

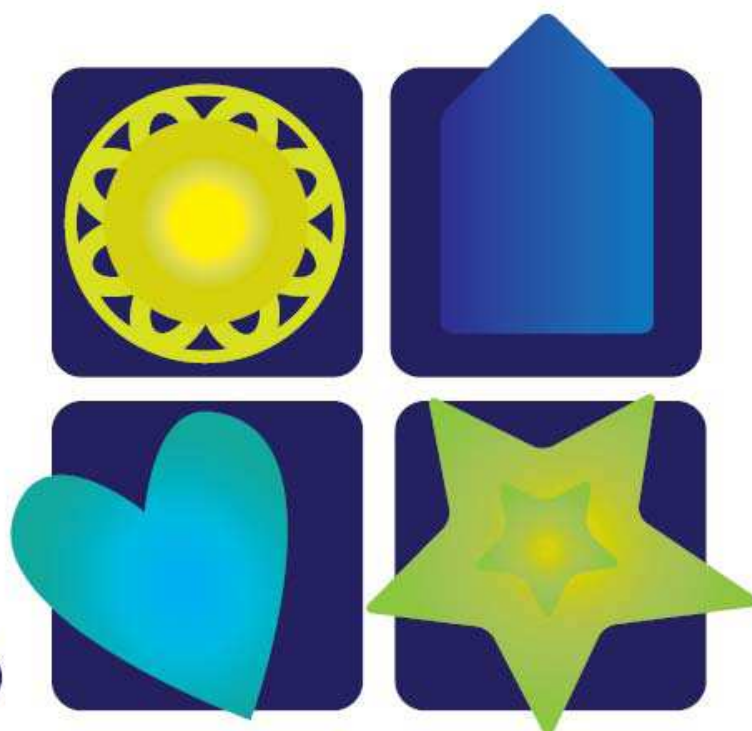


Herning
Kommune

Herning Kommunes MED-aftale

Oktober 2014

MED



Indholdsfortegnelse

Forord	3
§ 1. Formål	4
§ 2. Område	4
§ 3. Struktur og form.....	5
§ 4. Arbejds miljø.....	10
§ 5. Medindflydelse og medbestemmelse.....	13
§ 6. Information og drøftelse.....	13
§ 7. Retningslinier.....	15
§ 8. HovedMEDs opgaver	15
§ 9. Valg, udpegning, anmeldelse m.m.....	16
§ 10. Medarbejderrepræsentanternes vilkår.....	17
§ 11. Ikrafttræden, ændring og opsigelse af den lokale MED-aftale.....	18
Bilag	21
Bilag 1: Uddybning af medarbejderrepræsentanternes vilkår jf. Herning Kommunes MED-aftales § 10.....	21
Bilag 2: Oversigt over SektorMED, jf. MED-aftalens § 3, stk. 8 samt sammensætning af ForvaltningsMED og SektorMED	23
Bilag 3: Specielle forhold vedrørende arbejdsmiljø og "fælles arbejdsmiljøorganisation" for de selvejende institutioner, der har driftsoverenskomst med Herning Kommune	26
Bilag 4: Organisationsdiagram over MED-organisationen.....	27
Bilag 5: Opgavefordeling vedrørende arbejdsmiljøarbejdet.....	28
Bilag 6: Tilpasninger aftalt i HovedMED.....	30
Bilag 7: Kompetenceforhold mellem HovedMED og forhandlingsorgan	31

Forord

Herning Kommunes MED-aftale er indgået med henblik på udmøntning af de centrale parter rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, og for at sikre opfyldelse af lovkrav til arbejdsmiljøarbejdet.

Herning Kommunes MED-aftale træder i kraft 1. oktober 2014 og erstatter Herning Kommunes MED-aftale oktober 2013. MED-aftalen bygger videre på tidligere MED-aftale, dog er der indarbejdet præciseringer vedr. arbejdsmiljøarbejdet og selvejende institutioner.

HovedMED har på møde 4. februar 2016 lavet enkelte tilpasninger i MED-aftalen. Tilpasningerne er indarbejdet i aftaleteksten. Oversigt over tilpasningerne fremgår af bilag 6.

§ 1. Formål

Formålet med MED-organisationen ved Herning Kommune er at sikre:

- Et samarbejdsorgan, der er anerkendt og respekteret af alle som en dialogskabende, nytænkende og proaktiv livsnerve i Herning Kommune
- Et samarbejdsorgan, hvor strategiske, taktiske og operationelle problemstillinger drøftes i åbenhed og baseret på gensidig tillid
- Et samarbejdsorgan, der arbejder resultatorienteret og professionelt og som på den måde er med til at udvikle en fælles kultur i Herning Kommune med høj grad af trivsel på arbejdspladsen.

Formålet med MED-aftalen udmøntes ved at:

- Forbedre, udvikle og fastholde et godt samarbejde mellem medarbejdere og ledelse i alle forvaltninger, institutioner og arbejdspladser.
- Arbejde for et godt arbejdsmiljø på alle kommunens arbejdspladser. For at fastholde og opnå et godt arbejdsmiljø arbejdes aktivt på alle niveauer.
- Der er en sammenhæng mellem det fælles værdigrundlag for Herning Kommune og kommunens personalepolitik.
- Medarbejderrepræsentanterne kan fungere som et vigtigt omdrejningspunkt og at der afsættes tilstrækkelig tid til arbejdet som medarbejderrepræsentant.
- Alle medarbejdere har ret til indflydelse og medbestemmelse – direkte og/eller gennem en medarbejderrepræsentant.
- Styrke kommunikation og gensidig information, således at der på ethvert niveau er en synlighed vedrørende arbejdet med medindflydelse og medbestemmelse.

§ 2. Område

Denne MED-aftale gælder for alle medarbejdere ved Herning Kommune og de selvejende institutioner, som har indgået driftsoverenskomst med Herning Kommune.

Selvejende institutioner kan dog beslutte – forudsat at driftsoverenskomsten giver mulighed herfor – at de ikke længere skal være en del af kommunens MED-system¹.

Aftalen er indgået med hjemmel i *Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse* af 16. november 2011 (KL/KTO) hhv. 21. december 2011 (KL/Sundhedskartellet).

Denne MED-aftale suppleres af *Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelser* i forhold til de bestemmelser, der ikke er medtaget i denne aftale.

¹ Selvejende institutioner, der udtræder af kommunens MED-system, vil i stedet være omfattet af *Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg* eller – hvis de ønsker det – de kan hver især søge at indgå en lokal MED-aftale med de faglige organisationer.

Aftalen respekterer gældende lovgivning, bekendtgørelser, cirkulærer m.v. samt beslutninger i Byrådet og Økonomi- og Erhvervsudvalg, administrative beslutninger samt kollektive overenskomster og aftaler.

§ 3. Struktur og form

Stk. 1

Strukturen for medindflydelse og medbestemmelse skal matche ledelsesstrukturen.

Strukturen er enstrengt og omfatter således også arbejdsmiljøarbejdet i henhold til arbejdsmiljølovgivningen.

Enhver medarbejder ved Herning Kommune skal kunne henføres til et MED-udvalg. Som konsekvens heraf oprettes principielt et lokalt MED-udvalg på alle arbejdspladser m.v., hvor der i ledelsesfunktionen indgår mindst en af nedennævnte kompetencer:

- Selvstændig ledelsesret
- Beslutnings- og/eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser
- Selvstændig budget- og regnskabsansvar med betydning for personalet

Kompetenceforhold i forhold til genforhandling og tilpasning af MED-aftale og –struktur følger af Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder bilag 2² fra forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet af 16. februar 2015.

