at imødegå risici i forbindelse med arbejdsmiljømæssige forhold, og hvor disse ikke kan imødegås på stedet, sørge for at indberette forholdet til formanden for MED-udvalget
- samarbejde med det overliggende MED-udvalg
- samarbejde med Arbejdstilsynet
- samarbejde med autoriseret arbejdsmiljørådgiver i tilfælde af problem- eller periodepåbud

### **Det lokale MED-udvalg/personalemøde med MED status**

MED-udvalget har et arbejdsmiljøudvalgs opgaver og skal derfor planlægge, lede og koordinere arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladsen, herunder arbejdsmiljørepræsentantens og arbejdslederens arbejde. Det indebærer, at udvalget:

- skal opstille principper for arbejdsmiljørepræsentanten og arbejdslederens arbejde, samt sikre at de selv kan løse de fleste opgaver i det daglige
- forestå aktiviteter
- registrere områdets arbejdsmiljøproblemer
- rådgive kommunen om arbejdsmiljøspørgsmål
- planlægge arbejdspladsens arbejdsmiljøarbejde, herunder deltage i planlægning af ny produktion eller ændringer i den eksisterende vedrørende forhold, der har betydning for arbejdsmiljøet. Det kan eksempelvis være ved udvidelser eller ombygninger, anskaffelse og ændringer af maskiner og tekniske hjælpemidler, indkøb og brug af stoffer og materialer og ved nye eller ændrede arbejdsgange, arbejdsprocesser og arbejdsmetoder
- skal planlægge, koordinere og udstikke de nærmere retningslinjer for arbejde med APV samt fastlægge opgavefordelingen mellem MED-udvalget, arbejdsmiljørepræsentant, arbejdsleder og de ansatte i forbindelse med gennemførelsen
- løbende kontrollere arbejdsmiljøarbejdet
- sikre at årsager til ulykker bliver undersøgt, og at der bliver igangsat aktiviteter, der kan hindre gentagelser
- fastlægge principperne for oplæring og instruktion af de ansatte
- udarbejde en årlig statistik over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader
- samarbejde med Arbejdstilsynet og evt. autoriserede arbejdsmiljørådgivere
- afholde møder med øvrige arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere 2 gange årligt, hvis de ikke alle er repræsenteret i MED-udvalget.

### **Pkt. 3.2 De strategiske opgaver (jf. AMO-bekendtgørelsens §17)**

#### **Sektor/Afdelings-MED-udvalg**

Udvalgene skal planlægge og koordinere arbejdsmiljøarbejdet inden for udvalgets område. Det sker gennem følgende aktiviteter:

- understøtte implementeringen af Svendborg Kommunes arbejdsmiljøpolitik og supplere med fælles retningslinjer og metoder, hvor det kan styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet indenfor området
- sørge for at etablere et løbende overblik over områdets arbejdsmiljøproblemer
- deltage i den overordnede planlægning af ny produktion eller ændringer i den eksisterende vedrørende forhold, der har betydning for arbejdsmiljøet indenfor udvalgets kompetence. Det kan eksempelvis være ved at planlægge og koordinere tværgående hensyn ved udvidelser eller ombygninger, anskaffelse og ændringer af maskiner og tekniske hjælpemidler, indkøb og brug af stoffer og materialer og ved nye eller ændrede arbejdsgange, arbejdsprocesser og arbejdsmetoder

- koordinere og igangsætte forebyggende aktiviteter
- afholde 2 årlige temamøder med områdets arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere, med henblik på koordinering, erfaringsudveksling og fælles læring

### **Hovedudvalget**

Hovedudvalget udfærdiger hvert år, et årshjul der angiver tidsplan og opfølgning på MED aftalens aktiviteter. Se: Svendborg Kommunes intranet under 'spil MED'.

Hovedudvalget har til opgave at planlægge og koordinere kommunens generelle arbejdsmiljøarbejde og løbende at drøfte arbejdsmiljømæssige forhold af betydning for organisationen.

Hovedudvalget har til opgave at:

- Gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen.
- vejlede om udmøntning af den lokale MED-aftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af udvalg m.v.
- Fortolke aftalte retningslinjer
- Fortolke den lokale MED-aftale og behandle uoverensstemmelser herom
- Indbringe uoverensstemmelser og fortolknings spørgsmål vedr. Rammeaftalen mv. for de centrale forhandlingsparter, jf. § 22.

