



Lokalaftale om medindflydelse og medbestemmelse for Jammerbugt Kommune

Maj 2016
Tilrettet af HovedMED januar 2017

Indhold

Lokalaftalens område (Rammeaftalens § 1)	4
Formål (Rammeaftalens § 2)	4
Form og struktur (Rammeaftalens § 4)	5
Principper for opbygning af struktur og bemanding af udvalg:	5
Hovedudvalg	5
MED-udvalg på forvaltningsniveau:	6
MED-udvalg på fagniveau	6
MED-udvalg på arbejdspladsniveau	7
Personalemøder med MED-status	7
Kontaktudvalg	7
Kompetence (Rammeaftalens § 5)	8
Medindflydelse og medbestemmelse (Rammeaftalens § 6)	8
Information og drøftelse (Rammeaftalens § 7)	9
Retningslinjer. (Rammeaftalens § 8)	10
Hovedudvalget (Rammeaftalens § 9)	11
Arbejdsmiljø	12
Organiseringen	12
Strategiske og operationelle opgaver for MED-udvalg og arbejdsmiljøgrupper	13
Organisationsdiagram for MED-organisationen	16
Underskrifter	17
Bilag 1 - Definitioner	18
Bilag 2 - Eksempel på elementer i vilkårsaftale for medarbejderrepræsentanter	19
Bilag 3 - Principper for tillidsrepræsentanters vilkår	21
Bilag 4 - Emner, der kan indgå i en forretningsorden	23
Bilag 5 - Præcisering i forbindelse med selvejende institutioner	24
Bilag 6 - Hovedudvalgets senere tilpasninger af Jammerbugt Kommunes lokale MED-aftale fra maj 2016 efter rammeaftalens § 9 stk. 2 pkt. 5	25

Lokalaftalens område (Rammeaftalens § 1)

Rammeaftalen er gældende for alle ansatte ved Jammerbugt Kommune.

Herudover er den gældende for ansatte ved selvejende institutioner i Jammerbugt Kommune, når dette følger af driftsoverenskomsten – se bilag 5

Formål (Rammeaftalens § 2)

Denne lokalaftale skal skabe grundlag for styrkelse og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Jammerbugt Kommune.

Aftalen skal tillige bidrage til at fastholde og videreudvikle ledernes og medarbejdernes trivsel, engagement og kompetencer på alle niveauer.

Formålet med lokalaftalen er gennem samarbejde mellem såvel den politiske som den administrative ledelse og medarbejderne at sikre alle ansatte mulighed for medindflydelse og medbestemmelse på arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold og mulighed for at øve indflydelse og have medbestemmelse på beslutningsprocessen på alle niveauer.

Der skal på alle niveauer være tæt samspil og løbende dialog mellem ledelse og medarbejdere, så udvikling og erfaring fra daglig praksis lægges til grund for beslutninger.

Samarbejdet skal sikre, at kommunen på bedst mulig måde kan løse sine opgaver, og at det sker med baggrund i kommunens aktuelle vision, værdigrundlag, ledelsesgrundlag og personalepolitikker.

MED- aftalen skal ses i sammenhæng med kommunens personalepolitik, lønpolitik, arbejdsmiljøpolitik og øvrige politikker, der alle har fokus på dialog og kultur i stedet for regler og barrierer.

Aftalen skal medvirke til at styrke Jammerbugt Kommunes arbejde med arbejdsmiljøet herunder sikkerheds- og sundhedsarbejdet og ikke mindst medvirke til at sikre en åben, gensidig og positiv dialog med et højt informationsniveau.

Jammerbugt Kommunes arbejdsmiljøarbejde varetages som en integreret del af MED- arbejdet.

Form og struktur (Rammeaftalens § 4)

Denne lokalaftale skal sikre, at alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse.

Principper for opbygning af struktur og bemanning af udvalg:

- MED-strukturen skal være en sammenhængende struktur, der relaterer sig til den kommunale organisations opbygning.
- MED-strukturen skal bygge på helhedstænkning.
- MED-strukturen skal være gennemskuelig for den enkelte ansatte.
- MED-strukturen skal medvirke til at give reel indflydelse og medbestemmelse på den enkelte arbejdsplads.
- MED-strukturen opbygges i 3-4 niveauer.
- Medarbejderrepræsentationen i MED-strukturen skal baseres på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen.
- MED-udvalgenes sammensætning baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter.
- MED-strukturen indeholder MED-udvalg, personalemøder og kontaktudvalg.
- Der fastlægges bestemmelser for MED-udvalgenes størrelse.
- Der afholdes som minimum 4 møder årligt.
- Næstformand vælges blandt medarbejdere.
- De enkelte MED-udvalg udarbejder en forretningsorden

Hovedudvalg

Hovedudvalget er øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i kommunen samt varetagelse af arbejdsmiljøarbejdet efter arbejdsmiljølovgivningen.