HovedMED har ansvar for og kompetence til at tilpasse organisationsplanen for MED-strukturen, således at denne til enhver tid er i overensstemmelse med organisations- og ledelsesstrukturen ved Herning Kommune.

Genforhandling af MED-aftalen kan kun foretages af et dertil nedsat forhandlingsorgan³.

Stk. 2

Overordnet struktur

Medindflydelse og medbestemmelse udøves strukturelt gennem:

- Hovedudvalget (HovedMED)
- MED-udvalg på forvaltningsniveau (ForvaltningsMED)
- Sektoropdelte MED-udvalg (SektorMED)
- Lokale MED-udvalg på arbejdspladsniveau

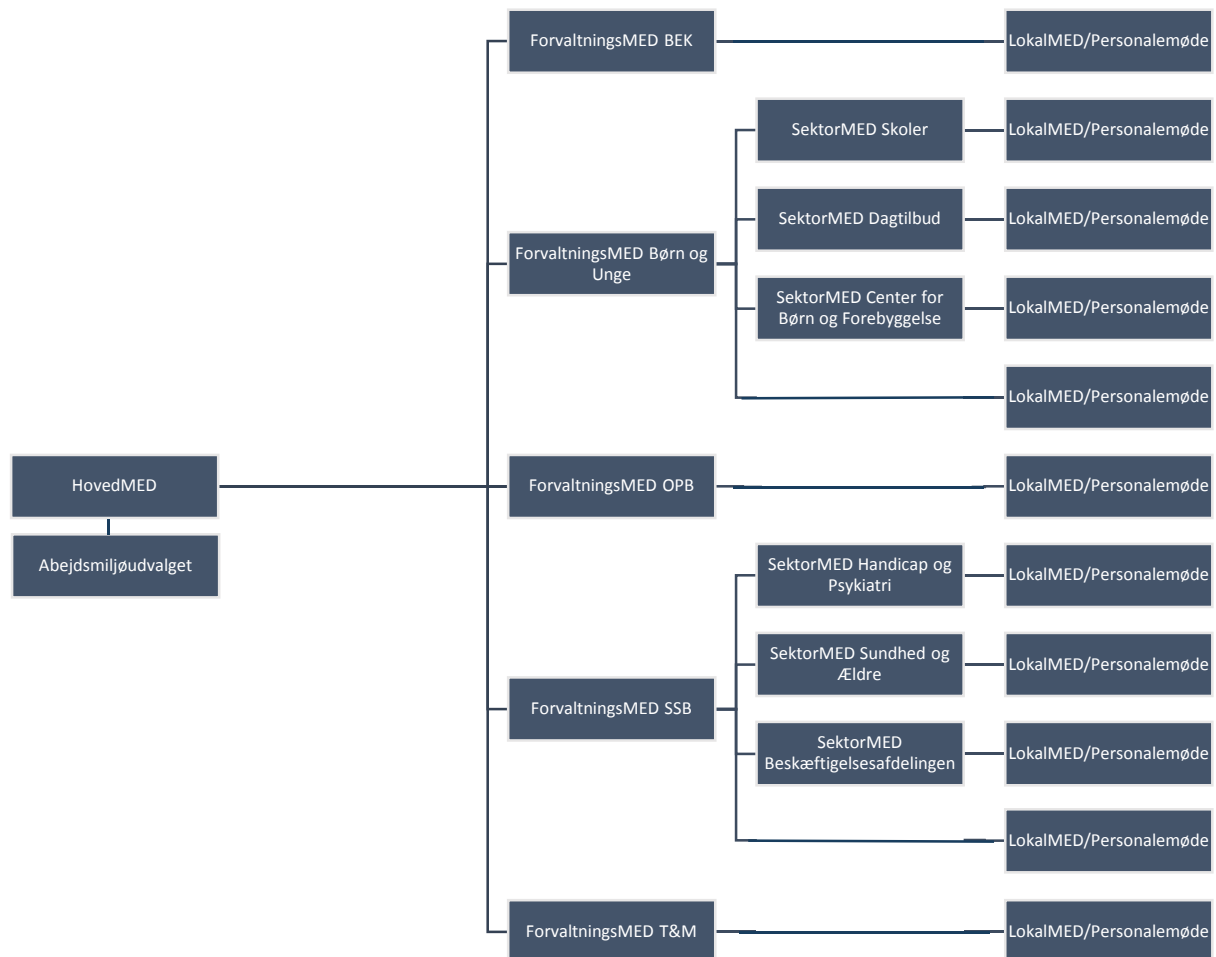
Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen.

Antallet af ledelsesrepræsentanter kan ikke overstige antallet af medarbejderrepræsentanter i et MED-udvalg.

Principskitse for MED-strukturen:

² Bilag 2 fra forliget 16. februar 2015 findes i denne lokale MED-aftales bilag 7

³ Jf. *Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse m.v.* (MED-håndbogen s. 18)



Stk. 3

Organisationsplan for MED-strukturen

Detaljeret organisationsplan for MED-strukturen fremgår af bilag 4.

Stk. 4

HovedMED

HovedMED er det øverste samarbejds- og arbejdsmiljøorgan for Herning Kommune.

Formand og næstformand

Kommunaldirektøren er formand for HovedMED. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

Sammensætning

Lederside består af indtil 8 medlemmer udpeget af direktionen. Direktionens medlemmer, personalechefen og den daglige arbejdsmiljøleder er fødte medlemmer.

Hvis en direktør undtagelsesvis ikke har mulighed for at deltage i et møde i HovedMED, kan direktøren sende en stedfortræder til det pågældende møde.

Hovedorganisationerne udpeger 12 medlemmer til HovedMED. Medlemmerne skal være ansat ved Herning Kommune eller ved en selvejende institution, der har driftsoverenskomst med Herning Kommune. Udpegningen foretages i 4 grupper:

- LO-grupperne udpeger 5 medlemmer
- FTF-grupperne 4 medlemmer
- AC-grupperne 1 medlem
- Der udpeges 1 arbejdsmiljørepræsentant fra en kommunal institution og 1 arbejdsmiljørepræsentant fra en selvejende institution. Arbejdsmiljørepræsentanterne skal være valgt som arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsniveau. Udpegningen sker efter aftale mellem LO, FTF og AC. Valgperioden følger øvrige valg.

Der udpeges personlige suppleanter for medarbejderrepræsentanterne.

Afholdelse af møder

Møder afholdes, når formanden eller næstformanden finder det nødvendigt, dog mindst 4 gange årligt. Møde afholdes endvidere, hvis et flertal af medarbejderrepræsentanterne anmoder herom og angiver de spørgsmål, der ønskes behandlet.

Koncern HR forestår den sekretariatsmæssige bistand til HovedMED.

Stk. 5

Arbejdsmiljøudvalget

Arbejdsmiljøudvalget er et permanent udvalg. Udvalget kan nedsætte ad hoc arbejdsgrupper efter behov.

HovedMED fastsætter et kommissorium for Arbejdsmiljøudvalget.

Sammensætning

Udvalget består af 8 medlemmer – 3 medlemmer udpeget af direktionen, den daglige arbejdsmiljøleder samt 4 medlemmer (heriblandt de 2 arbejdsmiljørepræsentanter) udpeget af medarbejderside blandt medarbejderne i HovedMED.

Den daglige arbejdsmiljøleder er formand for udvalget.

Afholdelse af møder

Arbejdsmiljøudvalget afholder 6 årlige møder. Der kan endvidere afholdes møde, hvis et flertal af medarbejderrepræsentanterne anmoder herom og angiver de spørgsmål, der ønskes behandlet.

Formanden for Arbejdsmiljøudvalget har ansvaret for, at der udarbejdes en mødeplan for møderne i udvalget. Mødeplanen for det kommende år godkendes i udvalget i 4. kvartal hvert år.