Hovedudvalget har desuden de obligatoriske opgaver der står i Rammeaftalens bilag 2.

### **Pkt. 4 Ændringer og opsigelse**

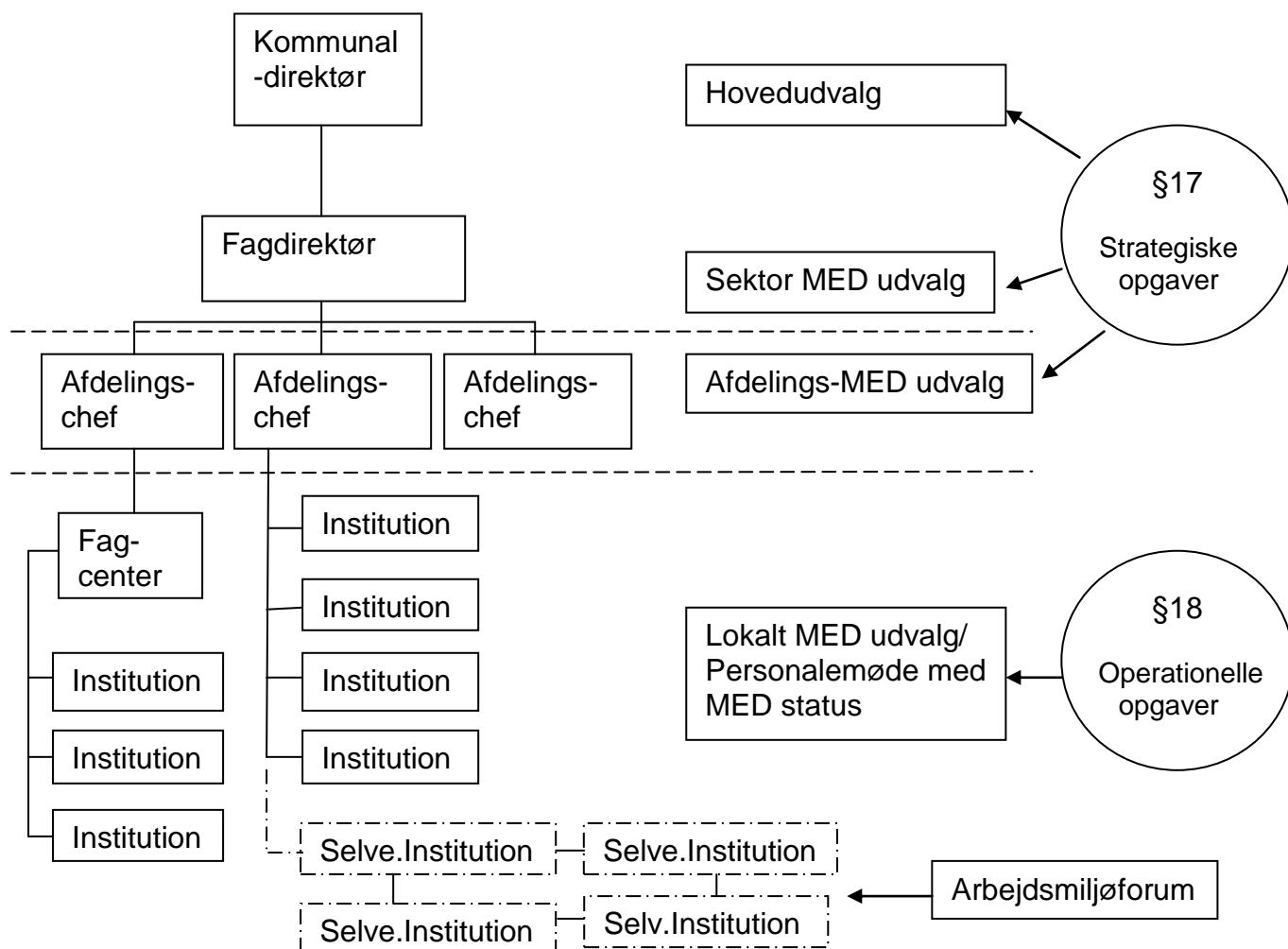
Se § 24 for denne aftales ændrings- og opsigelsesbestemmelse.

