

RKSK MED aftale

1. januar 2022



Indhold

| | |
|---|----|
| RKSK MED aftale | 1 |
| § 1 Aftalens gyldighedsområde..... | 3 |
| § 2 Formålet med aftalen..... | 3 |
| § 3 Formålet med MED..... | 3 |
| § 4 Generelt om Medindflydelse og Medbestemmelse..... | 4 |
| § 5 Generelt om information og drøftelse | 5 |
| § 6 Generelt om retningslinjer | 6 |
| § 7 Form og struktur | 6 |
| § 8 Kompetence..... | 7 |
| § 9 HovedMEDudvalget, niveau 1 | 8 |
| § 10 FagMEDudvalg niveau 2 | 10 |
| § 11 Arbejds miljøarbejdet | 12 |
| § 12 Lokale MEDudvalg eller Personalemøder med MEDfunktion, niveau 3..... | 14 |
| § 13 Arbejds miljøgrupper..... | 16 |
| § 14 TR-regler | 18 |
| § 15 Medarbejderrepræsentanternes vilkår..... | 18 |
| § 16 Opsigelse af lokalaftalen | 18 |
| § 17 Ikrafttrædelse..... | 18 |
| § 18 Valg og Udpegninger | 18 |

§ 1 Aftalens gyldighedsområde

Denne MEDaftale suppleres af Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse i forhold til de bemærkninger m.m., der ikke er medtaget i denne aftale.

Stk. 1. Denne aftale gælder for alle områder og alle ansatte i Ringkøbing-Skjern Kommune, herunder selvejende dag- og/eller døgninstitutioner, som kommunen har indgået driftsoverenskomst med.

Stk. 2. Øvrige selvejende institutioner, kan tilslutte sig denne aftale. Aftale herom indgås med bestyrelsen for den pågældende selvejende institution.

Vedrørende stk. 1 og stk. 2.

Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter fra disse institutioner kan udpeges til HovedMED og FagMED. Ligesom tillidsrepræsentanter fra disse institutioner kan vælges som fællestillidsrepræsentant. Der henvises endvidere til bilag 4 "Selvejende institutioners repræsentation i MED-organisationen" om de selvejende institutioners deltagelse i MED-systemet/ arbejdsmiljøorganisationen.

Stk. 3. For at fremme sammenhæng mellem arbejde udført af ansatte ved Ringkøbing-Skjern Kommune og ansatte hos arbejdsgivere, der efter udlicitering udfører opgaver for Ringkøbing-Skjern Kommune, skal ansatte, beskæftiget med udliciterede opgaver være omfattet af nærværende aftale i et omfang, der bestemmes ved forhandling mellem kommunen og den pågældende arbejdsgiver.

§ 2 Formålet med aftalen

Aftalen skal sikre, at alle medarbejdere i Ringkøbing- Skjern Kommune har ret til og mulighed for information, medindflydelse og medbestemmelse. Aftalen skal skabe grundlaget for at fastholde og udvikle samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere og aftalen skal sikre, at arbejdsmiljøarbejdet styrkes og effektiviseres. Desuden fastlægger aftalen vilkårene for medarbejderrepræsentanternes virke.

§ 3 Formålet med MED

Aftalens målsætning og strategi bygger på de til enhver tid gældende principper, værdier og definitioner i Ringkøbing-Skjern Kommune.

Målsætning

Formålet med medindflydelse og medbestemmelse er at sikre gode arbejdsforhold i kommunen og fremme den kommunale virksomheds målsætninger. Herunder at styrke interessen for kvalitet, effektivitet og udvikling i organisationen og medvirke til sikring af arbejdsglæde, sundhed og sikkerhed samt medvirke til at opfylde den enkelte medarbejders behov for tryghed, personlig og faglig udvikling, og kommunens behov for dygtige, engagerede og loyale medarbejdere.