Hovedudvalget sammensættes af 4 ledelsesrepræsentanter (direktionen) og 13 medarbejderrepræsentanter. Kommunaldirektøren har det overordnede ledelsesmæssige ansvar for arbejdsmiljøet. Desuden deltager en arbejdsmiljøfaglig konsulent i møderne. Medarbejdersiden sammensættes af 9 medarbejderrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter (1 fra hvert forvaltningsområde).

Der udpeges personlige suppleanter.

Medarbejderrepræsentationen i Hovedudvalget skal:

- afspejle personalesammensætning
- udpeges af hovedorganisationerne med fordeling således: LO 5, FTF 3, AC 1 - som hovedregel blandt tillidsrepræsentanter i Jammerbugt Kommune.

Arbejdsmiljørepræsentanter i Hovedudvalget vælges af og blandt arbejdsmiljørepræsentanter i forvaltnings-MED-udvalgene.

Medarbejdersiden vælger en næstformand.

Ledelsen stiller sekretær til rådighed for Hovedudvalget. Sekretæren godkendes af Hovedudvalget.

Funktionstid for alle: 2 år.

MED-udvalg på forvaltningsniveau:

MED-udvalg på forvaltningsniveau er 2. niveau i MED-strukturen og dækker samtlige områder inden for den enkelte forvaltning.

MED-udvalgene på forvaltningsniveau sammensættes af 3-5 ledelsesrepræsentanter, 7 medarbejderrepræsentanter og 3 arbejdsmiljørepræsentanter (* dog 4 arbejdsmiljørepræsentanter i MED-udvalget på forvaltningsniveau i Social-, Sundhed- og Beskæftigelsesforvaltningen - jf. bilag 6).

Medarbejderrepræsentationen skal:

- afspejle personalesammensætningen og
- udpeges af de faglige organisationer – som hovedregel blandt tillidsrepræsentanterne i Jammerbugt Kommune.

Arbejdsmiljørepræsentanterne vælges af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne i MED-udvalgene på fagniveau inden for forvaltningsområdet.

Medarbejdersiden vælger en næstformand.

Funktionstid for alle: 2 år.

MED-udvalg på fagniveau

MED-udvalg på fagniveau er 3. niveau i MED-strukturen og dækker samtlige områder inden for det enkelte fagområde.

MED-udvalgene på fagniveau sammensættes af 3-5 ledelsesrepræsentanter, 7 medarbejderrepræsentanter og 2 arbejdsmiljørepræsentanter (* dog 3 arbejdsmiljørepræsentanter i MED-udvalget på fagniveau for skole- og dagtilbudsområdet - jf. Bilag 6).

Medarbejderrepræsentationen skal:

- afspejle personalesammensætningen og
- vælge af og blandt tillidsrepræsentanter inden for fagområdet

Arbejdsmiljørepræsentanterne vælges af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne i MED-udvalgene på arbejdspladsniveau inden for fagområdet.

Medarbejdersiden vælger en næstformand.

Funktionstid for alle: 2 år.

MED-udvalg på arbejdspladsniveau

MED-udvalg på arbejdspladsniveau er 4. niveau i MED-strukturen og dækker den enkelte arbejdsplads.

MED-udvalgene på arbejdspladsniveau sammensættes af 2-5 ledelsesrepræsentanter, 5 medarbejderrepræsentanter og 1 arbejdsmiljørepræsentant. På arbejdspladser med mere end 50 medarbejdere kan antallet af medarbejderrepræsentanter udvides til 7, ligesom antallet af arbejdsmiljørepræsentanter kan udvides til 2. På arbejdspladser med mere end 150 medarbejdere kan antallet af medarbejderrepræsentanter udvides til 9, ligesom antallet af arbejdsmiljørepræsentanter kan udvides til 3.

Medarbejderrepræsentationen skal:

- afspejle personalesammensætningen
- som hovedregel baseres på valgte tillidsrepræsentanter – efter behov suppleret med medlemmer valgt af og blandt medarbejdere på arbejdspladsen.

Arbejdsmiljørepræsentanter vælges af medarbejderne på arbejdspladsen.

Medarbejdersiden vælger en næstformand.

Funktionstid for alle: 2 år.

Personalemøder med MED-status

Personalemøder kan på arbejdspladser med færre end 15 medarbejdere fungere som MED-udvalg. Hvis dette finder sted, skal denne lokalaftales indhold overholdes.

Kontaktudvalg

Der er mulighed for at etablere kontaktudvalg i forhold til Hovedudvalget, MED-udvalgene på forvaltningsniveau og fagniveau.

Kontaktudvalget består af medarbejdersiden i hhv. Hovedudvalget, de respektive forvaltnings-MED-udvalg og de respektive MED-udvalg på fagniveau suppleret med 1 tillidsrepræsentant for de fagområder, der ikke er repræsenteret i hhv. Hovedudvalget, de respektive forvaltnings-MED-udvalg og de respektive MED-udvalg på fagniveau.

Kontaktudvalget har til opgave at sikre den nødvendige kommunikation og information til og fra hhv. Hovedudvalget, de respektive forvaltnings-MED-udvalg og de respektive MED-udvalg på fagniveau. Kontaktudvalgene afholder møde forud for hhv. Hovedudvalgets møder, møder i de respektive forvaltnings-MED-udvalg og MED-udvalg på fagniveau.