### **Pkt. 5 Oversigt over MED-struktur**

Denne aftales organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed beskrevet ovenfor i pkt. 1) til 4), skal følge kommunens ledelsesstruktur og til enhver tid være tilpasset kommunens lokale forhold.

En opdateret version af Svendborg Kommunes ledelsesstruktur og organisationsplan vil til enhver tid kunne findes på Svendborg Kommunes intranet under 'Vores kommune'.

Oversigt over MED-struktur for Svendborg Kommune, samt selvejende institutioner:



Der er kun afdelings-MED udvalg på social og sundhedsområdet.

Det skal sikres, at alle ansatte inden for det område, som MED-udvalget/personalemøde med MED-status dækker, er med til at vælge arbejdsmiljørepræsentanten.

MED-udvalget/personalemøde med MED status fastsætter antal af arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere ud fra et nærhedsprincip, hvilket betyder at de ansatte skal kunne komme i kontakt med og kunne drøfte arbejdsmiljøforhold med deres AMR og arbejdsleder inden for deres arbejdstid.

Sker der ændringer i kommunens organisation/struktur er det Hovedudvalgets fortolkning af nærværende aftale og ovennævnte principper, der lægges til grund for tilpasningen af MED – strukturen. Ovennævnte principper kan dog fraviges, hvis der i Hovedudvalget er enighed herom, og fravigelsen er rimeligt begrundet i den ændrede organisation/struktur.



Beskrivelse af kommunens MED-struktur findes på intranettet, som link i højre side.

### **Pkt. 6 Arbejdsmiljøorganisationens størrelse**

Arbejdsgiveren fastsætter i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne det nødvendige antal arbejdsmiljørepræsentanter ud fra nærhedsprincippet.

Stk. 2. Antallet af arbejdsmiljørepræsentanter skal fastsættes således, at MED-organisationen til enhver tid kan løse sine opgaver på tilfredsstillende måde i forhold til

1. virksomhedens ledelsesstruktur,
2. virksomhedens øvrige struktur, herunder geografiske forhold, størrelse og beliggenhed, virksomhedens arbejdsmiljøforhold, herunder arbejdets art, farlighed, risici og positive arbejdsmiljøfaktorer,
3. arbejdets organisering,
4. særlige ansættelsesformer og
5. andre hensyn, som påvirker arbejdsmiljøopgaverne i arbejdsmiljøorganisationen.

### **Pkt. 7 Selvejende institutioner:**

Selvejende institutioner har ansvaret for at følge de arbejdsmiljøregler og –retningslinjer der fremgår af AMO-bekendtgørelsen og denne lokale MED-aftale.

Alle medarbejdere på de selvejende institutioner er dækket af denne MED-aftale og har dermed samme muligheder for medindflydelse og medbestemmelse, som ansatte i kommunen.

Det påhviler de selvejende institutioners ledelse at følge bestemmelserne i denne MED-aftale. Der skal således oprettes MED-udvalg og udvalget skal deltage i MED-uddannelsen og den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse. Den selvejende institution kan enten gennemføre Parternes Uddannelsesfælleskabs uddannelser, eller deltage i Svendborg Kommunes uddannelser mod betaling.

Institutionerne tilknyttes afdelingschefen indenfor det område de tilhører.

Ved flere selvejende institutioner indenfor et område, nedsættes der et arbejdsmiljøforum i blandt disse, hvor arbejdsmiljørepræsentant og arbejdsleder fra hver af institutionerne er repræsenteret.

Arbejdsmiljøforummet holder møde ang. institutionernes arbejdsmiljø med kommunens afdelingschef hvorunder partnerskabsaftalerne hører, 4 gange om året. Der indkaldes særskilt til møderne og udfærdiges referat af møderne.

Arbejdsmiljøforummet har via afdelingschefen mulighed for, at bringe arbejdsmiljøspørgsmål op i det overliggende MED-udvalg.

Den øvrige arbejdsmiljøorganisation og –arbejde er beskrevet i partnerskabsaftalerne for de selvejende institutioner og netværkskontrakten mellem dem.

