



GULDBORGSUND

# MED AFTALE

**AFTALE OM MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE I  
GULDBORGSUND KOMMUNE**

MED-AFTALE GÆLDENDE PR. 1. JANUAR 2016

## INDHOLDSFORTEGNELSE

FORORD .....	3
KAPITEL 1 .....	4
OMRÅDE OG FORMÅL.....	4
§ 1 OMRÅDE .....	4
§ 2 FORMÅL.....	4
§ 3 STRUKTUR .....	5
§ 4 HOVED MED-UDVALGET.....	6
§ 5 CENTER MED-UDVALG .....	9
§ 6 LOKALE MED-UDVALG .....	11
§ 7 UDVALGENES SAMMENSÆTNING, LEDELSE OG ARBEJDSFORM .....	12
§ 8 KOMPETENCE .....	14
KAPITEL 2 .....	15
§ 9 MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE .....	15
§ 10 INFORMATION OG DRØFTELSE .....	15
§ 11 RETNINGSLINJER .....	16
KAPITEL 3 .....	18
§ 12 VALG AF (FÆLLES)TILLIDSREPRÆSENTANTER, TILLIDSREPRÆSENTANTENS VIRKSOMHED, VALG AF SUPPLEANT, MEDARBEJDERREPRÆSENTANTERNES VILKÅR, FRIHED TIL AT DELTAGE I KURSER, MØDER MV., AFSKEDIGELSE SAMT VOLDGIFT VEDRØRENDE TILLIDSREPRÆSENTANTER.....	18
§ 13 UDDANNELSE .....	19
§ 14 IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE.....	20

## FORORD

Guldborgsund Kommunes MED-aftale er resultatet af forhandlinger mellem kommunens ledelse og repræsentanter fra de faglige organisationer.

Kommunen befinder sig i en forandringstid med løbende organisatoriske justeringer og økonomiske rationaliseringer. Udfordringerne betyder, at kommunen fremadrettet skal udvikle nye måder at løse opgaverne på og i højere grad inddrage det omkringliggende samfund i samskabelsen omkring kommunens kerneopgaver.

Det kræver et MED-system, som understøtter et godt, gensidigt og udviklende samarbejde mellem ledere og medarbejdere baseret på åbenhed og tillid, og hvor medarbejdernes perspektiver indgår som en væsentlig ressource.

MED-aftalen er alle ansattes dokument, og skal hjælpe såvel medarbejdere som ledere til at løfte opgaven bedst muligt.

MED-aftalen skaber grundlag for, at der fremadrettet skabes stærk sammenhæng og samarbejde mellem niveauerne i MED. Center MED får en vigtig rolle som bindeled mellem de lokale arbejdspladser og Hoved MED. Aftalen understøtter herved, at aktiviteterne i Hoved MED er synlige og relevante for alle ansatte.

MED-aftalen sikrer samtidig, at drøftelser finder sted på rette niveau, dvs. på det ledelsesniveau, hvor lederen har beslutningskompetencen. Det understøtter, at drøftelser i MED-systemet opleves som relevante og vedkommende for medarbejderne, og at de til enhver tid foregår på det sted, hvor den relevante ledelses- og beslutningskompetence er til stede.

Medindflydelse og medbestemmelse skal omsættes til virkelighed i hverdagen. MED skal bringes helt ud på arbejdspladserne. Det sker bl.a. ved, at den dynamiske trio (som består af lederen, tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten på den lokale arbejdsplads) arbejder sammen om at skabe løsninger med relevans for medarbejderne og i endnu stærkere grad skabe rum for involvering og nye tiltag.

Aftalen sikrer, at arbejdsmiljøarbejdet sker i henhold til arbejdsmiljøloven og understøtter, at kommunen også fremadrettet har en stærk arbejdsmiljøorganisation, som arbejder målrettet på at skabe et godt arbejdsmiljø som forudsætning for opgaveløsningen.

Med aftalen får vi skabt rammer for samarbejdet mellem ledere og medarbejdere. At lykkes med at skabe et velfungerende MED-system stiller krav til begge parter om at være bevidst om den særlige rolle de spiller i MED. Samarbejde på tværs af organisationen er et nøglefokus i kommunens bestræbelser på at levere højt serviceniveau samt understøtte medarbejdernes trivsel og arbejdsmiljø.

Guldborgsund Kommune, den 1. januar 2016

Med hjemmel i § 3 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse indgås mellem Guldborgsund Kommune og repræsentanter for de forhandlingsberettigede personaleorganisationer nedenstående aftale om medindflydelse og medbestemmelse i Guldborgsund Kommune.

Hvis der ikke kan findes svar i indeværende lokalaftale, henvises til gældende bestemmelser i Rammeaftalen.

## **KAPITEL 1 OMRÅDE OG FORMÅL**

### **§ 1 OMRÅDE**

#### *Stk. 1*

Denne aftale gælder for alle ansatte i Guldborgsund Kommune.

#### *Stk. 2*

Aftalen omfatter endvidere de selvejende dag- og døgninstitutioner, som kommunen har indgået driftsoverenskomst med.

Bilag: oversigt over selvejende institutioner i Guldborgsund Kommune pr. 1. januar 2016 ligger på Intranettet.

#### *Stk. 3*

På alle arbejdspladser udøves ledelsesretten af byrådet (for selvejende dag- og døgninstitutioner: bestyrelsen) eller en af byrådet, henholdsvis bestyrelsen, udpeget ledelsesrepræsentant i samarbejde med medarbejderne og deres valgte repræsentanter i overensstemmelse med bestemmelserne i denne aftale.