Strategi

Formålet opnås ved i aftalen at fastlægge rammer og retningslinjer, der sammen med den fælles forståelse for og interesse i et godt samarbejde sikrer eller medvirker til:

- At der skabes en udvalgsstruktur og et tillidsfuldt og respektfuldt samarbejdsklima, så ledelse og medarbejdere får mulighed for ved information og drøftelse at opnå gensidig forståelse og viden om hinandens situation, muligheder og roller, og om mål og rammer for de opgaver, der skal løses.
- At der anvendes ledelsesprincipper, der giver medarbejderne reel mulighed for at være medbestemmende ved udformning af egen arbejdssituation og for at have medindflydelse i beslutningsprocesserne vedrørende egne arbejdsopgavers tilrettelæggelse og udførelse.
- At ledelsen og medarbejderne samarbejder om at opfylde kommunens mål ved, at der skabes sammenhæng mellem kravene til kvaliteten i kommunens ydelser og til kvaliteten/indholdet i de personalepolitikker, som udvikles og anvendes på alle niveauer i den kommunale organisation.
- At give medarbejderne medindflydelse på fastlæggelse af mål og rammer for den faglige opgaveløsning og ved, at medarbejderne inddrages i det løbende arbejde med justering af mål og rammer.
- At beslutningsforslag, der vedrører medarbejderne, forelægges medarbejderne sammen med beskrivelser af de kendte konsekvenser i så god tid, at medarbejdernes synspunkter kan indgå i beslutningsgrundlaget.
- At samarbejdssystemet er synligt og gennemsigtigt for den enkelte medarbejder.
- At den enkelte medarbejder som minimum orienteres om, hvilket medbestemmelsesudvalg man er omfattet af på de forskellige niveauer, hvilke områder udvalget beskæftiger sig med, udvalgets sammensætning, dagsordener og referater.
- At medindflydelses- og medbestemmelsessystemet tilpasses de forskellige arbejdspladser i kommunen.
- At der til de tillidsvalgte afsættes tilstrækkelig tid til arbejdet og tilbydes kontinuerlig, relevant uddannelse.
- At respektere de forskellige organisationers interne regler for udpegning af tillidsvalgte.

§ 4 Generelt om Medindflydelse og Medbestemmelse

Stk. 1. Ved medindflydelse forstår vi, at den enkelte medarbejder eller dennes repræsentanter høres, inden der træffes beslutninger, som vedrører den pågældendes arbejdsforhold og opgavetilrettelæggelse.

Vi lægger i den forbindelse vægt på:

- At information og drøftelse er et normalt, dagligdags element i samvirket mellem medarbejder og leder.
- At information og sker forudgående og i god tid.
- At information og indarbejdes som fast led i gentagne processer, og at information og i større sager også sker gennem det formelle samarbejdsorgan.

Ved medbestemmelse forstår vi, at en beslutning om retningslinjer for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold træffes efter en forudgående forhandling med medarbejderne/samarbejdsorganerne og efter, at alle har bestræbt sig for at opnå enighed. Hvis der ikke kan opnås enighed om retningslinjer, skal ledelsen hvis medarbejderne ønsker det, redegøre for, hvordan man herefter vil forholde sig til det drøftede emne

Vi lægger i den forbindelse vægt på:

- At det præciseres, hvornår der er tale om medbestemmelse.
- At drøftelserne foregår i god tid, på et tidligt tidspunkt i processen.
- At alle kendte og relevante informationer lægges frem.
- At der vises ærlig vilje til at nå et fælles resultat.
- At drøftelser og beslutninger sker med forståelse for de økonomiske muligheder.

Stk. 2. 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.

§ 5 Generelt om information og drøftelse

Stk. 1. Grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse er:

- At der er gensidig informationspligt på alle niveauer.
- At informationen skal gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse, så medarbejdernes/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller Byrådets beslutninger.
- At ledelsen regelmæssigt giver information om fremkomne forslag og trufne beslutninger i Byrådet.
- At ledelsen informerer om den seneste og den forventede udvikling i virksomhedens aktiviteter og økonomiske situation.
- At ledelsen informerer og tager initiativ til drøftelse af situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen samt om alle planlagte, forventede foranstaltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet.