## § 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 kommunens eller 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 hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen.*

### Stk. 6.

*Udvalgenes sammensætning baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter.*

### Stk. 7.

*I alle kommuner skal der etableres et hovedudvalg sammensat af ledelses- og (fælles)tillidsrepræsentanter.*

*I Københavns Kommune etableres et hovedudvalg i samme omfang, som der indgår lokale aftaler.*

*I Frederiksberg Kommune sammensættes hovedudvalget af repræsentanter for de lokale forhandlingsberettigede organisationer og direktionen samt personalechefen.*

*Hovedudvalget er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i kommunen.*

*Hovedudvalget er tillige øverste udvalg på sikkerheds- og sundhedsområdet for hele kommunen, medmindre andet aftales.*

### Stk. 1. Formål

Udvalgsstrukturen i Svendborg Kommune har til formål at tilgodese kommunens behov og styrke medarbejdernes muligheder for medindflydelse og medbestemmelse. Strukturen er enstregen og omfatter også arbejdsmiljøarbejdet i henhold til arbejdsmiljølovgivningen.

### Stk. 2. Indhold

Hovedudvalget har udarbejdet et årshjul der indeholder de punkter der skal behandles. Underliggende udvalg bør planlægge efter dette.

Alle MED udvalg/personalemøder med MED status(forkortes: p-møde) afholder minimum 4 møder årligt.

Medarbejderrepræsentanterne har mulighed for at afholde formøder inden MED udvalgs/p-møder.

MED Udvalg/p-møder kan, hvis der er enighed herom, nedsætte underudvalg/arbejdsgrupper, til behandling af bestemte sager. Underudvalgene sammensættes af medlemmer af MED udvalget/p-mødet, men kan suppleres med andre medarbejdere. Ved behandling af specielle spørgsmål kan såvel et MED udvalg/p-møde, som eventuelle underudvalg tilkalde særligt sagkyndige.

MED udvalg/p-møder opstiller deres egen forretningsorden ud fra den vejledende forretningsorden (Se linket ude til højre på den siden under 'værktøjer')

### **Stk. 3. Struktur**

Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen.

Fordelingen af pladser mellem organisationerne skal ske i forhold til det reelle antal medarbejdere. HR – afdelingen oplyser antal medarbejdere indenfor de relevante organisationer.

Udvalgenes sammensætning baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter.

Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter/arbejds miljørepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter.

I Svendborg Kommune etableres et Hovedudvalg sammensat af ledelses- og (fælles)tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

Udpegningen/valg til Hovedudvalget og Sektor MED-udvalg sker til 1. august i ulige år. Valgperioden er 2 år.

Ledersiden bør sammensættes så repræsentativt som muligt. Ledelsen udpeger selv ledelsesrepræsentanter. Majoritet af ledelsesrepræsentanter kan ikke forekomme

Ved ændring af personalesammensætning i et område foretages nyudpegning til MED-udvalget.

MED- strukturens opbygning: MED-udvalgsstrukturen beskrives i øvrigt i bilag 2.

- Hovedudvalget
- Kontaktudvalg (medarbejdersiden)
- Sektor MED
- Afdelings- MED
- Lokale MED-udvalg/Personalemøder med MED-status

**Hovedudvalget:**

Organisationerne udpeger medarbejderrepræsentanter til Hovedudvalget.

Ledelsen udpeger repræsentanter som, om muligt, repræsenterer de forskellige sektorer og stabe.

Hovedudvalget sammensættes således: Kommunens ledelse udpeger ledelsesrepræsentanter, herunder personalechefen og den daglige leder af arbejdsmiljøarbejdet i kommunen. Sekretær er en medarbejder fra HR-afdelingen.

Formanden for Hovedudvalget er kommunaldirektøren.

Næstformanden for Hovedudvalget vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne i Hovedudvalget. De respektive parter afgør om suppleanterne er personlige eller generelle, og hvorvidt de skal indtræde ved repræsentanternes fravær eller fratrædelse.

**§ 5. Kompetence**

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

**Kapitel 2. Medindflydelse og medbestemmelse****§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse**

*Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser.  
Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:*

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

**Stk. 1**

Ved *medindflydelse* forstås, at ledelsen træffer beslutninger på grundlag af åbne og grundige drøftelser med medarbejdere. Medarbejderne kan altså påvirke beslutningsgrundlaget, og derigennem sætte præg på den endelige beslutning.