#### **Parternes bemærkning:**

På alle arbejdspladser skal anvendes ledelsesformer, som indebærer videst mulig delegation af ansvar og beføjelser til den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere. Der skal herved gives de ansatte mulighed for at være medbestemmende ved arbejdets tilrettelæggelse og udformning af egen arbejdssituation og for at øve indflydelse i beslutningsprocessen.

### **§ 2 FORMÅL**

#### *Stk. 1*

Formålet med denne aftale er at skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Guldborgsund Kommune. Desuden at skabe en arbejdsform, der sætter arbejdsmiljø på dagsordenen i alle sammenhænge.

### Stk. 2

Aftalen skal

- sikre, at alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse
- sikre, at indsatsen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet styrkes og effektiviseres og medvirke til at styrke og forbedre det fysiske og psykiske arbejdsmiljø herunder sikkerhed og sundhed gennem en systematisk og koordineret indsats mellem samarbejds- og arbejdsmiljøstrukturerne med særligt fokus på den sundhedsfremmende og forebyggende indsats. Med nedenstående aktiviteter og metoder styrkes arbejdsmiljøindsatsen udover arbejdsmiljølovens minimumskrav.

1. Årlig drøftelse fra arbejdsmiljøgruppe og opefter i alle MED-udvalg (dvs. arbejdsmiljødrøftelse på alle niveauer)
2. Alle ledere er arbejdsmiljøledere
3. Lederens ansvar for ledernes arbejdsmiljø
4. At arbejdsmiljøorganiseringen følger linjeorganisationen
5. Arbejdspladsvurdering (APV) hvert andet år (dvs. hyppigere end lovpligtigt)
6. IGLO som bærende metode og model:  
I= individ  
G= gruppe  
L= ledelse  
O= organisation

- medvirke til at opfylde kommunens personalepolitik med vilkår, der kan tiltrække, fastholde og udvikle kvalificerede medarbejdere.

## § 3 STRUKTUR

### Stk. 1

Kommunens struktur for medindflydelse og medbestemmelse etableres med

- Hoved MED-udvalget
- Center MED udvalg
- Lokale MED-udvalg
- Personalemøder med MED-status

Strukturen fremgår af bilag til aftalen, som ligger på intranettet og hjemmesiden.

### Stk. 2

Der skal oprettes MED-udvalg i selvstændige personaleledelsesområder, jf. dog stk. 3.

#### **Parternes bemærkning:**

Ved afgørelse af om en institution/ledelsesområde kan betragtes som et selvstændigt personaleledelsesområde, indgår, om der er

- selvstændig personaleledelsesfunktion
- beslutningskompetence vedrørende ansættelse af personale inden for institutionen/området og (mindst) indstillingsret vedrørende uansøgt afskedigelse
- selvstændigt budget- og regnskabsansvar

*Stk. 3*

I selvstændige personaleledelsesområder med færre end 20 ansatte, jf. stk. 2, kan ledelsen og de under ledelsesområdet valgte tillidsrepræsentanter fremsende samlet indstilling til Hoved MED-udvalget om oprettelse af MED-udvalg for personaleledelsesområdet.

**Parternes bemærkning:**

Indstillingen skal redegøre for begrundelsen for udvalgets oprettelse og forslag til sammensætning. Dispensation kan undtagelsesvis gives, såfremt der er tale om helt særlige forhold.

*Stk. 4*

Er der inden for området flere arbejdspladser med en selvstændig personaleledelsesfunktion, hvor antallet er mindst 20, kan der oprettes MED-udvalg for hvert af disse områder.

*Stk. 5*

På arbejdspladser med en selvstændig personaleledelseskompetence, hvor der ikke oprettes MED-udvalg, skal der etableres samarbejdsrelationer, f.eks. i form af Personalemøder med MED-status, der bygger på denne aftales indhold. Personalemøderne bør i særlig grad understøttes af den dynamiske trio, hvor lederen, arbejdsmiljørepræsentanten og en TR/medarbejderrepræsentant på arbejdspladsen i fællesskab forbereder personalemødernes indhold.

## **§ 4 HOVED MED-UDVALGET**

*Stk. 1*

Hoved MED-udvalget (herefter Hoved MED) er det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg samt det øverste udvalg for sikkerheds- og sundhedsarbejde i Guldborgsund Kommune.

*Stk. 2*

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

*Stk. 3*

Hoved MED er forpligtet til løbende at drøfte status på kommunens strategiske målsætninger, herunder eventuelle personale- og arbejdsmæssige konsekvenser der måtte udspringe af heraf.

*Stk. 4*

Hoved MED har endvidere eksempelvis til ansvar

- at gensidigt informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds-, teknologi- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen
- at udarbejde standardforretningsorden for Center MED-udvalg og Lokale MED-udvalg, jf. § 7, stk. 5
- at vejlede om udmøntning af denne lokale aftale, herunder om nedsættelse af udvalg mv.
- at fortolke aftalte retningslinjer