Stk. 6

Ad hoc arbejdsudvalg

På baggrund af de strategiske drøftelser i HovedMED, nedsætter HovedMED ad hoc arbejdsudvalg.

HovedMED fastsætter kommissorium for de konkrete ad hoc arbejdsudvalg.

HovedMED fastsætter antallet af henholdsvis leder- og medarbejderrepræsentanter samt sekretariatsmæssig bistand til de konkrete ad hoc arbejdsudvalg.

Stk. 7

ForvaltningsMED

For at sikre tværgående medindflydelse og medbestemmelse inden for hver forvaltning etableres der et ForvaltningsMED.

Formand og næstformand

Direktøren for området er formand for ForvaltningsMED. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

Sammensætning

Direktøren afgør antallet af ledelsesrepræsentanter og udpeger disse blandt forvaltningens afdelingschefer og afdelingsledere. Vejledende ledelsesrepræsentation fremgår af bilag 2.

Hovedorganisationerne udpeger medarbejderrepræsentanter i henhold til det antal og den fordeling mellem hovedorganisationerne, der fremgår af bilag 2.

Afholdelse af møder

Møder afholdes, når formanden eller næstformanden finder det nødvendigt, dog mindst 4 gange årligt. Møde afholdes endvidere, hvis et flertal af medarbejderrepræsentanterne anmoder herom og angiver de spørgsmål, der ønskes behandlet.

Formanden for MED-udvalget har ansvaret for, at der udarbejdes en mødeplan for møderne i udvalget. Mødeplanen for det kommende år godkendes i udvalget i 4. kvartal hvert år.

Stk. 8

SektorMED

For at sikre tværgående koordinering og medindflydelse og medbestemmelse inden for sektorer i de enkelte forvaltninger, kan der efter behov oprettes SektorMED.

Det fremgår af § 3, stk. 2 og bilag 2, hvor der er SektorMED.

Formand og næstformand

Chefen for området er formand. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

Sammensætning

Chefen afgør antallet af ledelsesrepræsentanter og udpeger disse blandt områdets ledere. Vejledende ledelsesrepræsentation fremgår af bilag 2.

Hovedorganisationerne udpeger medarbejderrepræsentanter i henhold til det antal og den fordeling mellem hovedorganisationerne, der fremgår af bilag 2.

Afholdelse af møder

Møder afholdes, når formanden eller næstformanden finder det nødvendigt, dog mindst 4 gange årligt. Møde afholdes endvidere, hvis et flertal af medarbejderrepræsentanterne anmoder herom og angiver de spørgsmål, der ønskes behandlet.

Formanden for MED-udvalget har ansvaret for, at der udarbejdes en mødeplan for møderne i udvalget. Mødeplanen for det kommende år godkendes i udvalget i 4. kvartal hvert år.

Stk. 9

Lokale MED-udvalg på arbejdspladsniveau

MED-arbejdet organiseres som udgangspunkt efter én af følgende modeller. Begge modeller betegnes i denne aftale som MED-udvalg uanset valg af model.

- a) Udvalgsmodel
- b) Personalemødemodel

Valg af model sker efter en dialog mellem den stedlige ledelse og de godkendte tillidsrepræsentanter inden for det område, som MED-udvalget skal dække.

Såfremt der ikke kan opnås enighed om valg af model indbringes spørgsmålet til afgørelse i HovedMED.

a) Udvalgsmodellen

Formand/næstformand

Den ansvarlige leder indenfor MED-udvalgets område er formand og mødeleder. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne. Udvalget afgør selv sekretariatsbetjeningen af udvalget.

Sammensætning

Antallet af leder- og medarbejderrepræsentanter fastsættes i forhold til områdets sammensætning og størrelse. Der lægges især vægt på en dækning med repræsentation for de personalegrupper, der arbejder på området. Hvis der er underopdelinger af området kan der endvidere indgå en fordeling i forhold til denne underopdeling.

Af ledelsesrepræsentanterne skal mindst en være arbejdsmiljøleder i en arbejdsmiljøgruppe.

Af medarbejderrepræsentanterne skal mindst en være arbejdsmiljørepræsentant.

Der henvises i øvrigt til denne aftales § 9, stk. 3.

Afholdelse af møder

Møder afholdes, når formand og næstformand finder det nødvendigt, dog mindst 4 gange om året. Møde afholdes endvidere, hvis et flertal af medarbejderrepræsentanterne anmoder herom og angiver de spørgsmål, der ønskes behandlet.

Formanden for MED-udvalget har ansvaret for, at der udarbejdes en mødeplan for møderne i udvalget. Mødeplanen for det kommende år godkendes i udvalget i 4. kvartal hvert år.

b) Personalemødemodel

Formand/næstformand

Den ansvarlige leder indenfor MED-udvalgets område er formand. Den ansvarlige leder eller dennes stedfortræder varetager mødeledelsen.

Blandt personalet vælges en næstformand og en stedfortræder for denne. Godkendte tillidsrepræsentanter har fortrinsadgang ved dette valg. Såfremt der ikke er godkendte tillidsrepræsentanter til de to funktioner, sker valget frit blandt områdets personale. De valgte vil herefter være tillidsrepræsentantbeskyttet og skal gennemgå MED-uddannelsen.

Ved valg af denne model skal iagttages, at:

1. Det skal aftales om samtlige personalemøder skal være personalemøder med MED-status (der afholdes mindst 4 personalemøder med MED-status om året og der er mulighed for yderligere møder, såfremt et flertal af medarbejderrepræsentanterne anmoder herom og angiver de spørgsmål, der ønskes behandlet).
2. Behandling af arbejdsmiljøspørgsmål skal fremgå af såvel dagsorden som referat.
3. Personalemødet (som MED-organ) varetager de opgaver, der efter arbejdsmiljølovgivningen er henlagt til et arbejdsmiljøudvalg.
4. Der aftales en mødeplan for det kommende år.
5. Næstformanden skal inddrages ved fastsættelse af dagsorden.

§ 4. Arbejdsmiljø

Stk. 1

Arbejdsmiljøarbejdet omfatter måden, vi er sammen på og trives med arbejdsopgaverne i dagligdagen samt sundhed og sikkerhed. Derfor skal arbejdsmiljøarbejdet sidestilles og indtænkes i arbejdspladsens strategiske, administrative, personalemæssige og faglige ledelse. Det skal ske på alle niveauer og i et tillidsfuldt samarbejde mellem ledere, arbejdsmiljørepræsentanter, tillidsrepræsentanter og medarbejdere.

Stk. 2

Arbejdsmiljøorganisationen på den enkelte arbejdsplads er omdrejningspunktet i arbejdsmiljøarbejdet. Det er herfra arbejdet for at fremme og styrke det gode arbejdsmiljø sker. Det sker i samarbejde med den øvrige kommunale arbejdsmiljøorganisation.

Arbejdsmiljøarbejdet skal være offensivt – og ikke blot hændelsesorienteret – så arbejdsmiljøarbejdet på alle niveauer er på forkant med udviklingen.

Koncern HR har til opgave at understøtte arbejdspladserne i dette arbejde.

Stk. 3

Aktiviteter og metoder til at styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet

Det er en grundlæggende værdi, at der er et godt arbejdsmiljø på alle kommunens arbejdspladser. Derfor skal alle niveauer i organisationen arbejde aktivt for at understøtte et godt arbejdsmiljø.