Ved *medbestemmelse* forstås, at der træffes en fælles beslutning på grundlag af åbne og grundige drøftelser mellem ledelse og medarbejdere. Her træffer ledelsen altså indenfor sit kompetenceområde aftale med medarbejderne om spilleregler, der skal være gældende indenfor tilrettelæggelsen af arbejds- samarbejds-, personale- og arbejdsmiljøforhold.

## § 7. Information og drøftelse

*Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser.*

*Stk. 1.*

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

*Stk. 2.*

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

*Stk. 3.*

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

*Stk. 4.*

*I overensstemmelse med reglerne om information og drøftelse påhviler det ledelsen, at*

- a. informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i virksomhedens eller forretningsstedets aktiviteter og økonomiske situation*
- b. informere og drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i institutionen samt om alle planlagte forventede foranstaltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet*
- c. informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomheds-overdragelse.*

*Stk. 5.*

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

*Stk. 6.*

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

*Stk. 7.*

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

### Stk. 1.

Indgår medarbejdernes/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag ikke i ledelsens/eller kommunalbestyrelsens endelige beslutning, begrundes dette overfor Hovedudvalget eller det kompetente MED-udvalg/personalemøde med MED- status senest 3 uger efter beslutning. I relation til budgetbeslutninger sker dette i et møde i

Hovedudvalget, mens det i de øvrige MED- udvalg eller personalemøder med MED- status som hovedregel sker skriftligt.

### **Stk. 2.**

Ledelsen skal viderebringe den relevante information, som omhandler forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold til de medarbejdere, som har en umiddelbar interesse i det pågældende område.

Ledelsen drager omsorg for, at samtlige medarbejdere får adgang til information fra udvalgene og byrådet, og således selv aktivt kan søge den information, de måtte ønske. Referater fra møderne er tilgængelige på hjemmeside og intranet.

### **Stk. 3.**

Det påhviler MED-udvalgene at drage omsorg for at samtlige medarbejdere – skriftligt eller mundtlig – løbende kan orientere sig om udvalgenes arbejde.

Ledelsen og medarbejderrepræsentanterne skal på alle niveauer i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet, i fællesskab drøfte og fastlægge procedure for information om arbejdet til berørte medarbejdere og ledere.

Principperne for informationsgange skal løbende justeres af de relevante udvalg.

### **Stk. 4.**

Kravene til informationens indhold og tidspunktet for informationen skal stå i rimeligt forhold til den pågældende sags omfang og karakter, således at kravene til informationen skærpes jo mere omfattende, jo mere kompliceret og jo mere indgribende sagen er for medarbejderne.

Det skal sikres, at drøftelsen sker på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold. Ledelsen og medarbejderrepræsentanterne kan derfor aftale en nærmere procedure, der sikre den nødvendige tid til at forberede drøftelsen.

## 8. Retningslinjer

*Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser.*

*Stk. 1.*

*Når én 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 – efter indstilling fra f.eks. hovedudvalget – er fastsat eller godkendt af kommunalbestyrelsen, er ikke at betragte som retningslinjer, og er derfor ikke omfattet af rammeaftalen, herunder af de særlige bestemmelser om opsigelse, jf. stk. 7.*

*Stk. 3.*

*Der skal aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af*

- 1. budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold,*
- 2. større rationaliserings- og omstillingsprojekter*
- 3. kommunens personalepolitik, herunder eksempelvis ligestilling, kompetenceudvikling mv.*

*Stk. 4.*

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

*Stk. 5.*

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

*Stk. 6.*

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

*Stk. 7.*

*Retningslinjer, som er aftalt i henhold til §8, stk. 3 og i henhold til bestemmelserne i bilag 2, punkt A,C,D,E,G og I stk. 3 og 4, gælder indtil, der er opnået enighed om ændringer.*

Hovedudvalget har indgået aftale om retningslinjer jf. Rammeaftalens § 8 stk. 3. (skal - retningslinjer) Disse og øvrige kan-retningslinjer findes på Intranettet > spil "MED"> MED-hovedudvalget > Godkendt af hovedudvalget.

Det enkelte MED-udvalg/p-møder, kan aftale retningslinjer på eget område under forudsætning af, at disse ikke er i uoverensstemmelse med retningslinjer indgået på et højere niveau i MED- strukturen.