- godkende oprettelse og nedlæggelse af Center MED-udvalg og Lokale MED-udvalg samt arbejdsmiljøgrupper
- at påse, at udpegning til MED-systemet samt valg af arbejdsmiljørepræsentanter gennemføres
- at der til enhver tid foreligger en ajourført organisationsplan over sikkerheds- og sundhedsarbejdet
- at arbejdsmiljøarbejdet indgår i kommunens lederuddannelse
- at uddannelsen af medlemmerne i Hoved MED og MED-udvalgene gennemføres
- at alle ledere og medarbejderrepræsentanter er vidende om MED-systemets idegrundlag, opgaver og samarbejdsformer
- at inspirere til den lokale indsats på sikkerheds- og sundhedsområdet, herunder sundhedsfremmende foranstaltninger
- at udarbejde retningslinjer for procedure for drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, jf. § 11, stk. 2
- en gang årligt at drøfte kommunens overordnede personalepolitik, jf. § 11, stk. 2
- en gang årligt at drøfte de overordnede retningslinjer for efter- og videreuddannelse/kompetenceudvikling af medarbejdere, jf. § 11, stk. 2
- at tage initiativ til identifikation af eventuelle problemer med stress, jf. § 11, stk. 3
- at arbejde for indførelse af en seniorpolitik
- at udarbejde retningslinjer for helbreds kontrol ved natarbejde
- at udarbejde retningslinjer for beskæftigelse af personer på særlige vilkår (det sociale kapitel)
- at registrere retningslinjer aftalt i Center MED-udvalg eller Lokale MED-udvalg, jf. § 11, stk. 1
- at fortolke denne lokale aftale og behandle uoverensstemmelser herom
- at indbringe uoverensstemmelser, fortolknings spørgsmål vedrørende rammeaftalen mv. for de centrale forhandlingsparter, jf. § 22 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse
- at drøfte Borgervejlederens årsrapport

**Parternes bemærkning:**

Med de centrale parter menes KL og Forhandlingsfællesskabet.

*Stk. 5*

Som øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet varetager Hoved MED de strategiske opgaver, som er nævnt i Arbejdsministeriets bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed.

Opgaverne består eksempelvis i at:

1. Planlægge, lede og koordinere virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed. Arbejdsmiljøudvalget (Hoved MED) skal forestå de nødvendige aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.
2. Gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse.
3. Kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet og sørge for, at arbejdsmiljøgrupperne orienteres og vejledes herom.

4. Deltage i udarbejdelsen af virksomhedens arbejdspladsvurdering, herunder inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse.
5. Rådgive arbejdsgiveren om løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål og om, hvordan arbejdsmiljø integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift.
6. Sørge for, at årsagerne til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil undersøges, og sørge for at få gennemført foranstaltninger, der hindrer gentagelse. Arbejdsmiljøudvalget skal en gang årligt udarbejde en samlet oversigt over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader i virksomheden.
7. Holde sig orienteret om lovgivning om beskyttelse af de ansatte mod sikkerheds- og sundhedsrisici.
8. Opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion, tilpasset arbejdsforholdene på virksomheden og de ansattes behov, samt sørge for, at der føres stadig kontrol med overholdelse af instruktionerne.
9. Rådgive arbejdsgiveren om virksomhedens kompetenceudviklingsplan.
10. Sørge for udarbejdelse af en plan over arbejdsmiljøorganisationens opbygning med oplysning om medlemmer, og sørge for, at de ansatte bliver bekendt med planen.
11. Medvirke aktivt til en samordning af arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdssted.

#### *Stk. 6*

På tilsvarende måde udarbejder Hoved MED en Rammepolitik om håndtering og forebyggelse af stress. Lokalt udarbejdes handlingsplaner for problemidentifikationen, jf. § 11, stk. 3. side 18 i indeværende aftale.

#### *Stk. 7*

Hoved MED afholder en gang årligt en drøftelse som

1. tilrettelægger indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år,
2. fastlægger, hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer, mødeintervaller behov for arbejdsmiljøuddannelse,
3. vurderer, om det foregående års mål er nået og
4. fastlægger mål for det kommende års samarbejde (Arbejdsmiljøaftalen).

Den ansvarlige arbejdsmiljøenhed udarbejder årligt en arbejdsmiljøredegørelse, som drøftes i Hoved MED i 1. kvartal.

#### *Stk. 8*

Økonomiudvalget gøres bekendt med status på arbejdsmiljøsituationen i kommunen i form af den årlige arbejdsmiljøredegørelse samt den årlige arbejdsmiljødrøftelse i Hoved MED.

Arbejdsmiljødrøftelsen afholdes i 1. kvartal med henblik på, at resultatet af drøftelsen kan indgå i Økonomiudvalgets drøftelser af budgettet.

Center MED-udvalgene og de lokale MED-udvalg tilrettelægger deres lokale arbejdsmiljødrøftelse, så den afholdes forud for Hoved MED-udvalget.



#### *Stk. 9*

Som øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet afholder Hoved MED:

- et årligt dialogmøde i 1. kvartal med deltagelse af arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljølederne fra udvalg på alle niveauer. Indholdet af dialogmødet fastlægges efter forudgående drøftelse i Hoved MED.
- et årligt dialogmøde i oktober med alle Center MED udvalg, hvor emnerne er evaluering af arbejdsmiljøaftalen for indeværende år, samt den årlige drøftelse på arbejdsmiljøområdet med det mål at sikre et kvalificeret grundlag til kommende års mål for arbejdsmiljøområdet.

Møderne tilrettelægges efter retningslinjer, som fastsættes af Hoved MED i forbindelse med planlægningen af udvalgets årshjul.

#### *Stk. 10*

Hoved MED mødes – mindst en gang om året – med Økonomiudvalget med henblik på drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen.

#### *Stk. 11*

Hoved MED udpeger bestyrelsesmedlemmer til Feriefonden for Guldborgsund Kommune.