Kompetence (Rammeaftalens § 5)

Medindflydelse og medbestemmelse udøves inden for det kompetenceområde, som formanden for det konkrete udvalg har med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Hvis der opstår tvivl om rækkevidden af ledelseskompetencen, skal formanden for det konkrete udvalg klargøre grænserne herfor.

Ledelsens kompetence er udgangspunktet for medindflydelse og medbestemmelse inden for et givent område. Hvis en leder ikke har kompetence i forhold til et givent emne, er der i princippet ikke grund til at inddrage emnet i samarbejdet. Samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere bør i stedet finde sted på det niveau, såvel højere som lavere, hvor ledelsen har kompetencen.

Medindflydelse og medbestemmelse (Rammeaftalens § 6)

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

- gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold,
- medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde
- mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler i det omfang, hvor forhandlingsretten er uddelegeret til lokale repræsentanter/ledere.

Ved medindflydelse forstås, at ledelsen skal træffe beslutning på grundlag af åbne og grundige drøftelser med medarbejderne. Medarbejderne kan altså kvalificere beslutningsgrundlaget, og derigennem sætte præg på den endelige beslutning.

Ved medbestemmelse forstås, at der skal træffes beslutning på grundlag af åbne og grundige drøftelser mellem ledelse og medarbejdere. Her indgår ledelsen, altså inden for sit kompetenceområde, aftaler med medarbejderne om retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, samarbejds-, personale og arbejdsmiljøforhold.

Information og drøftelse (Rammeaftalens § 7)

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

Informationen 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/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller kommunalbestyrelsens beslutninger.

Som hovedregel skal informationen gives, så navnlig medarbejderrepræsentanterne sættes i stand til at foretage en analyse og i givet fald forberede drøftelsen.

Informationen skal ske, så den enkelte medarbejderrepræsentant har en reel mulighed for at konsultere sit valggrundlag på en hensigtsmæssig måde. Dette indebærer, at medarbejderrepræsentanten sikres rimelig tid til at drøfte konsekvenserne af et påtænkt omstillingsprojekt med de berørte medarbejdere.

Ledelsen skal give information om fremkomne forslag vedr. arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold og trufne beslutninger i kommunalbestyrelsen, som kan have betydning for arbejdspladsen.

Det påhviler ledelsen at

- informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i kommunens eller arbejdspladsens aktiviteter og økonomiske situation.
- informere og drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen på arbejdspladsen samt om alle planlagte forventede foranstaltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet.
- informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene.

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

Hvis beslutninger indebærer betydelige ændringer for en personalegruppes arbejds- og personaleforhold, og denne gruppe ikke er repræsenteret i MED-udvalget, skal MED-udvalget suppleres med en tillidsrepræsentant for denne personalegruppe. Det er et fælles ansvar for ledelses- og medarbejdersiden, ud fra en vurdering, at indkalde gruppens tillidsrepræsentant.

Det er for at sikre, at de personalegrupper, der ikke forlods er repræsenteret i MED-udvalget gennem mindst én repræsentant fra den forhandlingsberettigede personaleorganisation kan blive repræsenteret ad hoc i en forhandling. Det forudsættes i den forbindelse, at retten til ad hoc repræsentation alene tilkommer de(n) personalegruppe(r), der bliver særlig berørt af de påtænkte beslutninger.

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

Det påhviler MED- udvalget at drage omsorg for, at samtlige medarbejdere skriftligt eller mundtligt – løbende orienteres om udvalgets arbejde.

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

Ved valg af kommunikations- og informationsmetoder skal man overveje:

- Hvem skal informeres?
- Hvad skal der informeres om?
- Hvordan skal informationen gives?
- Hvornår skal informationen gives?
- Hvem har adgang til informationen, når den pågældende metode anvendes?

Informationen om udvalgets arbejde kan ske på mange måder, f.eks. via:

- Referater fra møder m.v.
- Møder eller anden mundtlig information med mulighed for dialog.
- Personaleblad
- Pc'er (elektronisk post)
- Fysisk eller elektronisk opslagstavle (intranet)

Retningslinjer. (Rammeaftalens § 8)

Når én af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser med henblik på fastlæggelse af retningslinjer.

Der skal fra begge parter side udvises positiv forhandlingsvilje og søges opnået enighed.

Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som - efter indstilling fra f.eks. Hovedudvalget – er fastsat eller godkendt af kommunalbestyrelsen, er ikke at betragte som retningslinjer, og er derfor ikke omfattet af rammeaftalen, herunder af de særlige bestemmelser om opsigelse.

Der **skal** aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af

1. budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold – herunder en tidsplan/et

- årshjul for MED-organisationens inddragelse i budgetlægningsprocessen,
2. kommunens personalepolitik, herunder ligestillingspolitik,
 3. de overordnede retningslinjer for efter- og videreuddannelse af medarbejdere, herunder generel uddannelsesplanlægning,
 4. større rationaliserings- og omstillingsprojekter,
 5. informationspolitik og informationsstrategi.