Alle retningslinjer, uanset om der er tale om 'skal' eller 'kan', udarbejdes med udgangspunkt i den generelle skabelon for retningslinjer i Svendborg Kommune. Skabelonen ligger som link i højre side af denne side.

## § 9. Hovedudvalget

*Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser.*

*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:*

- 1. gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personalesamarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen,*
- 2. at vejlede om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af udvalg m.v.,*
- 3. at fortolke aftalte retningslinjer,*
- 4. at fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom og*
- 5. at indbringe uoverensstemmelser, fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter, jf. § 22.*

*Stk. 3.*

*Hovedudvalget har desuden en række obligatoriske opgaver i hht. generelle (ramme)aftaler.*

*Opgaverne fremgår af bilag 2.*

*Stk. 4*

*Hovedudvalget mødes - normalt en gang om året – 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 (med mindre der lokalt er enighed om en anden periode) 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 i hht. stk. 5 en strategiplan.*

*Stk. 7*

*Den strategiske drøftelse og fastlæggelse af strategiplan ændrer ikke ved de grundlæggende bestemmelser vedrørende medindflydelse og medbestemmelse jf. MED-rammeaftalens kapitel 2.*

*Stk. 8*

*Hvis en af parterne vægrer sig ved at indgå i reelle strategiske drøftelser og samarbejde om fastlæggelse af en strategiplan, kan den anden part anmode KL og KTO om at bistå ved en fornyet drøftelse med henblik på fastlæggelse af en strategiplan.*

### Stk. 1.

Hovedudvalget tilser at strukturen for medindflydelse, medbestemmelse og arbejds-miljøarbejdet er i overensstemmelse med formål og indhold i aftalen.

Hovedudvalget skal planlægge og koordinere det overordnede arbejde vedr. arbejds-miljøet i kommunen.

Hovedudvalget gennemfører hvert andet år en strategisk drøftelse, der indeholder det eller de fokusområder som udvalget er enige om er særligt væsentligt i den pågældende periode.



Den obligatoriske årlige arbejdsmiljødrøftelse jf. AMO-bekendtgørelsens §9 (se bilag 9 i Rammeaftalen) indtænkes i den ovenfor nævnte strategiske drøftelse.

Hovedudvalget skal derfor:

- sikre sammenhæng for hele organisationen på det personalepolitiske område
- igangsætte og understøtte idé-udvikling
- stimulere kvalitetsudvikling i samarbejdet
- fungere som sparringspartner for øvrige MED-udvalg.
- optimere arbejdsmiljøarbejdet
- sikre udmøntning af rammeaftaler

Hovedudvalget mødes en gang årligt med byrådet til budgetseminar. Det sker efter udmeldingen af det kommende års budget med henblik på drøftelse af den del af budgettoplægget, der har konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen.

### **MED- uddannelsen:**

- Hovedudvalget sikrer at der er uddannelsesmuligheder i hht. den til enhver tid gældende lovgivning og Rammeaftalen.
- Det relevante MED-udvalg har ansvar for, at der laves en kompetenceplan for udvalgets medlemmer. Kompetenceplanen skal sikre at MED-organisationen kan løfte opgaven kvalificeret.
- Alle medlemmer af MED-udvalg, samt ledere og medarbejderrepræsentanter hvor der er personalemøder med MED-status, skal tilbydes en uddannelse svarende til kompetenceplanen.
- Hovedudvalget har ansvaret for uddannelsen.
- I uddannelsen kan både indgå åbne tilbud til alle, samt specifikke uddannelser til områder/udvalg mm. Der skal være fokus på fælles uddannelse af ledere og medarbejdere. Uddannelsen skal være skræddersyet under hensyntagen til type af samarbejdsformer og hensyn til hvilke uddannelsesaktiviteter, der tidligere har været gennemført.
- Rammeaftalen beskriver følgende krav til MED-uddannelsen (bilag 11a).
  - en grund uddannelse og
  - et antal opfølgingsmoduler (klippekort)

Fra den 1. januar 2015 skal medarbejdere og ledere der er valgt/udpegede til at sidde i MED-udvalg, indenfor deres første funktionsår, deltage i en grunduddannelse på 14,8 time.