### **§ 5 CENTER MED-UDVALG**

#### *Stk. 1*

Center MED-udvalg oprettes, når der under et ledelsesområde findes flere MED-udvalg, jf. § 6, og Center MED fungerer således som fællesudvalg for MED-udvalgene inden for ledelsesområdet.

Antallet af Center MED-udvalg skal til enhver tid afspejle kommunens centerstruktur.

#### *Stk. 2*

Center MED har ansvaret for udarbejdelse af retningslinjer, der vedrører hele området. Center MED har i øvrigt – i samarbejde med de Lokale MED-udvalg, jf. § 6, som henhører under området – medindflydelse og medbestemmelse i overensstemmelse med det i kapitel 2 fastsatte inden for udvalgenes område.

#### *Stk. 3*

Center MED er forpligtet til løbende at drøfte status på det pågældende centers opgaver, herunder eventuelle personale- og arbejdsmæssige konsekvenser der måtte udspringe heraf.

#### *Stk. 4*

Center MED skal – hvor det giver mening – en gang årligt mødes med det politiske fagudvalg.

#### Stk. 5

Center MED har en vigtig rolle som bindeled mellem de lokale arbejdspladser og Hoved MED. Det sker bl.a. ved,

- at Center MED til enhver tid skal være repræsenteret i Hoved MED på enten medarbejder- eller ledelsessiden (jf. § 7 stk.1)
- at Center MED i sager af generel karakter med betydning for personalet har ansvar for at koordinere bemærkninger fra de lokale arbejdspladser og fremsende til Hoved MED (jf. § 8 stk.2)
- at Center MED bidrager med områdets særlige perspektiv til Hoved MED-udvalgets drøftelser, bl.a. i forhold til budgetprocessen, personalepolitik og større omstillingsprojekter (jf. § 11 stk.2)

Center MED har endvidere eksempelvis til ansvar at drøfte

- lokale omstruktureringer
- budget og budgetopfølgninger
- målaftaler
- sygefravær, herunder balancen mellem ressourcer og opgaver
- principper for lokal løndannelse
- udmøntelse af retningslinjer lokalt i centeret
- etc.

#### Stk. 6

Center MED-udvalgene varetager det strategiske arbejdsmiljøarbejde indenfor eget område.

Opgaverne består i at:

1. Planlægge, lede og koordinere virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed. Arbejdsmiljøudvalget (Center MED-udvalget) skal forestå de nødvendige aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.
2. Gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse.
3. Kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet og sørge for, at arbejdsmiljøgrupperne orienteres og vejledes herom.
4. Deltage i udarbejdelsen af virksomhedens arbejdspladsvurdering, herunder inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse.
5. Rådgive arbejdsgiveren (centerchefen) om løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål og om, hvordan arbejdsmiljø integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift.
6. Sørge for, at årsagerne til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil undersøges, og sørge for at få gennemført foranstaltninger, der hindrer gentagelse. Arbejdsmiljøudvalget skal en gang årligt udarbejde en samlet oversigt over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader i virksomheden.
7. Holde sig orienteret om lovgivning om beskyttelse af de ansatte mod sikkerheds- og sundhedsrisici.
8. Opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion, tilpasset arbejdsforholdene på virksomheden og de ansattes behov, samt sørge for, at der føres stadig kontrol med overholdelse af instruktionerne.
9. Rådgive arbejdsgiveren om virksomhedens kompetenceudviklingsplan.

10. Sørge for udarbejdelse af en plan over arbejdsmiljøorganisationens opbygning med oplysning om medlemmer, og sørge for, at de ansatte bliver bekendt med planen.
11. Medvirke aktivt til en samordning af arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdssted.

## § 6 LOKALE MED-UDVALG

### *Stk. 1*

MED-udvalget er for de(n) institution(er)/arbejdsplads(er), som det omfatter, ansvarlig for udmøntning af de af Hoved MED og Center MED aftalte retningslinjer mv., der vedrører MED-udvalgets område.

### *Stk. 2*

MED-udvalget planlægger og koordinerer sikkerheds- og sundhedsarbejdet indenfor de(t) arbejdsplads(er), som udvalget dækker.

### **Parternes bemærkning:**

Det daglige arbejdsmiljøarbejde på arbejdspladsniveau varetages fortsat af arbejdsmiljøgrupperne i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser herom.

### *Stk. 3*

MED-udvalget udøver i øvrigt medindflydelse og har medbestemmelse i overensstemmelse med det i kapitel 2 fastsatte.

### *Stk. 4*

Alle ledere har ansvar for arbejdsmiljøet i den enhed, de er ledere for. Ledere, som er leder for ledere, har ansvaret for ledernes arbejdsmiljø (særligt fokus på psykisk arbejdsmiljø og trivsel).

Det Lokale MED-udvalg og Personalemøde med MED-status løser i samarbejde med arbejdsmiljøgrupperne de operationelle opgaver, som er angivet i bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed:

Opgaverne består i at:

1. Varetage og deltage i aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.
2. Deltage i planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet og deltage i udarbejdelsen af arbejdspladsvurderingen, herunder inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse.
3. Kontrollere, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.
4. Kontrollere, at der gives effektiv oplæring og instruktion tilpasset de ansattes behov.
5. Deltage i undersøgelse af ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil og anmelde dem til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.
6. Påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed.
7. Virke som kontaktpunkt mellem de ansatte og arbejdsmiljøudvalget.

8. Forelægge sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer, som arbejdsmiljøgruppen ikke kan løse, eller som er generelle for virksomheden, for arbejdsmiljøudvalget.