Der skal aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress. Jævnfør protokollat om indsats mod arbejdsbetinget stress.

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

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

Retningslinjerne kan opsiges med 3 måneders varsel og kan altid ændres, hvis der er enighed herom. Procedureretningslinjer gælder indtil parterne er enige om ændringer heraf.

Inden opsigelse finder sted, skal der søges gennemført ændringer af retningslinjerne ved forhandling mellem parterne.

Hovedudvalget (Rammeaftalens § 9)

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

Hovedudvalget har på det overordnede niveau endvidere til opgave:

- gensidig at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen.
- at vejlede om udmøntning af den lokale aftale om indflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af udvalg m.v.
- at fortolke aftalte retningslinjer.
- at fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelse herom.
- at indbringe uoverensstemmelser, fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter.
- at fastlægge uddannelse for MED-udvalgenes medlemmer.
- at planlægge og fastlægge arbejdsmiljøuddannelse.

Hovedudvalget mødes minimum én gang om året med kommunens økonomiudvalg med henblik

på drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen.

Drøftelsen skal ske på så tidligt et tidspunkt i budgetbehandlingen, at medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for kommunalbestyrelsens beslutninger.

Hovedudvalget kan efter behov ønske et ekstra møde mellem hovedudvalget og økonomiudvalget.

Arbejds miljø

De overordnede rammer og mål for Jammerbugt Kommunes arbejds miljøindsats er styret af arbejds miljølovgivningen og af kommunens personalepolitik.

Organiseringen

Både ledere og medarbejdere har et medansvar for, at arbejds miljøet er sundt og sikkert. I Jammerbugt Kommune sigter vi på at styrke arbejds miljøarbejdet i den bredeste forstand. Derfor mener vi også, at den enstrengede MED-struktur er en styrke for arbejds miljøet i kommunen som helhed og på de lokale arbejdspladser.

I Jammerbugt Kommune løses arbejds miljøopgaverne ud fra den grundtanke, at hovedudvalget fastsætter de fælles og overordnede indsatser af strategisk karakter, ligesom hovedudvalget følger op på og evaluerer kommunens fælles og overordnede arbejds miljøindsats. Men det er vigtigt for os, at den daglige og primære arbejds miljøindsats foregår decentralt på arbejdspladsen i samspillet mellem ledere og medarbejdere, i arbejds miljøgruppen og i lokal-, fag og forvaltnings-MED.

Jammerbugt Kommune består af mange arbejdspladser med forskellige arbejds miljømæssige udfordringer og behov. Derfor er organiseringen, herunder antallet af arbejds miljøgrupper og arbejds miljørepræsentanter fastsat ud fra nærhedsprincippet (jf. Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed § 16). Nærhedsprincippet betyder, at organiseringen af arbejds miljøarbejdet kan tilpasses den enkelte arbejdsplads og det enkelte arbejdsområde.

Antallet af medlemmer og arbejds miljøgrupper skal derfor fastsættes under hensyntagen til:

- ledelsesstrukturen
- geografi og afstande (hvis arbejdet udføres på flere matrikler), arbejdets art, farlighed og særlige risici (fx for vold, ulykker, psykisk belastning mv.)
- arbejdets organisering, særlige ansættelsesformer, arbejdstider mv.
- andre forhold, der påvirker arbejds miljøopgaverne.

Alle ansatte skal have mulighed for at komme i kontakt med deres arbejds miljøgruppe eller arbejds miljørepræsentant.

Arbejds miljøarbejdet organiseres som udgangspunkt ved, at der oprettes lokale arbejds miljøgrupper, der er ansvarlige for varetagelsen af det daglige arbejds miljøarbejde. Hvis arbejds miljøgruppen/arbejds miljørepræsentanten har arbejds miljøopgaver på flere

arbejdspladser eller arbejdspladser på forskellige matrikler, skal det (jf. nærhedsprincippet) sikres, at samtlige arbejdspladser har mulighed for at komme i kontakt med arbejdsmiljøgruppen/arbejdsmiljørepræsentanten.

Antallet af arbejdsmiljøgrupper og repræsentanter kan ændres, hvis det sker

- med henblik på at styrke, kvalificere eller effektivisere arbejdsmiljøindsatsen
- som tilpasning til en ændret struktur eller organisering af ledelsesstrukturen på arbejdspladserne.

Det lokale MED-udvalg skal tilstræbe enighed om ændringen. Ændringen skal endvidere godkendes i hovedudvalget. Det lokale MED-udvalg har selv ansvaret for at fremsende indstillingen om den ønskede ændring i den lokale arbejdsmiljøorganisation til hovedudvalget til godkendelse.

Valg og udpegning til arbejdsmiljøorganisationen foretages hvert andet år i ulige år. Valg og udpegning afvikles i overensstemmelse med anvisningerne i kapitel 5 § 25-27 i Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed.

Alle medarbejdere og ledere skal være omfattet af arbejdsmiljøorganisationen.