- At ledelsen informerer og tager initiativ til drøftelse af de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse. Dette indebærer en forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i det relevante MEDudvalg forud for beslutning i Byrådet. Medarbejdergrupper, som ikke er repræsenteret i MEDudvalget, kan fremsætte krav om at deres tillidsrepræsentant deltager i forhandlingerne.
- At alle forhold, som er omfattet af informationspligten, skal tages op til drøftelse, hvis en af parterne ønsker det.

§ 6 Generelt om retningslinjer

Stk. 1. Når én af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser med henblik på fastlæggelse af retningslinjer. Der skal fra begge parter side udvises positiv forhandlingsvilje og søges opnået enighed.

Stk. 2. Retningslinjer kan fastlægges af ethvert MED- udvalg, men kun vedrørende forhold som er omfattet af den ledelseskompetence, som dækker udvalgets område. Et MEDudvalgs retningslinjer skal være i overensstemmelse med de overordnede retningslinjer, der måtte være fastsat af HovedMEDudvalget.

Stk. 3. HovedMEDudvalget fastsætter retningslinjer for proceduren for drøftelse af de i MED Rammeaftalen §8 fastsatte emner samt øvrige aftalte emner.

HovedMEDs vedtagne retningslinjer lægges tilgængeligt for alle på kommunens intranet.

Stk. 4 Hvis der ikke opnås enighed om retningslinjer på et givet område, skal ledelsen, hvis medarbejderne fremsætter ønske herom, redegøre for, hvorledes man derefter vil forholde sig på det pågældende område.

Stk. 5 Aftalte retningslinjer er bindende for begge parter, som er forpligtet til at forsvare og anvende dem.

Stk. 6 Alle retningslinjer skal udformes skriftligt. Aftaler om retningslinjer kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog således at retningslinjer jf. Rammeaftalens §8 skal genforhandles og er gældende indtil der er opnået enighed om nye retningslinjer eller enighed om at de bortfalder, og desuden således at de omhandlede retningslinjer gælder, indtil der er opnået enighed om ændringer.

§ 7 Form og struktur

Stk. 1. Med henblik på at tilgodese kommunens behov og at styrke medarbejdernes muligheder for indflydelse og medbestemmelse etableres en sammenhængende struktur for medindflydelse og medbestemmelse.

Det er en grundlæggende værdi for Ringkøbing-Skjern Kommune, at der er et godt arbejdsmiljø på alle kommunens arbejdspladser. Strukturen omfatter derfor også i fuldt omfang arbejdsmiljøarbejdet for så vidt angår arbejdsmiljøudvalg i henhold til arbejdsmiljølovgivningen.

Ringkøbing-Skjern Kommune arbejder med et enstrengt system, hvilket indebærer, at arbejdsmiljøarbejdet er integreret i MEDstrukturen. Med det enstrengede system gives mulighed for at sætte fokus på arbejdsmiljøspørgsmål og ikke mindst på sammenhængen mellem arbejdsmiljø og medarbejdernes mulighed for medbestemmelse og medindflydelse.

Stk. 2. MEDstrukturen består af:

- HovedMEDudvalget (niveau 1)
- FagMEDudvalg (niveau 2)
- Lokale MEDudvalg/Personalemøder (niveau 3)
- Arbejdsmiljøgrupper (niveau 3)

Stk. 3. En skematisk oversigt over MEDstrukturens organer findes som Bilag 1 til denne aftale.

Der henvises endvidere til en liste over samtlige arbejdsmiljørepræsentanter (på arbejdspladsniveau), som findes på kommunens intranet under kategorien "MED og Arbejdsmiljø".

HovedMEDudvalget har ansvar for og kompetence til at tilpasse oversigten over MEDstrukturen, således at denne til enhver tid er i overensstemmelse med organisations- og ledelsesstrukturen ved Ringkøbing-Skjern Kommune.