Den decentrale enhed – arbejdsmiljøgruppen gennemfører den årlige arbejdsmiljødrøftelse, som:

1. tilrettelægger indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år,
2. fastlægger, hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller,
3. vurderer, om det foregående års mål er nået og
4. fastlægger mål for det kommende års samarbejde

## **§ 7 UDVALGENES SAMMENSÆTNING, LEDELSE OG ARBEJDSFORM**

### *Stk. 1*

Hoved MED består af 15 medlemmer, hvor 5 medlemmer udpeges af arbejdsgiveren blandt kommunens ledere.

Medarbejderrepræsentanternes 8 medlemmer udpeges blandt medarbejdere med ansættelse i Guldborgsund Kommune af de forhandlingsberettigede personaleorganisationers hovedorganisationer således: LO udpeger fire repræsentanter, FTF udpeger tre repræsentanter, AC udpeger en repræsentant.

Endvidere vælges to arbejdsmiljørepræsentanter af og blandt kommunens valgte arbejdsmiljørepræsentanter i Center MED-udvalgene.

Ledelsesrepræsentationen består af kommunaldirektøren, som efter drøftelse i chefgruppen og direktionen udvælger en direktør, en niveau 2 centerchef samt to niveau 3 institutionsledere. Det bør tilstræbes, at niveau 3 lederne kommer fra de decentrale institutioner. Kommunaldirektøren og centerchefen sikrer koordinering af udvalgets arbejde i forhold til direktionen og chefgruppen. Kommunaldirektøren er samtidig øverst ansvarlige arbejdsmiljøleder.

Hoved MED sammensættes under hensyn til, at alle Center MED er repræsenteret på enten medarbejder- eller ledersiden.

Ledelsens fem pladser udpeges efter medarbejdersiden under hensyn til, at samtlige centre er dækket ind i Hoved MED. Såfremt der er centre, der ikke er repræsenteret på medarbejdersiden, skal hensynet imødekommes gennem ledersidens pladser. Hvis det ikke er muligt, gives tillægsmandater til ledersiden, som dog ikke må overstige antallet af medarbejderpladser.

Hoved MED sekretariatsbetjenes af den daglige arbejdsmiljø- og personaleleder samt en sekretariatsfunktion fra kommunens personaleafdeling. Udvalget har løbende mulighed for at tilknytte ressourcpersoner til at understøtte udvalgets arbejde, betjening og servicering.

#### *Stk. 2*

Medlemstallet i Center MED og hvert Lokal MED fastsættes efter aftale mellem Guldborgsund Kommune og de stedlige repræsentanter for personaleorganisationerne.

Medarbejderrepræsentanterne udpeges af personaleorganisationerne blandt medarbejdere med ansættelse i Guldborgsund Kommune. Ved udpegningen skal der tages udgangspunkt i en hovedorganisations-repræsentation inden for områdets ressort. Udpegningen skal afspejle personalesammensætningen. Såfremt der ikke er tillidsrepræsentanter nok til at opfylde antallet af medarbejderrepræsentanter udpeger personaleorganisationerne det fornødne antal medarbejderrepræsentanter blandt de ansatte inden for området, der ikke er valgt som tillidsrepræsentanter.

#### **Parternes bemærkning:**

Hvis udvalget dækker arbejdspladser omfattende mindst to *arbejds miljøgrupper*, vælges to *arbejds miljørepræsentanter* til vedkommende udvalg.

Stedlige repræsentanter for personaleorganisationerne defineres som de lokale tillidsrepræsentanter.

#### *Stk. 3*

En af de under stk. 2 nævnte repræsentanter skal være valgt som arbejds miljørepræsentant.

#### **Parternes bemærkning til stk. 1-3:**

For hver af de valgte repræsentanter kan der vælges suppleant.

#### *Stk. 4*

Formanden for Hoved MED-udvalget er kommunaldirektøren, mens formand for Center MED og Lokal MED er den øverst placerede chef/leder inden for MED-udvalgets arbejdspladsområde(r).

Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne i vedkommende udvalg.

#### *Stk. 5*

MED-udvalgene fastsætter nærmere bestemmelser om mødeform, mødehyppighed og mødetilrettelæggelse i en forretningsorden udarbejdet af det enkelte MED-udvalg på baggrund af en af Hoved MED udarbejdet standardforretningsorden.

#### *Stk. 6*

MED-udvalgene skal som fast punkt på dagsordenen nå til enighed om mødereferat samt en kommunikationsplan for, hvordan udvalgets drøftelser og hovedbudskaber kommunikeres videre til organisationen.

#### *Stk. 7*

I enheder med mere end 9 medarbejdere vælges en arbejds miljørepræsentant af og blandt medarbejderne.

Lederen og arbejdsmiljørepræsentanten udgør en arbejdsmiljøgruppe.  
En leder kan indgå i flere arbejdsmiljøgrupper.  
En arbejdsmiljørepræsentant kan kun indgå i en arbejdsmiljøgruppe.

Hvis der er mere end to arbejdsmiljøgruppe/arbejdsmiljørepræsentanter vælger arbejdsmiljørepræsentanterne hvilke to der skal være medlem af det Lokale MED-udvalg.

Enheder med 9 eller færre medarbejdere vælger efter anmodning i Hoved MED en arbejdsmiljørepræsentant eller tilknyttes en anden arbejdsmiljøgruppe.