Den enstrengede struktur for MED-arbejdet indebærer i sig selv en styrkelse og effektivisering af arbejdsmiljøarbejdet. Herudover styrker og effektiviserer følgende aktiviteter og metoder:

- Arbejdsmiljøudvalget (permanent udvalg nedsat under HovedMED)
- Udpegning af daglig arbejdsmiljøleder

- HovedMED's overordnede arbejdsmiljøpolitik
- Personalepolitikken for Herning Kommune har også fokus på arbejdsmiljø
- Arbejdspladsvurderingerne er omdrejningspunktet for arbejdsmiljøarbejdet
- Der udarbejdes hvert år en arbejdsmiljørapport indeholdende bl.a. statistik over arbejdsulykker og fravær
- Årlig strategisk arbejdsmiljødrøftelse på alle niveauer i MED-organisationen - elementer i processen:
 - Arbejdsmiljøpolitikken og den årlige arbejdsmiljørapport danner grundlag for drøftelsen
 - Med formålet at fremme godt arbejdsmiljø fastsættes indsatsområde(r) og effektmål
 - Der evalueres på fastsatte effektmål
 - Der foretages en vurdering af, hvorvidt de i MED-aftalen beskrevne metoder og aktiviteter, der anvendes i arbejdsmiljøarbejdet, styrker og effektiviserer arbejdsmiljøarbejdet

Stk. 4

Arbejdsmiljøorganisering

Alle MED-udvalg er forpligtede til at arbejde aktivt med arbejdsmiljøet. Ansvar og opgaven for de fire niveauer er nærmere beskrevet i stk. 5-6 og bilag 5. HovedMED nedsætter et arbejdsmiljøudvalg, som skal være med til at styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejde.

På kommune-, forvaltnings-, sektor- og arbejdspladsniveau matcher arbejdsmiljøorganisationen kommunens ledelsesstruktur. Arbejdsmiljøorganisationen er grundlæggende baseret på nærhedsprincippet, og antallet af arbejdsmiljøgrupper på arbejdspladsniveau er fastsat således, at organisationen til enhver tid kan løse sine forpligtelser på en tilfredsstillende måde i forhold til:

- Ledelsesstruktur
- Områdets geografi, størrelse og beliggenhed
- Særlige arbejdsmiljøforhold
- Arbejdets organisering – herunder særlige ansættelsesformer
- Nærhedsprincippet hvilket vil sige, at medarbejderne i arbejdstiden har mulighed for at drøfte arbejdsmiljøforhold med arbejdsmiljørepræsentant og arbejdsleder
- Andre hensyn som påvirker arbejdsmiljøopgaverne

Til hvert LokalMED er der oprettet minimum en arbejdsmiljøgruppe.

Medlemmerne af en arbejdsmiljøgruppe skal have den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.

Arbejdsmiljørepræsentanten vælges efter § 9, stk. 2, i denne aftale.

Detaljeret MED-organisationsdiagram incl. arbejdsmiljøgrupperne findes i bilag 4.

Stk. 5

Opgavefordeling vedrørende arbejdsmiljøarbejdet

HovedMED sikrer den overordnede planlægning af arbejdsmiljøarbejdet, herunder som hovedregel de strategiske arbejdsmiljøopgaver. Forvaltnings- og SektorMED varetager respek-

tive områders arbejdsmiljøarbejde. På arbejdspladsniveau indgår minimum en arbejdsmiljørepræsentant i det lokale MED-udvalg. De operationelle arbejdsmiljøopgaver varetages som hovedregel i samspil mellem LokalMED og arbejdsmiljøgruppen⁴.

Specifik opgavefordeling vedrørende arbejdsmiljøopgaverne fremgår af bilag 5.

Som supplement til HovedMED, ForvaltningsMED, SektorMED og LokalMED er der nedsat et arbejdsmiljøudvalg og der er udpeget en daglig arbejdsmiljøleder.

Arbejdsmiljøudvalget arbejder i respekt for, at ansvaret for det daglige arbejdsmiljøarbejde ligger hos ledelsen. Arbejdsmiljøledelse er en integreret del i arbejdspladsens daglige opgaver. Som udgangspunkt er der metodefrihed for det enkelte MED-udvalg til at beslutte hvordan man bedst fremmer og integrerer arbejdsmiljøarbejdet inden for rammerne af gældende love og beslutninger.

Stk. 6

Institutioner og den fælles arbejdsmiljøorganisation i MED-organisationen

Selvejende og kommunale institutioner indgår på lige fod i den fælles arbejdsmiljøorganisation.

Dette afspejles bl.a. i, at såvel selvejende som kommunale institutioner er repræsenteret i de overliggende MED-niveauer.

Der oprettes fora for ledere og arbejdsmiljørepræsentanter fra kommunale og selvejende institutioner under de relevante SektorMED. I de oprettede fora udveksles information og koordineres arbejdsmiljøanliggender af fælles betydning på tværs af kommunale og selvejende institutioner.

Udveksling af information og koordinering af arbejdsmiljøanliggender sker desuden gennem workshops, fyraftensarrangementer og supplerende arbejdsmiljøuddannelse, hvori deltagelse sker uafhængig af, hvilken institutionstype arbejdsmiljøledere og arbejdsmiljørepræsentanter kommer fra.

Der kommunikeres løbende beslutninger mv. om arbejdsmiljøanliggender – typisk fra overliggende MED-udvalg – via Herning Kommunes intranet. Kommunikation via intranettet suppleres efter behov med andre kommunikationskanaler. Kommunikation sker til såvel selvejende som kommunale institutioner.

Stk. 7

Direktionen udpeger en daglig arbejdsmiljøleder. Pågældende varetager kommunens daglige planlægning, ledelse og koordinering af arbejdsmiljøarbejdet. Arbejdsmiljølederen deltager i HovedMEDs møder som rådgiver og varetager posten som formand for Arbejdsmiljøudvalget (AMU).

Den daglige arbejdsmiljøleder:

- Udbyder opfølgingskurser vedrørende arbejdsmiljø
- Koordinerer arbejdsmiljøindsatsen mellem de forskellige MED udvalg

⁴ Vælger man på arbejdspladsniveau personalemødemodellen, skal arbejdsmiljø være et fast punkt på dagsordenen på personalemøderne med MED-status

- Samarbejder med ekstern arbejdsmiljørådgiver og Arbejdstilsynet
- Rådgiver om arbejdsmiljøspørgsmål
- Giver information om arbejdsmiljøindsatser, metoder og værktøjer, distribuere relevant materiale til MED-udvalgene samt til ledere og organisationsrepræsentanter
- Udarbejder den årlige arbejdsmiljørapport inkl. statistik over arbejdsskader og fravær
- Udarbejder plan over MED-organisationens opbygning, herunder organisering af arbejdsmiljørepræsentanterne.

§ 5. Medindflydelse og medbestemmelse

Stk. 1

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.

Stk. 2

Der søges med MED-aftalen skabt helhed og sammenhæng omkring ledelse og medarbejdere og omkring alle forhold, der har indflydelse på de vilkår, hvorunder arbejdet udføres.

Stk. 3

MED-aftalen indebærer, at ethvert spørgsmål om økonomi, personaleforhold og arbejdsmiljø kan drøftes, hvis én af parterne ønsker det. Undtaget er alene forhold, der vedrører konkrete enkeltpersoner.

§ 6. Information og drøftelse

Stk. 1

Grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse er, at der er gensidig informationspligt på alle niveauer⁵.

Stk. 2

Informationen skal gives på så tidligt et tidspunkt, på en sådan måde og i sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse, så medarbejdernes/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og byrådets beslutninger⁶.

Stk. 3

Ledelsen skal regelmæssigt give information om fremkomne forslag og trufne beslutninger i byrådet⁷.

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

⁵ Rammeaftalens § 7, stk. 1

⁶ Rammeaftalens § 7, stk. 2

⁷ Rammeaftalens § 7, stk. 3

- 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 virksomhedsoverdragelse⁸.