Hvert år drøfter hovedudvalget kommunens overordnede arbejdsmiljøindsats med udgangspunkt i Jammerbugt Kommunes årlige arbejdsmiljørapport.

Jammerbugt Kommunes arbejdsmiljø og HR-konsulent(er) understøtter arbejdsmiljøarbejdet i kommunen som helhed og deltager med en repræsentant i hovedudvalgets møder.

Jammerbugt Kommunes samlede og senest opdaterede arbejdsmiljøorganisation er tilgængelig på <http://tryk.jammerbugt.dk/arbejdsmiljoe-og-med/organisering-arbejdsmiljoe/arbejdsmiljoe-organisering/>

Særlige indsatser for at styrke og effektivisere arbejdsmiljøindsatsen

- Årlige strategiske indsatsområder for kommunens arbejdsmiljø
- Indsats for sundhed og trivsel (bl.a. sundhedsordning)
- Måltrettet arbejde med forebyggelse og opfølgning på sygefravær
- Systematisk arbejde med forebyggelse af vold, trusler og psykisk belastning
- Styrke fokus på arbejdsmiljøet i hovedudvalgets arbejde
- Kulturprojekt med fokus på kerneopgaven og god ledelse

Strategiske og operationelle opgaver for MED-udvalg og arbejdsmiljøgrupper

Beskrivelsen af på hvilke niveauer de strategiske henholdsvis operationelle arbejdsmiljøopgaver varetages er et uddrag af rammeaftalens bilag 9.

Opgaver, der i henhold til Arbejdstilsynets bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed varetages på det **strategiske** plan, dvs. Hovedudvalg og/eller øvrige udvalgsniveauer.

Opgaverne er:

1. Planlægge, lede og koordinere virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed. Arbejdsmiljøudvalget skal forestå de nødvendige aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.
2. Gennemfører den årlige arbejdsmiljødrøftelse, jf. § 9 [i AMO-bekendtgørelsen].
3. Kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet og sørge for, at arbejdsmiljøgrupperne orienteres og vejledes herom.
4. Deltage i udarbejdelsen af virksomhedens arbejdspladsvurdering, herunder at inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse.
5. Deltage i fastsættelse af arbejdsmiljøorganisationens størrelse, jf. § 16 [i AMO-bekendtgørelsen].
6. Rådgive arbejdsgiveren om løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål og om, hvordan arbejdsmiljø integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift.
7. 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.
8. Holde sig orienteret om lovgivning om beskyttelse af de ansatte mod sikkerheds- og sundhedsrisici.
9. 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.
10. Rådgive arbejdsgiveren om virksomhedens kompetenceudviklingsplan, jf. § 39 [i AMO-bekendtgørelsen]
11. Sørge for udarbejdelse af en plan over arbejdsmiljøorganisationens opbygning med oplysning om medlemmer, og sørge for, at de ansatte bliver bekendt med planen.
12. Medvirke aktivt til en samordning af arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdssted.

I forhold til punkt 5 skal det bemærkes, at det følger af MED-rammeaftalen, at arbejdsmiljøorganisationens størrelse fastlægges i den lokale MED-aftale.

I forhold til punkt 11 skal det bemærkes, at det ligeledes følger af MED-rammeaftalen, at der i forbindelse med den lokale MED-aftale udarbejdes en plan over arbejdsmiljøorganisationens opbygning. Hovedudvalget er ansvarlig for, at planen suppleres med oplysning om medlemmer, og sørger for, at de ansatte bliver bekendt med planen.

Opgaver, der i henhold til Arbejdstilsynets bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed varetages på det **operationelle** plan, dvs. arbejdsmiljøgruppen eller tilsvarende MED-niveau:

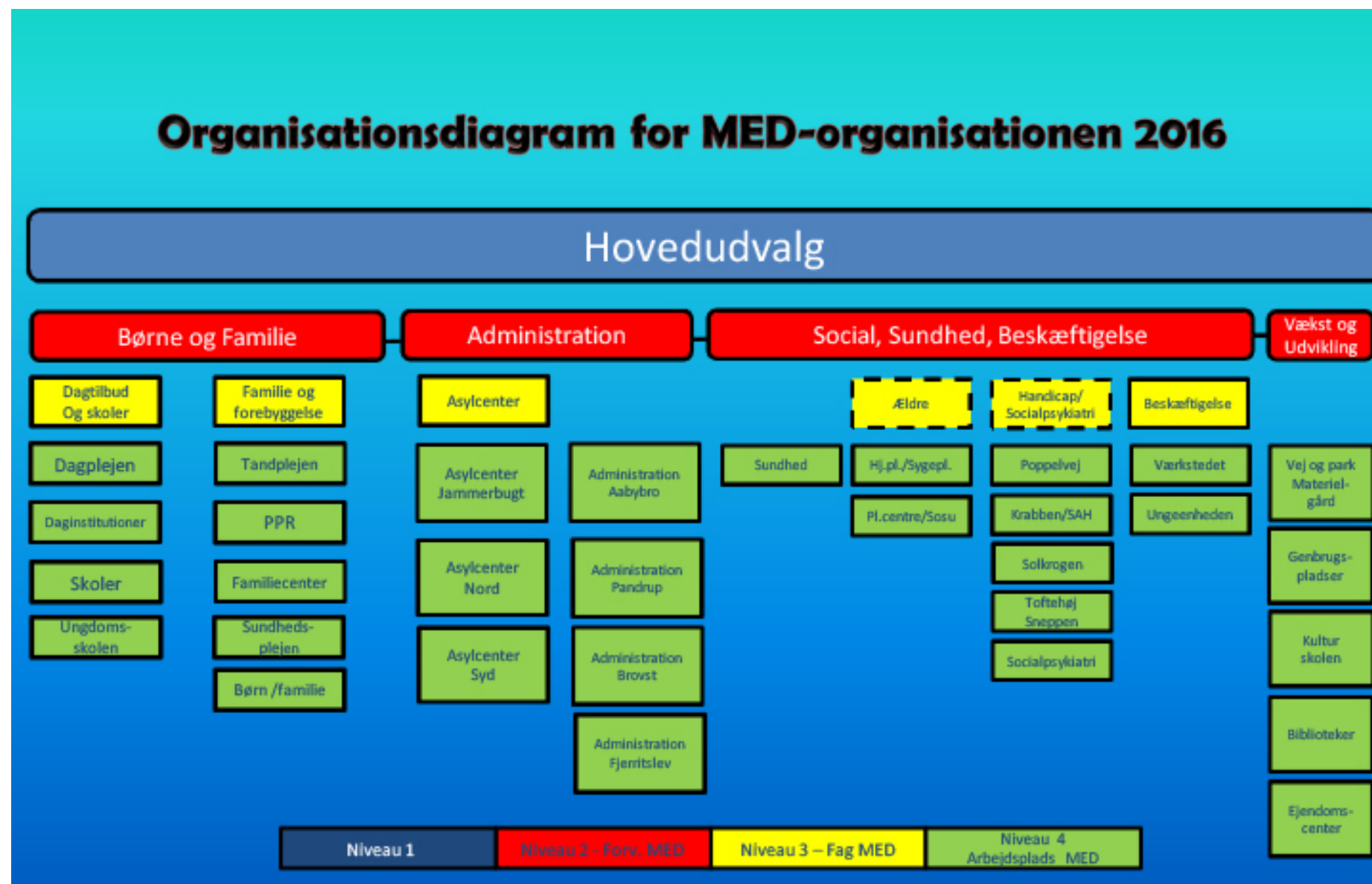
1. Varetage og deltage i aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.

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 kontaktled mellem de ansatte og arbejdsmiljøudvalget.
 8. Forelægge sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer, som arbejdsmiljøgruppen ikke kan løse, eller som er generelle for virksomheden, for arbejdsmiljøudvalget.
- Dette bilag indeholder en beskrivelse af de opgaver, der er beskrevet i rammeaftalen og Arbejdstilsynets bekendtgørelse om opgaver inden for arbejdsmiljøområdet på strategisk og operationelt niveau.

Efter parterne fælles anbefaling gengives §§ 10-24 ikke, idet der henvises til den gældende Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Jammerbugt Kommune anerkender og overholder altid den til enhver tid gyldige rammeaftale.

Organisationsdiagram for MED-organisationen



Underskrifter



Hovedudvalgets underskrifter vedr. tilretninger i januar 2017

Henrik Hartmann Jensen	Hanne Marie Madsen
Jan Lund-Andersen	Jakob Bisgaard
Bo Rogild-Jensen	Dorte Jønsson
Margit Nørgaard	Ida Rytter Jensen
Margit Kristensen	Lene Kjeldgaard
Anette Nielsen	Ina Bach
Michael Christoffersen	Lenette Sørensen
Jørgen Friis Andersen	Jens Christian Møller
Dorrit Viberg	Karina Strøm

Bilag 1 - Definitioner

Med **ledere** menes i denne aftale: personer ansat ved Jammerbugt Kommune, hvor der i stillingsbeskrivelsen indgår et eller flere af følgende elementer:

- selvstændig ledelsesret/ledelsespligt
- beslutnings- eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser.
- selvstændig budget- og regnskabsansvar

Medarbejdere er følgelig: Personer ansat ved Jammerbugt Kommune, hvor der i stillingsbeskrivelsen **ikke** indgår nogen af ovenstående elementer.

Ansatte er både ledere og medarbejdere.

"Arbejdsplads(en)" har i denne aftale forskellig betydning, afhængig af den sammenhæng ordet indgår.

Hvis "arbejdsplads(en)" er nævnt i forbindelse med Hovedudvalget, skal det opfattes som Jammerbugt Kommune som arbejdsplads – altså hele den kommunale organisation.

Hvis "arbejdsplads(en)" er nævnt i forbindelse med den underliggende struktur, skal det opfattes som den del af Jammerbugt Kommune, der er omfattet af det konkrete MED- udvalg /personalemøde.