#### *Stk. 8*

De selvejende institutioner vælger en arbejdsmiljøleder og en arbejdsmiljørepræsentant til det relevante Center MED-udvalg. De selvejende institutioner skal have et særskilt forum, hvor de kan mødes, og vælge af og blandt sig til det relevante MED-udvalg.

## **§ 8 KOMPETENCE**

#### *Stk. 1*

Medindflydelse og medbestemmelse udøves inde for det kompetenceområde, som ledelsen har med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere skal finde sted på det niveau, såvel højere som lavere, hvor ledelsen har kompetencen.

Hvis en leder ikke har kompetence i forhold til et givent emne, er der i princippet ikke grund til at inddrage emnet i samarbejdet.

Det følger heraf, at beslutninger, der har indflydelse på arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, skal drøftes på det niveau, hvor ledelsen har kompetencen til at træffe beslutning eller til at indstille til beslutning til det politiske niveau.

Hvis der opstår tvivl om rækkevidden af ledelseskompetencen, skal ledelsen klargøre grænserne herfor.

#### *Stk. 2*

I sager af generel karakter med betydning for personalet bredt i kommunen har Hoved MED dog ansvar for at indhente bemærkninger i samtlige Center MED og Lokal MED. Det sker efter principper fastlagt og godkendt af Hoved MED. Principperne understøtter, at der sker en drøftelse de relevante steder, og at information gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver muligheder for en grundig drøftelse, og således at medarbejdernes synspunkter kan indgå i beslutningsgrundlaget. Principperne i modellen fremgår på kommunens intranet.

## KAPITEL 2

### § 9 MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE

#### *Stk. 1*

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

- Medindflydelse ved gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds-, teknologi- og arbejdsmiljø-forhold. Drøftelser i MED-systemet skal bidrage til at kvalificere den ledelsesmæssige beslutning.
- Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale, samarbejds-, teknologi- og arbejdsmiljøforhold indenfor ledelsens ansvar og kompetenceområde. Medbestemmelsen udøves via drøftelse og forhandling frem mod en fælles beslutning.
- Mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.

#### **Parternes bemærkning:**

Medindflydelsen og medbestemmelsen udøves inden for den struktur, der fremgår af aftalens § 3.

Medindflydelse henviser til den dialog og drøftelse, som medarbejdere og ledere har forud for de ledelsesmæssige beslutninger, og som understøtter, at der er givet tilstrækkelig information om alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold forinden beslutninger træffes.

Medbestemmelse henviser til den beslutningsevne MED-udvalgene har i forhold til fastlæggelse af retningslinjer vedrørende spørgsmål, der berører arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, herunder hvordan den konkrete retningslinje skal udmøntes i den enkelte institution eller kommunen generelt.

### § 10 INFORMATION OG DRØFTELSE

#### *Stk. 1*

Ledelsen skal informere om alle væsentlige forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds-, teknologi- og arbejdsmiljøforhold.

Medarbejderne skal tilsvarende informere om synspunkter og forhold hos personalet af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds-, teknologi- og arbejdsmiljøforholdene.

#### *Stk. 2*

Ledelsen skal informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i kommunens (for de lokale udvalg: institutionens/virksomhedens) aktiviteter og økonomiske situation.

#### **Parternes bemærkning:**

Som eksempler nævner parterne seneste og forventet udvikling i børnetal, elevtal, antal klienter mv. med henblik på at kunne forudse forøget/reduceret personalebehov i fremtiden.

### *Stk. 3*

Snarest muligt efter Økonomiudvalgets fremsættelse af budgetforslaget for det kommende år indkalder direktionen til dialogmøder med samtlige MED-udvalgsmedlemmer henhørende under hvert direktørområde med henblik på orientering om og drøftelse af mulige konsekvenser ved uændret vedtagelse.

### *Stk. 4*

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

### *Stk. 5*

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

Det påhviler ledere og medarbejdere i de enkelte udvalg/ personalemøder, jf. § 3, at sikre, hvad informationsforpligtelsen i henhold til § 10, stk. 1, konkret omfatter.

### *Stk. 6*

Ledelsen skal informere og udvalgene drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i kommunen (for de lokale udvalg: institutionens/virksomhedens) samt om alle planlagte forventede foranstaltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet.

### *Stk. 7*

Ledelsen skal informere og udvalgene drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse.

### *Stk. 8*

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

## **§ 11 RETNINGSLINJER**

### *Stk. 1*

Når en af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser med henblik på at fastsætte retningslinjer med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds-, teknologi- og arbejdsmiljøforhold. Begge parter har pligt til at udvise positiv forhandlingsvilje og søge at opnå enighed.

#### **Parternes bemærkning:**

Eksempler på emner, inden for hvilke der kan fastlægges skriftlige retningslinjer:

Placering af den daglige arbejdstid  
Velfærdsforanstaltninger\* samt gennemførelse af disse  
Arbejdstilrettelæggelse  
Forhold vedrørende medarbejdernes sikkerhed  
Fastlæggelse af arbejdsmetoder



Indretning af egnede arbejdslokaler  
Fysiologisk rigtigt indrettede arbejdspladser  
Psykisk arbejdsmiljø  
Ansættelse.  
Sygefravær  
Afskedigelser  
Kompetenceudvikling  
Udformning og gennemførelse af introduktionsprogram  
Jobbeskrivelse  
Ligestilling og mangfoldighed  
Personalemæssige konsekvenser af at anvende udbud og privatisering  
Større ændringer af eller indførelse af ny teknologi  
Voldsforebyggelse  
Forandringsprocesser  
(\*baggrund arbejdsmiljøloven: toiletter, omklædningsforhold, kantine o.lign)

Alle fastsatte retningslinjer, som indgås af de i § 3 nævnte udvalg, skal være tilgængelige for Hoved MED og den øvrige MED-struktur.