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-udvalget⁹.

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 forhandling¹⁰.

Stk. 7

Alle forhold, som er omfattet af informationspligten, skal tages op til drøftelse, hvis én af parterne ønsker det¹¹.

Stk. 8

Det er en generel forventning, at ledelses- og medarbejderrepræsentanter er meget opmærksomme på kommunikationen lodret og vandret i organisationen, med det formål at brede ejerskabet til MED-organisationen ud til ledere og medarbejdere i Herning Kommune.

Ledelses- og medarbejderrepræsentanterne skal på alle niveauer i MED-systemet i fællesskab drøfte og fastlægge procedurer for, hvordan information om MED-udvalgets arbejde når ud til alle medarbejderne. Proceduren skal tage stilling til både indhold og form og leve op til målet om, at informationen skal nå ud til alle relevante medarbejdere.

Referater fra HovedMED, ForvaltningsMED og SektorMED skal være tilgængelige for ledere, medarbejdere, politikere og forhandlingsberettigede organisationer.

Stk. 9

Information kan ske gennem MED-udvalgene, men hovedparten af den nødvendige information skal ske som led i det daglige samarbejde mellem ledelse og medarbejder(-repræsentanter).

Stk. 10

HovedMED skal ligeledes drøfte og fastlægge procedure for sin informationsopgave.

⁸ Rammeforfattalens § 7, stk. 4

⁹ Rammeforfattalens § 7, stk. 5

¹⁰ Rammeforfattalens § 7, stk. 6

¹¹ Rammeforfattalens § 7, stk. 7

§ 7. Retningslinier

Stk. 1

Når én af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelse med henblik på at fastlægge retningslinier. Begge parter skal udvise positiv forhandlingsvilje og søge at opnå enighed.

Stk. 2

Der skal i henhold til rammeaftalens § 8, stk. 3 aftales retningslinier for procedure for drøftelse af:

1. Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold
2. Større rationaliserings- og omstillingsprojekter og
3. Kommunens personalepolitik, herunder eksempelvis ligestilling, kompetenceudvikling mv.

Stk. 3

Der skal i øvrigt aftales retningslinier i henhold til bilag 2 i *Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse*.

Stk. 4

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

Stk. 5

Aftalte retningslinier er bindende for begge parter, som er forpligtiget til at forsvare og anvende dem.

Stk. 6

Alle retningslinier skal udformes skriftligt.

Aftaler om retningslinier kan gensidigt opsiges med 3 måneders varsel. Inden opsigelse finder sted, skal der søges gennemført ændringer af retningslinierne ved forhandling mellem parterne.

Stk. 7

Retningslinier, som er aftalt i henhold til denne aftale, gælder indtil der er opnået enighed om ændringer.

§ 8. HovedMEDs opgaver

Stk. 1

HovedMED forhandler og indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i henhold til bestemmelserne heri.

Stk. 2

HovedMED har på det overordnede niveau endvidere til opgave:

1. Gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinier vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen,
2. At vejlede om udmøntning af denne aftale, herunder om nedsættelse af udvalg m.v.,

3. At fortolke aftalte retningslinier,
4. At fortolke denne aftale og behandle uoverensstemmelser herom og
5. At indbringe uoverensstemmelser, fortolkningsspørgsmål vedrørende *Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse* m.v. for de centrale forhandlingsparter.

Stk. 3

HovedMED mødes med borgmesteren i et møde 1 gang årligt, hvor der sker en drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgetforslagets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen jf. *Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse* § 9, stk. 3. Dette møde afholdes umiddelbart efter byrådets første behandling af Økonomi- og Erhvervsudvalgets budgetforslag.

Stk. 4

HovedMED har desuden en række obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler¹² og *Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse* § 9, herunder fx gennemførelse af en strategisk drøftelse.

Stk. 5

HovedMEDs opgaver i forhold til arbejdsmiljøarbejdet fremgår af MED-aftalens § 4, stk. 5 og bilag 5.

Stk. 6

HovedMED har – i henhold til vedtægter/kommissorier eller særlige valgeregler for udvalgene – ansvar for valg/udpegning til andre udvalg, fx feriefondens bestyrelse samt ligestillingsudvalg.

§ 9. Valg, udpegning, anmeldelse m.m.

Stk. 1

Tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter

Kapitel 3 i *Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse* er gældende i relation til valg, udpegning, anmeldelse mv. af tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter.

Fravigelse af bestemmelserne i kapitel 3 kan ske jf. rammeaftalens § 17. Aftale om fravigelse er alene et anliggende for den enkelte lokale personaleorganisation.

Stk. 2

Arbejdsmiljørepræsentanter

Valg af arbejdsmiljørepræsentanter sker af og blandt alle arbejdspladsens ansatte.

Ansatte med ledelsesmæssige beføjelser kan dog ikke vælges som arbejdsmiljørepræsentant, ligesom de ikke kan deltage i valget.

Valget er gældende for to år, og valg følger den aftalte valgtermin for MED-organisationen, jf. denne aftales § 9, stk. 6.

Den samme person må gerne vælges til at varetage både funktionen som arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant, men der skal være separate valg.

¹² Der henvises til oversigt i bilag 2 i *Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse*

Der vælges ikke en suppleant for arbejdsmiljørepræsentanten. Såfremt arbejdsmiljørepræsentanten er fraværende fra arbejdspladsen – på grund af orlov, sygdom eller af andre grunde – i en sammenhængende periode på fire måneder eller mere, kan der vælges ny arbejdsmiljørepræsentant.

Stk. 3

Andre medarbejderrepræsentanter

MED-udvalgenes sammensætning baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil.

Der henvises til *Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse* § 4, stk. 6.

Valg følger som udgangspunkt den valgtermin, der er fastsat i forhold til hovedorganisationernes udpegning til overordnede MED-udvalg, jf. § 9, stk. 6.

Stk. 4

Ledelsesrepræsentanter

Ledersiden i et MED-udvalg udpeges af den ansvarlige leder for området. Lederen er født formand. Ved udpegning af øvrige ledelsesrepræsentanter lægges vægt på en bred dækning af de ledelsesmæssige ansvarsområder.

Stk. 5

Anmeldelse

Anmeldelse skal ske til Herning Kommune, Koncern HR. Ved selvejende institutioner skal anmeldelse dog ske til den selvejende institutions bestyrelse.

Ved anmeldelse af fællestillidsrepræsentanter fremsender den relevante forhandlingsberettigede organisation desuden en beskrivelse af de opgaver, der skal varetages af fællestillidsrepræsentanten, således at der er en synlig arbejdsdeling mellem fællestillidsrepræsentanten og de øvrige tillidsrepræsentanter inden for det pågældende overenskomstområde.

Stk. 6

Valgtermin for hovedorganisationernes udpegning til overordnede MED-udvalg m.m.

Der foretages udpegning til MED i ulige årstal med en ikrafttræden pr. 1. august. Udpegning til de overordnede MED-udvalg, herunder HovedMED og Arbejdsmiljøudvalget, skal være afsluttet senest 1. juli.

§ 10. Medarbejderrepræsentanterne vilkår

Stk. 1

Medarbejderrepræsentanternes vilkår er fastlagt i *Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse* § 14, og de kan alene fraviges ved konkret aftale med den lokale forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 2

Medarbejderrepræsentanten skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til at varetage hvervet.

Der henvises til bilag 1 for en nærmere uddybning af dette punkt.

Stk. 3

Hvis konkrete forhold på arbejdspladsen gør det nødvendigt, optages der dialog mellem Herning Kommune og repræsentanter fra de lokale forhandlingsberettigede organisationer om tidsforbrug og andre mere konkrete vilkår for udførelse af hvervet.