HovedMEDudvalget vurderer om en ønsket tilpasning ligger indenfor HovedMEDudvalgets kompetence. Hvis HovedMEDudvalget vurderer, at det ligger udenfor HovedMEDudvalgets kompetence kan tilpasningerne aftales i et nedsat forhandlingsorgan.

Stk. 4. MEDstrukturen er opbygget således, at den så vidt muligt følger ledelsesstrukturen og dermed også opdelingen i fag- og stabsområder og institutioner.

Stk. 5. Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen.

Stk. 6. Udvalgenes sammensætning baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter.

§ 8 Kompetence

Stk. 1. Medindflydelse og medbestemmelse på et område udøves inden for den kompetence, som ledelsen af området har med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Ledelsens kompetence er udgangspunktet for medindflydelse og medbestemmelse inden for et givet område. Hvis en leder ikke har kompetence inden for 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.

Stk. 2. Hvis der opstår tvivl om rækkevidden af ledelseskompetencen, skal ledelsen klargøre grænserne for den. De elementer, der indgår i den konkrete vurdering af ledelseskompetencen, er bl.a. om der i ledelsesfunktionen indgår:

- Selvstændig ledelsesret.

- Personalepolitisk ansvar.
- Selvstændigt budget- og regnskabsansvar.

§ 9 HovedMEDudvalget, niveau 1

Stk. 1. Der nedsættes et HovedMEDudvalg for hele kommunen, som er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i kommunen og for varetagelse af arbejdsmiljøområdet i henhold til Arbejdsmiljølovgivningen.

Stk. 2. HovedMEDudvalget, niveau 1, har 18 medlemmer, som består af:

- 4 lederrepræsentanter udpeget af kommunens øverste, administrative ledelse. Der skal som minimum være én ledelsesrepræsentant i udvalget, som er arbejdsmiljøleder i en arbejdsmiljøgruppe.
- 14 medarbejderrepræsentanter, udpeget af organisationerne. Heraf skal der være 2 arbejdsmiljørepræsentanter. Hovedorganisationerne fordeler pladserne imellem sig efter aftale.

Stk. 3. Det bør tilstræbes, at der udpeges personer, som er eller har været medlem af et MEDorgan. Der udpeges personlige suppleanter. Medlemmerne udpeges i ulige år senest 1. juni for 2 år og tiltræder 1. august.

Stk. 4. Kommunaldirektøren er formand for HovedMEDudvalget. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne i HovedMEDudvalget.

Stk. 5. HovedMEDudvalget kan nedsætte underudvalg, arbejds- eller projektgrupper.

Stk. 6. HovedMEDudvalget holder møde efter behov dog mindst 1 gang i kvartalet. Desuden holdes møde, når formanden eller næstformanden finder det nødvendigt.

Stk. 7. HovedMEDudvalget mødes mindst en gang om året med Økonomiudvalget med henblik på en drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen. Derudover kan der aftales ekstra møder omkring særlige temaer eller ved større og mere vidtgående ændringer i kommunen.

Drøftelserne bør ske på så tidligt et tidspunkt, at medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for Byrådets beslutninger.

Stk. 8. HovedMEDudvalget forhandler og indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i henhold til bestemmelserne heri.

De centrale overenskomstparter har indgået en række rammeaftaler, som giver de lokale parter en række muligheder for på det personalepolitiske område at indgå udfyldende aftaler tilpasset de lokale forhold.

Der henvises til Rammeaftalens bemærkninger til §9, stk.1.

I HovedMEDudvalget kan der forhandles og indgås aftaler om emner:

- hvor det af den enkelte aftale fremgår, at man forhandler i fællesskab på medarbejder/organisationssiden.

Stk. 9. HovedMEDudvalget har på det overordnede niveau endvidere til opgave, at:

- Gensidigt informere om, drøfte og eventuelt udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen.
- vejlede om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af udvalg m.v.
- Fortolke aftalte retningslinjer.
- Fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom.

Tilpasse MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse (jf. vejledningsteksten i Rammeaftalen §9 stk. 2)

- Indbringe uoverensstemmelser, fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter jf. § 23 i Rammeaftalen.