#### *Stk. 2*

Der gælder følgende retningslinjer for proceduren for drøftelse af:

#### ***Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold:***

Hoved MED udarbejder retningslinjer, som tager udgangspunkt i den budgetprocedure, som Økonomiudvalget vedtager for behandling af budgetforslaget. Med baggrund heri udarbejder Center MED og Lokal MED retningslinjer, som sikrer, at disse udvalg kan afgive udtalelse til Hoved MED, inden Byrådet vedtager det endelige budget. Der skal tages hensyn til, at relevant materiale foreligger i så god tid og i en sådan form, at medarbejderrepræsentanterne har reelle muligheder for at drøfte forslagene med de berørte medarbejdere.

#### ***Kommunens personalepolitik, herunder ligestillingspolitik:***

Hoved MED drøfter en gang årligt kommunens overordnede personalepolitik med henblik på eventuel iværksættelse af nye initiativer eller revision af allerede gældende politikker. Hoved MED afgør, i hvilket omfang Center MED og Lokal MED skal inddrages.

#### ***De overordnede retningslinjer for efter- og videreuddannelse af medarbejdere, herunder generel uddannelsesplanlægning:***

Hoved MED drøfter en gang årligt de overordnede retningslinjer for efter- og videreuddannelse af medarbejdere, herunder generel uddannelsesplanlægning. Drøftelsen kan ske samtidig med den årlige drøftelse i Hoved MED om kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet, jf. Rammeaftale om kompetenceudvikling.

#### ***Større rationaliserings- og omstillingsprojekter:***

Det påhviler ledelsen at informere Hoved MED eller/og de(t) udvalg, som repræsenterer de arbejdssteder, som forventes omfattet af en større rationalisering eller omstilling så hurtigt som overhovedet muligt med og således,

at de(t) relevante udvalg har mulighed for at drøfte den påtænkte rationalisering og omstilling og afgive udtalelse, inden der træffes endelig beslutning.

**Parternes bemærkning:**

Protokollat vedrørende procedurer for medarbejdernes inddragelse og medvirken i forbindelse med udlicitering mv. indgået mellem blandt andre KL og KTO samt lov om virksomhedsoverdragelse skal iagttages, såfremt der er tale om udlicitering / virksomhedsoverdragelse.

*Stk. 3*

I relation til arbejdsbetinget stress fastsættes følgende retningslinjer:

Hoved MED har vedtaget en stresspolitik, som omhandler proceduren for at identificere eventuelle problemer med arbejdsbetinget stress. De lokale MED-udvalg og Center MED-udvalgene inddrages i identifikationsfasen. Efter identifikation af eventuelle problemer og disses karakter, kan Center MED og Lokal MED iværksætte de nødvendige tiltag for at forebygge problemer med arbejdsbetinget stress. Hoved MED drøfter de overordnede principper for håndtering af opståede stressproblemer, der er arbejdsrelateret.

*Stk. 4*

Hvis der ikke opnås enighed om retningslinjer på et givet område, jf. stk. 1, skal ledelsen redegøre for, hvorledes den 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*

Retningslinjer aftalt i henhold til stk. 2 og stk. 3 gælder, indtil der er opnået enighed om ændringer.

*Stk. 7*

Aftaler om retningslinjer i henhold til stk. 1 kan opsiges med 3 måneders varsel. Inden opsigelse finder sted, skal parterne gennem forhandling søge gennemført ændringer af retningslinjerne.

## KAPITEL 3

### **§ 12 VALG AF (FÆLLES)TILLIDSREPRÆSENTANTER, TILLIDSREPRÆSENTANTENS VIRKSOMHED, VALG AF SUPPLEANT, MEDARBEJDERREPRÆSENTANTERNES VILKÅR, FRIHED TIL AT DELTAGE I KURSER, MØDER MV., AFSKEDIGELSE SAMT VOLDGIFT VEDRØRENDE TILLIDSREPRÆSENTANTER**

§ 10, § 11, § 12, § 13, § 14, § 15 og § 18 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse gælder.

Principper for vilkår for medarbejderrepræsentanter vedlægges som Bilag 3.

## § 13 UDDANNELSE

### *Stk. 1*

Ledere og medarbejdere, der vælges som repræsentanter i et eller flere af de i § 4, § 5 og § 6 nævnte udvalg skal gennemgå den af KL og KTO/Sundhedskartellet udviklede MED-uddannelse, jf. bilag 11 og bilag 11a i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Tilbuddet skal gives hurtigst muligt, efter at lederen/medarbejderen er tiltrådt som medlem af udvalget, således at deltagelse i MED-uddannelsen kan ske på førstkommande modul.

#### **Parternes bemærkning:**

Parterne er enige om, at ledere og medarbejdere, som ikke omfattes af MED-udvalg, jf. § 3, stk. 5 skal gøres bekendte med de nødvendige forudsætninger for samarbejde ud fra denne aftales indhold, jf. § 4, stk. 3.

Parterne er enige om, at MED-uddannelsen varetages af undervisere, som har gennemgået de centrale parternes uddannelse, jf. bilag 11a afsnit D i Rammeaftale om medbestemmelse og medindflydelse.