Stk. 4

I forhold til MED-uddannelse henvises til bilag 1 hhv. *Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse* bilag 11 og 12.

Stk. 5

Parterne er enige om, at det er vigtigt, at der gives medarbejderrepræsentanterne mulighed for at holde trit med den faglige udvikling på medarbejderrepræsentantens arbejdsområde. Der peges specielt på, at det i forbindelse med ophør af funktionen som medarbejderrepræsentant er vigtigt, at dette indgår i medarbejdersamtalen og at der fastlægges en plan for evt. ajourføring af uddannelsesniveau i relation til de opgaver, som medarbejderrepræsentanten skal kunne løse efter ophøret af funktionen som medarbejderrepræsentant.

Stk. 6

Medarbejdere, der udpeges til at varetage opgaver i HovedMED, Arbejds miljøudvalget, ad hoc arbejdsudvalgene eller andre af HovedMED nedsatte udvalg, opgør tidsforbruget i forbindelse med mødeaktivitet i disse udvalg. Det opgjorte tidsforbrug kompenseres medarbejderens arbejdsplads fra en central pulje. HovedMED kan beslutte, at foretage en forlods fordeling med udgangspunkt i den forventede mødeaktivitet.

Der afsættes lønsum hertil på en fælleskonto under Koncern HR. HovedMED fastlægger reglerne for anvendelsen af denne lønsum.

Stk. 7

Lønsummen på fælleskontoen svarer indtil videre til 1 fuldtidsstilling på løntrin 24. Fordelingen sker dels ved en forlodstildeling og dels efter beslutning i HovedMED. Ved aftalens underskrift gælder følgende forlods fordeling:

HovedMED:	12 medlemmer	å 45 timer	540 timer
HovedMED, næstformand:	1 medlem	å 50 timer	50 timer
Arbejds miljøudvalget:	4 medlemmer	å 50 timer	200 timer
Overføres til arbejdet i MED-udvalg på forvaltningsniveau og Sektoropdelte MED-udvalg:			1.134 timer
<hr/>			
I alt forlods			1.924 timer

Stk. 8

De 1.134 timer tildeles forvaltningerne til compensation for medarbejderes tidsforbrug i ForvaltningsMED og/eller SektorMED. Behov for yderligere timer, dækkes af den enkelte forvaltning.

§ 11. Ikrafttræden, ændring og opsigelse af den lokale MED-aftale

Stk. 1

Aftalen træder i kraft med virkning fra 1. oktober 2014¹³.

Stk. 2

Genforhandling og ændring af MED-aftalen kan foretages af et dertil nedsat forhandlingsorgan.

Stk. 3

Aftalen evalueres i HovedMED i efter 2 år. Der udarbejdes et særskilt referat fra denne evaluering til hovedorganisationerne.

Stk. 4

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

Stk. 5

Der er i forbindelse med nærværende MED-aftale af parterne taget til efterretning, at der mellem hovedorganisationerne LO, FTF og AC er aftalt, at hver enkel af hovedorganisationerne alene kan kræve MED-aftalen opsagt.

Stk. 6

I tilfælde af at nærværende MED-aftale opsiges og udløber uden, at der er aftalt fornyelse eller forlængelse, vil de centrale aftaler om tillidsrepræsentanter og samarbejdsudvalg samt Beskæftigelsesministeriets *Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed*, herunder arbejdsmiljøarbejdets organisering, være gældende.

¹³ Efterfølgende tilpasninger aftalt i HovedMED findes i bilag 6

Herning, den 3. september 2014.

For Herning Kommune

For de forhandlingsberettigede organisatio-
ner

Lone Lyrskov

For LO:

Jens Klaris

Inge Warming

Mette Thordahl

Grete Rask Nielsen

Marianne K pke

For FTF:

Bente Rasmussen

Helen Sørensen

Jens Jensen

Lars Gadegaard

For AC:

Kaare Hjorth

Bilag

Bilag 1: Uddybning af medarbejderrepræsentanternes vilkår jf. Herning Kommunes MED-aftales § 10

Indledende bemærkninger om medarbejderrepræsentanternes rolle

Det er vigtigt, at såvel ledelse som kolleger bakker op omkring tillidshvervet og accepterer, at det at være medarbejderrepræsentant kræver tid til:

- Forberedelse af og deltagelse i møder og forhandlinger
- Uddannelse/kurser m.v.
- Løbende ajourføring
- Fordybelse i aktuelle temaer
- Kontakt til kollegerne

Tid, jf. Herning Kommunes MED-aftales § 10, stk. 2

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

I forbindelse med at leder og medarbejderrepræsentant 1 gang årligt drøfter rammerne for medarbejderrepræsentanternes hverv indgår følgende i dialogen:

- Ledelsen er ansvarlig for, at den nødvendige og tilstrækkelige tid er til stede på arbejdspladsen og at der tages de fornødne hensyn ved arbejdstilrettelæggelsen
- Medarbejderrepræsentanter på alle niveauer har mulighed for at afholde formøde
- Der skal være mulighed for at næstformanden i MED-udvalg på alle niveauer har tid til samarbejdet med formanden for MED-udvalget
- Medarbejderrepræsentanterne skal have mulighed for kontakt med de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer, f.eks. i tilfælde af skiftende arbejdssteder eller store geografiske afstande
- Medarbejderrepræsentanterne har mulighed for at afholde møder med medarbejderne fra sit område. Der stilles lokale m.v. til rådighed

Der er løbende en dialog mellem leder og medarbejderrepræsentant om omsætningen af disse rammer i hverdagen.

Medarbejderrepræsentanternes tidsbehov er individuelt og aftales i forbindelse med den årlige drøftelse mellem leder og medarbejderrepræsentant med udgangspunkt i objektive kriterier som eksempelvis kan være:

- Antallet af personer/persongrupper, man repræsenterer, herunder om man repræsenterer kolleger med:
 - tidsmæssig spredt arbejdstid (f.eks. dag-/nattevagt)
 - geografisk forskellige arbejdssteder (f.eks. dagplejen)
 - skiftende arbejdssteder (f.eks. i hjemmeplejen)

Tiden til medarbejderrepræsentanter i HovedMED og tværgående udvalg på niveau 1 er aftalt i MED-aftalens § 10, stk. 7.

Uddannelse af medlemmerne i MED-organisationen

Udgangspunkt:

Forudsætningen for et godt og udviklende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere er, at både ledelse og medarbejdere har de uddannelsesmæssige forudsætninger for varetagelse af opgaverne vedrørende medindflydelse, medbestemmelse samt arbejdsmiljø og at uddannelsen tilbydes snarest efter nyvalg.

Det betyder, at:

- Udgangspunktet for uddannelse af medarbejderrepræsentanter vil være det i rammeaftalens bilag 11 og 12 beskrevne aftalte formål, indhold m.v. for uddannelsen
- Det tilstræbes, at såvel medarbejderrepræsentanter som ledelsesrepræsentanter gennemgår grundmodulet, MIB-modulet samt samarbejdsmodulet inden for det første år i MED-udvalget
- HovedMED evaluerer én gang om året den samlede uddannelsesindsats

Andre forhold:

- Medarbejderrepræsentanten skal have mulighed for via tilgængeligt udstyr f.eks. IT-udstyr og internetopkobling – at kunne varetage sine arbejdspladsrelaterede opgaver forsvarligt. Hvis der ikke er mulighed for dette på den enkelte arbejdsplads, henviser lederen til tilgængeligt udstyr
- HovedMED fortolker eventuelle tvivlstilfælde
- Varetagelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant må ikke medføre indtægts-tab. Medarbejderrepræsentanten skal have den indtægt, som pågældende ville have fået ved almindeligt arbejde i det tidsrum, det var planlagt, at den pågældende skulle arbejde i.
- Hvis medarbejderrepræsentanten pålægges at varetage sit hverv uden for normal arbejdstid, skal dette honoreres med sædvanlig løn incl. særydelser, tidskompensation mv. i henhold til overenskomsten på samme måde, som hvis pågældende havde udført almindeligt arbejde.
- Såfremt medarbejderrepræsentantens område omfatter flere adskilte arbejdssteder, ydes der befordringsgodtgørelse ved hvervets udførelse efter kommunens normale regler. Der ydes endvidere befordringsgodtgørelse fra hjem til arbejdsplads, hvis medarbejderrepræsentanten tilkaldes uden for sin normale arbejdstid.