Bilag 2 - Eksempel på elementer i vilkårsaftale for medarbejderrepræsentanter

(vilkårsaftale indgås mellem den forhandlingsberettigede organisation og den enkelte leder/fagchef, der er tillagt kompetencen i Jammerbugt Kommune)

Navn	
Valgt som	Tillidsrepræsentant Arbejdsmiljørepræsentant Medarbejderrepræsentant
Tjenestested	

Medarbejderrepræsentantens område og hverv

Hvilket område er pågældende valgt for For tillidsrepræsentanter angives desuden overenskomstgruppe og organisation	
Hvor mange medarbejdere repræsenterer medarbejderrepræsentanten	
Hvilke øvrige hverv varetager medarbejderrepræsentanten	
Er der tale om adskilte arbejdspladser	
For tillidsrepræsentanter angives hvem, der er suppleant	

Følgende elementer kan indgå i drøftelse af aftalen:

Skønnet tidsforbrug:

Der er mulighed for at indgå aftale om et timetal.

Hvilket tidsforbrug er der på forhånd kendskab til – MED-udvalg, mødeforberedelse, kursusaktivitet m.v.

Hertil kommer akut opstået tidsforbrug.

Arbejdstilrettelæggelse

Hvordan tilrettelægges arbejdet, så der gives den tilstrækkelige tid til at varetage opgaven som medarbejderrepræsentant.

Gensidige forventninger

Drøft løbende muligheden for at varetage såvel funktionen som medarbejderrepræsentant som varetagelsen af det normale arbejde. Det giver mulighed for at afstemme de gensidige forventninger.

Aflønning

Drøft eventuel aflønning for funktionen som tillidsrepræsentant.

Faciliteter

Afklar kontorfaciliteter – herunder Pc'er, telefon m.v.

Bilag 3 - Principper for tillidsrepræsentanters vilkår

Etablering og drift af en decentral organisation med mange lokale beslutninger, lokal lønforhandling og decentral tilrettelæggelse af personalepolitiske instrumenter medfører behov for væsentligt tidsforbrug til tillidsrepræsentant-arbejdet og dermed også behov for indgåelse af konkrete aftaler om tillidsrepræsentanternes vilkår.

Følgende principper danner grundlag for forhandling med den enkelte organisation (nogle organisationer har delegeret kompetencen til lokale repræsentanter) om de konkrete TR-vilkår – herunder tidsanvendelse, arbejdstilrettelæggelse, efteruddannelse m.v.:

- Tillidsrepræsentanthverv betragtes som en naturlig og nødvendig opgave på Jammerbugt Kommunes arbejdspladser. Det er derfor også en del af den normering, der tildeles et funktionsområde. Hvis der inden for de enkelte funktionsområder opstår tidsmæssige eller økonomiske skævheder, løses disse inden for funktionsområdets rammer – ved tidsmæssig eller økonomisk udligning – eksempelvis hvis en daginstitution er særligt belastet af fravær hos f.eks. fællestillidsmand, indgås der en aftale for hele daginstitutionsområdet, som indebærer, at de øvrige daginstitutioner kompenserer den særligt ramte daginstitution.
- Det skal sikres, at tillidsrepræsentanten har den fornødne tid til tillidsrepræsentantarbejdet.
- Der udbetales kørselsgodtgørelse efter gældende regler i forbindelse med varetagelse af hvervet som TR/FTR
- Det aftales i det enkelte tilfælde, hvor megen tid (udover akut opståede situationer) der anvendes til tillidsrepræsentanthvervet. Tidsanvendelsen kan opgøres som en gennemsnitlig uge-, måneds- eller årsnorm. Der kan normalt ikke indgås aftale om tillidshverv på fuld tid, idet det anses for vigtigt, at tillidsrepræsentanter fortsat udfører normale arbejdsopgaver. Afvigelse herfra kan aftales med den enkelte organisation.
- Der aftales overordnede rammer for arbejdstilrettelæggelsen og varetagelsen af tillidsrepræsentantens normale arbejdsopgaver, når denne er fraværende for at udøve sit hverv. Dette kan ske ved at ovennævnte norm fragår i tiden til det normale arbejde, så der tages hensyn hertil i forbindelse med arbejdstilrettelæggelsen.
- Det aftales, hvordan tillidsrepræsentanten sikres mulighed for kontakt med de medarbejdere, den pågældende repræsenterer, f.eks. i tilfælde af skiftende arbejdssteder eller store geografiske afstande.
- Der gives tillidsrepræsentanten uforstyrret adgang til IT-udstyr, der sikrer, at de arbejdspladsrelaterede tillidsrepræsentantopgaver kan varetages på forsvarlig måde. Der indgås konkrete aftaler herom. Der gives den nødvendige instruktion i brugen af IT-udstyr.