### *Stk. 2*

Deltagelse i MED-uddannelsens grundmodul er obligatorisk for de af de i stk. 1 omfattede ledere og medarbejdere. Grunduddannelsen skal være gennemført indenfor lederens eller medarbejderens første funktionsår i MED-udvalget.

### *Stk. 3*

De i stk. 1 nævnte ledere og medarbejdere, som tidligere har gennemgået MED-uddannelsen eller SU-uddannelsen i henhold til "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg" indgået mellem blandt andre KL og KTO/Sundhedskartellet kan fravælge at deltage i Samarbejdsmodulet.

### *Stk. 4*

Hoved MED skal sikre, at også ledere og medarbejdere, som ikke gennemfører uddannelsen, bliver bekendt med MED-systemets idegrundlag, opgaver og samarbejdsformer.

De arbejdspladser, der ikke har ansatte nok til et at blive et MED-udvalg, skal alligevel følge intentionerne i MED-aftalen.

Den dynamiske trio (leder, TR og AMR) udgør et samarbejdsorgan for de organisatoriske enheder, der efter MED-aftalen har "Personalemøde med MED-status".

En organisatorisk enhed med "Personalemøde med MED-status" har samme samarbejds- og arbejdsmiljøopgaver som en enhed med et Lokal MED-udvalg.

Der stilles krav til uddannelse af den dynamiske trio svarende til øvrige MED-udvalgsmedlemmer.

*Stk. 5*

De i stk. 1 nævnte ledere samt tillidsrepræsentanter, der tillige vælges/er valgt som arbejdsmiljørepræsentant, har uanset bestemmelsen i stk. 2 pligt til at gennemgå den obligatoriske Arbejdsmiljøuddannelse.

**Parternes bemærkning:**

Arbejdsgiveren har pligt til at give medlemmerne af arbejdsmiljøgruppe og MED-udvalg lejlighed til at erhverve sig uddannelse i sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål.

Kursusdeltagelsen kvalificerer udvalgsmedlemmerne til at arbejde med arbejdsmiljøspørgsmål og udtrykker samtidig parternes vilje til at prioritere arbejdsmiljøindsatsen i medindflydelses- og medbestemmelsesarbejdet.

Alle nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter og nyudpegede ledere skal

- deltage i obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse på 3 dage, som kun kan udbydes af godkendte udbydere. Kurset skal være gennemført inden 3 måneder.
- have tilbud om supplerende arbejdsmiljøuddannelse på 2 dage. Den supplerende uddannelse skal være tilbudt og kunne være påbegyndt inden for det første funktionsår. Arbejdsmiljørepræsentanten har ret til at få den supplerende uddannelse tilbudt, men ikke pligt at modtage tilbuddet.

Alle arbejdsmiljørepræsentanter og ledere skal i hvert funktionsår have tilbudt 1½ dags opfølgende arbejdsmiljøuddannelse.

(Bemærkning: Tilretning efter arbejdsmiljøloven)

*Stk. 6*

De i stk. 5 nævnte ledere og tillidsrepræsentanter, som har gennemført et arbejdsmiljøkursus efter 2005, kan fravælge det i stk. 5 nævnte kursus.

**Parternes bemærkning:**

Det forudsættes, at gennemførelsen dokumenteres ved kursusbevis.

## **§ 14 IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE**

*Stk. 1*

Denne aftale træder i kraft den 1. januar 2016.

*Stk. 2*

Aftalen evalueres af Hoved MED-udvalget hvert andet år i forbindelse med udvalgets 12/12 seminar og på årets sidst liggende udvalgs møde.

Hoved MED fastsætter retningslinjer for, hvordan evalueringen gennemføres.

Hoved MED kan på baggrund af evalueringen beslutte at nedsætte et forhandlingsorgan, som har til opgave at revidere aftaleteksten. Ændringer i aftalen kan således kun ske efter forhandlinger i et forhandlingsorgan, hvor medarbejderne er udpeget af de faglige organisationer.

*Stk. 3*


Aftalen kan af hver af de to parter opsiges skriftligt med 9 måneders varsel til udgangen af september måned i ulige år. Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale.

Hvis en opsagt aftale udløber, uden at der er indgået ny aftale, træder "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg" indgået mellem blandt andre KL og KTO/Sundhedskartellet umiddelbart i kraft, ligesom Arbejds miljølovens bestemmelser om sikkerhedsorganisation vil gælde.

Såfremt parterne er enige, kan aftalen genforhandles uden at være opsagt.

Underskrevet den 16. december 2016 med tiltrædelse den 1. januar 2016:

For Guldborgsund Kommune:

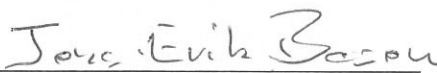
  
Borgmester John Brædder

  
Kommunaldirektør Claus Thykjær


For Forhandlingsorganet:

  
Pia Schødt Jørgensen, LO

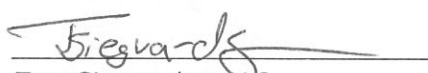
  
Søren Hejlskov, FTF

  
Jens-Erik Boesen, LO

  
Birger Petersen, FTF

  
Tina Hansen, LO

  
Sabrina Kræsing, FTF

  
Tom Siegvardsen, LO

  
Anita Bruun, AC

## **BILAG TIL MED-AFTALEN**

Til MED-aftalen hører følgende bilag, som kan findes på kommunens intranet:

Bilag 1: Organisationsdiagram for MED-systemet

Bilag 2: Oversigt over Arbejdsmiljøorganisationen

Bilag 3: Principper for vilkår for medarbejderrepræsentanter

Bilag 4: Tid til MED