Bilag 2: Oversigt over SektorMED, jf. MED-aftalens § 3, stk. 8 samt sammensætning af ForvaltningsMED og SektorMED

Økonomi, Personale og Borgerservice

Ingen SektorMED

By, Erhverv og Kultur

Ingen SektorMED

Børn og Unge

Center for Børn og Læring

Skoleområdet

Dagtilbudsområdet

Center for Børn og Forebyggelse

Social, Sundhed og Beskæftigelse

Sundhed og Ældre

Handicap og Psykiatri

Beskæftigelsesafdelingen

Teknik og Miljø

Ingen SektorMED

Sammensætning af det enkelte udvalg

Af ledelsesrepræsentanterne skal mindst en være arbejdsmiljøleder i en arbejdsmiljøgruppe.

Af medarbejderrepræsentanterne skal mindst en være arbejdsmiljørepræsentant.

Hvor der under udvalget findes både kommunale og selvejende institutioner skal begge institutionstyper være repræsenteret med både en arbejdsmiljøleder og en arbejdsmiljørepræsentant.

Forvaltning	ForvaltningsMED	SektorMED
Økonomi, Personale og Borgerservice	<u>Lederside:</u> Direktøren og 5 afdelingschefer <u>Medarbejderside:</u> AC: 2 repræsentanter FTF: 1 repræsentant LO: 5 repræsentanter	
By, Erhverv og Kultur	<u>Lederside:</u> Direktøren og 1 afdelingschef <u>Medarbejderside:</u> AC: 2 repræsentanter FTF: 1 repræsentant LO: 2 repræsentanter	
Børn og Unge	<u>Ledersiden:</u>	Center for Børn og Læring Skoler <u>Ledersiden:</u>

	<p>Direktøren, 3 afdelingschefer og 1 ledelsesrepræsentant fra en selvejende institution.</p> <p><u>Medarbejderside:</u> AC: 1 repræsentant FTF: 6 repræsentanter LO: 5 repræsentanter</p> <p>OBS: Både kommunale og selvejende institutioner.</p>	<p>Centerlederen og 5 skoleledere</p> <p><u>Medarbejderside:</u> FTF: 5 repræsentanter LO: 2 repræsentanter</p> <p>Dagtilbud <u>Ledersiden:</u> Centerlederen, dagplejelederen og 3 lederrepræsentanter (1 fra hvert af områderne Nord, Midt og Syd)</p> <p><u>Medarbejdersiden:</u> FTF: 4 repræsentanter LO: 6 repræsentanter</p> <p>OBS: Både kommunale og selvejende institutioner.</p> <p>Center for Børn og Forebyggelse <u>Ledersiden:</u> Centerchefen samt 4 ledere</p> <p><u>Medarbejderside:</u> AC: 1 repræsentant FTF: 4 repræsentanter LO: 4 repræsentanter</p> <p>OBS: Både kommunale og selvejende institutioner.</p>
<p>Social, Sundhed og Beskæftigelse</p>	<p><u>Ledersiden:</u> Direktøren, 4 afdelingschefer, 4 afdelingsledere og 1 ledelsesrepræsentant fra en selvejende institution</p> <p><u>Medarbejderside:</u> AC: 1 repræsentant FTF: 5 repræsentanter LO: 6 repræsentanter</p> <p>OBS: Både kommunale og selvejende institutioner.</p>	<p>Sundhed og Ældre <u>Lederside:</u> Chefen for Sundhed og Ældre og 10-12 (område-)ledere</p> <p><u>Fra medarbejderside:</u> AC: 1 repræsentant FTF: 6 repræsentanter LO: 7 repræsentanter</p> <p>Handicap og Psykiatri <u>Ledersiden:</u> Chefen for Handicap og Psykiatri samt 4 ledere</p> <p><u>Medarbejdersiden:</u> FTF: 2 repræsentanter LO: 4 repræsentanter</p>

		<p>OBS: Både kommunale og selvejende institutioner.</p> <p>Beskæftigelsesafdelingen</p> <p><u>Ledersiden:</u> Chefen for Beskæftigelsesafdelingen samt 7 ledere</p> <p><u>Medarbejdersiden:</u> AC: 1 repræsentant FTF: 2 repræsentanter LO: 6 repræsentanter</p>
Teknik og Miljø	<p><u>Lederside:</u> Direktøren, 3 afdelingschefer og 3 afdelingsleder</p> <p><u>Medarbejdersiden:</u> AC: 2 repræsentanter LO: 5 repræsentanter</p>	

Bilag 3: Specielle forhold vedrørende arbejdsmiljø og "fælles arbejdsmiljøorganisation" for de selvejende institutioner, der har driftsoverenskomst med Herning Kommune

1. Det juridiske ansvar for at overholde arbejdsmiljøloven i den enkelte selvejende institution påhviler institutionen (bestyrelsen).
2. Det er den enkelte selvejende institution (bestyrelsen), der har ansvaret for, at den lovpligtige APV (arbejdspladsvurdering) udarbejdes og at kravene om lovpligtig arbejdsmiljøuddannelse overholdes.
3. Det kan aftales, at samarbejdet mellem den valgte arbejdsmiljørepræsentant og lederen af institutionen foregår på en anden måde end gennem en formaliseret arbejdsmiljøgruppe. Det kan ikke aftales, at der skal være en fælles arbejdsmiljørepræsentant for en kommunal og en selvejende institution, uanset om en eller flere af de pågældende institutioner kun har 1-9 ansatte.
4. Det er med fordelingen jf. bilag 2 sikret, at selvejende institutioner er repræsenteret i udvalg, der har en koordinerende funktion i forhold til arbejdsmiljøarbejdet. Det gælder også i forhold til HovedMEDs koordinerende opgaver for så vidt angår arbejdsmiljøarbejdet.

Bilag 4: Organisationsdiagram over MED-organisationen

Arbejdsmiljøorganisationen er som udgangspunkt sammenfaldende med MED-organisationen. For nærmere beskrivelse heraf samt oplysninger om adgang til at aftale anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet henvises til § 4, stk. 4.

Beskrivelser af evt. ændret organisering af arbejdsmiljøarbejdet fremgår af Herning Kommunes intranet. På intranettet findes ligeledes en oversigt over medlemmer af MED-udvalg og arbejdsmiljøgrupper.

Farve 1: LokalMED

Farve 2: Personalemødemodel

Farve 3: Selvejende institution med LokalMED

Farve 4: Selvejende institution med personalemødemodel

Farve 5: Særlig organisering af arbejdsmiljøarbejdet – se nærmere beskrivelse på intranettet

Som udgangspunkt er der en arbejdsmiljøgruppe under hvert LokalMED. Hvor der måtte være mere end en arbejdsmiljøgruppe gøres der særskilt opmærksom herpå (i form af oval rubrik under LokalMED).