Medarbejdere og ledere, der den 1. januar 2015 sidder i MED-udvalg og som ikke har gennemført grunduddannelsen, skal så vidt muligt gøre dette inden udgangen af 2015.

- Underviserne på uddannelsen udpeges af Hovedudvalget blandt ledere og medarbejdere i kommunen samt blandt undervisere tilknyttet PUF 's Akademi. Udpegningen forudsætter enighed og underviserne skal som hovedregel opfylde

kravene jævnfør afsnit D i Protokollat om fremtidig uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelses-området.

- Hovedudvalget evaluerer uddannelsesindsatsen efter behov.
- Alle medlemmer af MED-udvalg skal gennemføre Arbejds miljøuddannelsen. Uddannelsen skal til enhver tid leve op til arbejdsmiljølovens krav.

## **Kapitel 3. Tillidsrepræsentanter**

### **§ 10. Valg af tillidsrepræsentanter**

Der henvises til Rammeaftalen.

### **§ 11. Tillidsrepræsentantens virksomhed**

Der henvises til Rammeaftalen.

### **§ 12. Valg af fællestillidsrepræsentanter**

Der henvises til Rammeaftalen.

### **§ 13. Valg af suppleant (stedfortræder)**

Der henvises til Rammeaftalen.

### **§ 14. Medarbejderrepræsentanternes vilkår**

Der henvises til Rammeaftalen.

Særligt for Svendborg Kommune:

#### **Tillidsvalgte:**

Når medbestemmelse og medindflydelse skal være reel, vedkommende og i praksis bidrage konstruktivt til velfungerende arbejdspladser, er det en forudsætning, at medarbejdernes repræsentanter har tilfredsstillende og aftalte vilkår for varetagelsen af deres opgaver.

Det er en forudsætning for implementeringen af MED aftalen, at der mellem kommunen og organisationerne indgås aftaler om vilkår for medarbejderrepræsentanterne. Der skal derfor indgås konkrete, klare aftaler om vilkår for hver enkelt medarbejderrepræsentants arbejde som fællestillidsrepræsentant, tillidsrepræsentant, tillidsrepræsentantsuppleant, fællesarbejds miljørepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant og medarbejderrepræsentant i MED-systemet.

Der aftales særlige vilkår for næstformanden i Hovedudvalget.

Svendborg kommunes arbejdspladser er forskellige. Aftaler om vilkår for medarbejdernes repræsentanter må derfor aftales med udgangspunkt i forholdene på den pågældende arbejdsplads.

Aftalerne indgås med udgangspunkt i skabelonerne på intranettet. (Se denne side ude til højre):

- vilkår for TR/FTR
- vilkår for AMR/FAMR og
- vilkår for øvrige medarbejderrepræsentanter

Aftalerne udmøntes konkret ved forhandling mellem de enkelte forhandlingsberettigede organisationer og kommunen.

#### **§ 15. Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v. (gælder ikke i Københavns og Frederiksberg kommune)**

Der henvises til Rammeaftalen.

#### **§ 16. Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v. i Københavns og Frederiksberg kommune**

-----

#### **§ 17. Fravigelse af TR-bestemmelser ved særskilt indgået lokal TR-aftale**

Der henvises til rammeaftalen.

#### **§ 18. Afskedigelse**

Der henvises til rammeaftalen.

#### **§ 19. Voldgift vedrørende §§ 10-18**

Der henvises til rammeaftalen.

#### **§ 20. Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået i.h.t. § 17**

Der henvises til rammeaftalen.

#### **§ 21. Håndhævelse af forpligtelserne i § 7, stk. 4 – 6**

Der henvises til rammeaftalen.

## **Kapitel 4. De centrale parter**

Der henvises til rammeaftalens §22 og §23.

## **Kapitel 5. Ikrafttræden**

### **§ 24. Ikrafttræden**

Nærværende MED-aftale træder i kraft den 1. januar 2015.

MED-aftalen i 1. udgave, af den 1. januar 2007 ophæves og erstattes af nærværende aftale.

Aftalen kan opsiges skriftligt med 6 måneders varsel til udgangen af september.

Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale med de parter, som har indgået aftalen.

Aftalen kan genforhandles uden at være opsagt.

Såfremt der opstår væsentlige problemer som kræver det samlede forhandlingsorgan involvering, kan hver af organets medlemmer sammenkalde organet.