- Der kan indgås aftale om frikøb til organisationsarbejde.
- Efter anmodning gives der tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed med henblik på:
 1. deltagelse i de af personaleorganisationerne arrangerede tillidsrepræsentantkurser
 2. udøvelse af hverv, hvortil tillidsrepræsentanten er valgt inden for sin forhandlingsberettigede personaleorganisation
 3. deltagelse i møder, som arrangeres af den forhandlingsberettigede personaleorganisation for tillidsrepræsentanter, der er valgt i kommunen.
- Midler fra AKUT-fonden til dækning af tillidsrepræsentanternes deltagelse i ovennævnte arrangementer tilgår funktionsområdet/den enkelte arbejdsplads.
- Ved hvervets ophør har TR ret til nødvendig faglig efteruddannelse. Efteruddannelsen aftales med nærmeste leder under hensyntagen til hvervets længde og udviklingen inden for pågældendes fagområde. Udgiften hertil indgår i vurderingen af "skævheder" – jf. pind 1 ovenfor.
- TR/FTR skal gennem lønforhandling mellem den enkelte organisation og Jammerbugt Kommune sikres samme lønudvikling som det øvrige personale på funktions- og/eller kvalifikationsløn. Løntillæg for funktionen som TR/FTR forhandles ligeledes mellem den enkelte organisation og Jammerbugt Kommune.

Der henvises i øvrigt til kapitel 3 i MED-rammeaftalen om tillidsrepræsentanter.

Bilag 4 - Emner, der kan indgå i en forretningsorden

Mødefrekvens

Dagsordenudarbejdelse – hvem

Frister for sagers fremsendelse til dagsordenen

Tidspunkt og form for dagsordenudsendelse

Udpegning af sekretær i udvalget

Frist for udarbejdelse og offentliggørelse af referat

Metode for offentliggørelse af referat

Bilag 5 - Præcisering i forbindelse med selvejende institutioner

At de selvejende institutioner indgår i kommunens arbejdsmiljøorganisation via denne lokale MED-aftale betyder, at

- der skal vælges arbejdsmiljørepræsentant på den selvejende institution efter de almindelige regler, når betingelserne herfor i øvrigt er til stede (10 eller flere ansatte i institutionen).
- er der 20 eller flere ansat i institutionen, skal det sikres, at planlægning og koordinering af arbejdsmiljøarbejdet sker i et samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdslederne og de ansatte på den selvejende institution; det kan fx være et lokalt MED-udvalg for institutionen.
- de selvejende institutioner er omfattet af og forpligtet til at følge de retningslinjer, der fastlægges i MED-organisationen, herunder retningslinjer i forhold til opgaver på arbejdsmiljøområdet, fx pligt til at følge kommunens aktuelle vision, værdigrundlag, ledelsesgrundlag og personalepolitikker samt de overordnede strategiske mål for arbejdsmiljøarbejdet. Institutionen har pligt til at koordinere kursus- og uddannelsesvirksomhed, herunder den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse, med kommunen.
- arbejdsmiljøgrupperne for de selvejende institutioner skal fremgå af arbejdsmiljø-organisationsplanen.
- under hvert henhørende forvaltningsområde vælger arbejdsgiver- og arbejdsmiljørepræsentanter hver for sig 1 repræsentant til Forvaltnings-MED
- de dermed valgte repræsentanter er forpligtiget til at informere og kommunikere beslutninger truffet i Forvaltnings-MED til de selvejende institutioner, der ikke er repræsenteret.

Bilag 6 - Hovedudvalgets senere tilpasninger af Jammerbugt Kommunes lokale MED-aftale fra maj 2016 efter rammeaftalens § 9 stk. 2 pkt. 5

Aftalegrundlag

Af rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse §9 fremgår det:

STK. 2 pkt. 5 at

Hovedudvalget har på det overordnede niveau endvidere til opgave:

5. at tilpasse MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse jf. vejledningstekste til §9 stk. 2 i MED-håndbogen

Af parternes fælles vejledning til § 9 stk. 2. fremgår det:

Hovedudvalget har generelt – altså også ved andre situationer end ved ændringer af kommunens organisation og/eller ledelsesstruktur - kompetencen til at tilpasse MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, hvor formålet er at:

- *oprette niveauer,*
- *indføre og øge formaliseret adgang til medindflydelse og medbestemmelse eller*
- *foretage øvrige ændringer af MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøorganiseringen hvor adgangen til medindflydelse og medbestemmelse holdes status quo.*

Hovedudvalget har i forbindelse med tilpasning af MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet kompetence til at ændre ordlyden af den lokale med-aftale.

Hovedudvalgets tilpasninger efter § 9 stk. 2 pkt. 5

* s. 6 Hovedudvalget har tilføjet:

Dog 4 arbejdsmiljørepræsentanter i MED-udvalget på forvaltningsniveau i Social-, Sundhed- og Beskæftigelsesforvaltningen.

Tilpasningen blev godkendt i hovedudvalget d. 18. august 2016.

Tilpasset aftale godkendt i hovedudvalget d. 26. januar 2017.

* s. 6. Hovedudvalget har tilføjet:

Dog 3 arbejdsmiljørepræsentanter i MED-udvalget på fagniveau for skole- og dagtilbudsområdet.

Tilpasningen blev godkendt i hovedudvalget d. 18. august 2016.

Tilpasset aftale godkendt i hovedudvalget d. 26. januar 2017.