Bilag 5: Opgavefordeling vedrørende arbejdsmiljøarbejdet

Opgavefordelingen vedrørende de i *Bekendtgørelse om samarbejde og sikkerhed og sundhed* nævnte strategiske og operationelle arbejdsmiljøopgaver fremgår af nedenstående tabel. Det bemærkes, at arbejdsmiljøorganisationen også varetager andre opgaver, fx i henhold til *Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne*.

Opgave	Hoved-MED	Arbejds-miljøud-valget	Forvalt-nings-MED/ Sektor-MED	Lokal-MED ¹⁴
Strategiske opgaver ¹⁵				
Planlægge, lede og koordinere samarbejdet om sikkerhed og sundhed	X			
Gennemføre årlig arbejdsmiljødrøftelse	X		X	X
Kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet og sørge for, at arbejdsmiljøgrupperne orienteres og vejledes herom	X	X		
Deltage i udarbejdelsen af virksomhedens APV, herunder inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper		X		
Deltage i fastsættelse af arbejdsmiljøorganisationens størrelse	X			
Rådgive om løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål og om, hvordan arbejdsmiljø integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift		X		
Sørge for, at årsagerne til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil undersøges, og sørge for at få gennemført foranstaltninger, der hindrer gentagelse. Årlig udarbejdelse af en samlet oversigt over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader i virksomheden.		X		
Holde sig orienteret om lovgivning om beskyttelse af de ansatte mod sikkerheds- og sundhedsrisici.		X		
Opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion, tilpasset arbejdsforholdene på arbejdspladsen og de ansattes behov, samt sørge for, at der føres stadig kontrol med overholdelse af instruktionerne.			X	

¹⁴ I samspil med arbejdsmiljøgruppen

¹⁵ Jf. Bekendtgørelse om samarbejde og sikkerhed og sundhed (Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010) § 17, stk. 2

Rådgive om virksomhedens kompetenceudviklingsplan. ¹⁶		X		
Sørge for udarbejdelse af en plan over arbejdsmiljøorganisationens opbygning med oplysning om medlemmer, og sørge for, at de ansatte bliver bekendt med planen.	X			
Medvirke aktivt til en samordning af arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdssted.			X	
Operationelle opgaver¹⁷				
Varetage og deltage i aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.				X
Deltage i planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet og deltage i udarbejdelsen af APV'en, herunder inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper.				X
Kontrollere, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.				X
Kontrollere, at der gives effektiv oplæring og instruktion tilpasset de ansattes behov.				X
Deltage i undersøgelser af ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil og anmelde dem.				X
Påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed.				X
Virke som kontaktledd mellem de ansatte og (den øvrige) MED-organisation.			X	X
Forelægge sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer, som arbejdsmiljøgruppen ikke kan løse, eller som er generelle for arbejdspladsen, for (den øvrige) MED-organisation.			X	

HovedMED har kompetence til at foretage konsekvensrettelser i forhold til evt. fremtidige ændringer i bekendtgørelsen.

¹⁶ Jf. Bekendtgørelse om samarbejde og sikkerhed og sundhed (Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010) § 39

¹⁷ Jf. Bekendtgørelse om samarbejde og sikkerhed og sundhed (Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010) § 18, stk. 2

Bilag 6: Tilpasninger aftalt i HovedMED

HovedMED-møde 4. februar 2016:

- Forord: Tilføjelse vedr. HovedMED-aftalte tilpasninger indarbejdet
- § 2: Tilføjelse vedr. selvejende institutioners mulighed for at stå udenfor MED-aftalen indarbejdet
- § 3, stk. 1: Tilføjelse vedr. ændret kompetencefordeling mellem HovedMED og forhandlingsorgan ved overenskomstforhandlingerne 2015 indarbejdet
- § 3, stk. 2: Principskitse opdateret med SektorMED Beskæftigelse samt Arbejdsmiljøudvalget
- § 3, stk. 8: Oplysninger om SektorMED B slettet (SektorMED B-niveauet sløjftet ved genforhandlingen pr. oktober 2014)
- § 3, stk. 9: Tilføjelse om at mindst en af medarbejderrepræsentanterne i LokalMED skal være arbejdsmiljørepræsentant
- § 4, stk. 5: Tilføjet præcisering om, at de operationelle arbejdsmiljøopgaver som hovedregel varetages i samspil mellem LokalMED og arbejdsmiljøgruppen.
- § 11, stk. 1: Tilføjet note om tilpasninger aftalt i HovedMED
- Bilag 2: Tilføjelse om SektorMED Beskæftigelse
- Bilag 5: Tilføjet præcisering om, at de arbejdsmiljøopgaverne i LokalMED løses i samspil med arbejdsmiljøgruppen.
- Bilag 6: Nyt bilag
- Bilag 7: Nyt bilag

Bilag 7: Kompetenceforhold mellem HovedMED og forhandlingsorgan

Bilag 2 fra KL og Forhandlingsfællesskabets forlig 16. februar 2015 (O.15)

Bilag 2:

Justering af forhandlingsorganets og hovedudvalgets kompetence

Stort set alle kommuner (96 kommuner og alle københavnske forvaltninger) har indgået en lokal MED-aftale. I den lokale MED-aftale er MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet fastlagt. Med henblik på at sikre en hurtigere og mere smidig proces i relation til genforhandling af en lokal MED-aftale er parterne enige om at justere forhandlingsorganets og hovedudvalgets kompetence.

Genforhandling af den lokale MED-aftales bestemmelser skal ske ved nedsættelse af et forhandlingsorgan, når:

- den lokale MED-aftale er opsagt,
- forhandlingen vedrører bestemmelser i den lokale MED-aftale om pligt til andet og mere indhold, end det MED-systemet skal behandle i henhold til MED-rammeaftalen, fx end det der følger af MED-rammeaftalens §§ 6 – 9,
- formålet er at nedlægge niveauer, fjerne eller reducere en formaliseret adgang til medindflydelse og medbestemmelse uden, at dette følger af ændringer i kommunens organisation og/eller ledelsesstruktur, eller
- hovedudvalget er enige om, at aftalen skal genforhandles i et forhandlingsorgan.

Hovedudvalget har dermed kompetence til at tilpasse MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i øvrige tilfælde, og hovedudvalget kan dermed også ændre den lokale aftales ordlyd som følge heraf.

Ved uenighed i hovedudvalget inddrages de centrale parter, jf. MED-rammeaftalens § 22. De centrale parter tager i den forbindelse stilling til, hvorledes konkret vejledning kan ydes til de lokale parter.

Herudover er parterne enige om følgende ændringer:

- Efter afgivelse/modtagelse af anmodning om nedsættelse af forhandlingsorganet har parterne gensidig pligt til hurtigst muligt og senest efter 4 uger at meddele den anden part sammensætningen af sin side i forhandlingsorganet. Efter de 4 uger kan der indkaldes til møde blandt de udpegede. Dette gælder såvel ved indgåelse af en lokal MED-aftale som ved genforhandling af en eksisterende.
- Forhandlingsorganet skal på sit første møde foretage en præcisering af forhandlings-tema(er).
- Forhandlingerne af en lokal MED-aftale må (med mindre andet aftales) max. strække sig over 6 måneder. Dette gælder såvel ved indgåelse af en lokal MED-aftale som ved genforhandling af en eksisterende.

- Såfremt forhandlingerne strækker sig ud over 6 måneder (eller en anden periode, der er aftalt lokalt), kan forhandlingsorganet anmode om, at der ydes fælles partsrådgivning til forhandlingsorganet.
- Forhandlingsorganet kan delegere kompetencen til at aftale ændringer i den lokale MED-aftale til hovedudvalget. Forhandlingsorganet definerer rammerne for delegationen, herunder omfang og varighed.

Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse samt den fælles vejledningstekst til § 9, stk. 2 i MED-rammeaftalen m.v. tilrettes på baggrund af ovenstående.