Der henvises endvidere til Bilag 2 (HovedMEDudvalgets obligatoriske opgaver) i Rammeaftalen. Der henvises i øvrigt til § 11 vedrørende arbejdsmiljø-opgaver i denne aftale.

Stk. 10. Hvert andet år gennemfører HovedMEDudvalget en strategisk drøftelse af, hvilke indsatsområder og opgaver, som man lokalt er enige om er særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med i perioden.

Stk. 11. HovedMEDudvalget fastlægger en 2-årig strategiplan på baggrund af den strategiske drøftelse.

Stk. 12. Den strategiske drøftelse og fastlæggelse af strategiplan ændrer ikke ved de grundlæggende bestemmelser vedrørende medindflydelse og medbestemmelse.

Stk. 13. Oprettelse eller nedlæggelse af udvalg jf. § 7, stk. 2 i denne aftale skal godkendes af HovedMEDudvalget.

Stk. 14. HovedMEDudvalget fastlægger og sikrer gennemførelsen af uddannelsen på medindflydelses- og medbestemelsesområdet og på arbejdsmiljøområdet i henhold til aftaler og lovkrav.

Uddannelse på MED området fastlægges i overensstemmelse med principperne i de centrale forhandlingsparters "Protokollat om uddannelse på medindflydelses- og medbestemelsesområdet".

Der henvises til bilag 3 i denne aftale, Principper for medarbejderrepræsentanternes vilkår.

Stk. 15. Medarbejderrepræsentanterne i udvalget kan i rimeligt omfang holde forberedelsesmøder inden møderne i udvalget. Ledelsen skal orienteres om formødernes afholdelse.

Medarbejderrepræsentanterne kan, når der skønnes særligt behov derfor, afholde et forberedelsesmøde med alle tillidsrepræsentanterne inden for kommunen. Ledelsen orienteres om mødets afholdelse.

§ 10 FagMEDudvalg niveau 2

Stk. 1. Der nedsættes et FagMEDudvalg for hvert fagområde/stabsområde,

Stk. 2. Niveau 2 MEDudvalgene har følgende sammensætning:

Generelt gælder det, at der som minimum skal være én ledelsesrepræsentant i udvalgene, som er arbejdsmiljø- leder i en arbejdsmiljøgruppe. Hovedorganisationerne fordeler pladserne imellem sig efter aftale.

Hovedorganisationerne tilstræber, så vidt det er muligt, en repræsentation fra alle afdelinger i fagområdet.

Sundhed og Omsorg: FagMEDudvalget har 16 medlemmer som består af:

5 lederrepræsentanter udpeget af fagchefen, heraf 1 lederrepræsentant fra en selvejende institution

11 medarbejderrepræsentanter udpeget af organisationerne. Heraf skal 2 være arbejdsmiljørepræsentanter, heraf 1 arbejdsmiljørepræsentant fra en selvejende institution.

Handicap og Psykiatri: FagMEDudvalget har 16 medlemmer som består af:

5 lederrepræsentanter udpeget af fagchefen.

11 medarbejderrepræsentanter udpeget af organisationerne. Heraf skal 2 være arbejdsmiljørepræsentanter.

Børn og Familie: FagMEDudvalget har 12 medlemmer som består af:

4 lederrepræsentanter udpeget af fagchefen.

8 medarbejderrepræsentanter udpeget af organisationerne. Heraf skal 2 være arbejdsmiljørepræsentanter.

Dagtilbud og Undervisning: FagMEDudvalget har 23 medlemmer som består af:

6 lederrepræsentanter udpeget af fagchefen, heraf 1 lederrepræsentant fra en selvejende institution.

17 medarbejderrepræsentanter udpeget af organisationerne. Heraf skal 2 være arbejdsmiljørepræsentanter, heraf 1 arbejdsmiljørepræsentant fra en selvejende institution.

Land, By og Kultur: FagMEDudvalget har 10 medlemmer som består af:

4 lederrepræsentanter udpeget af fagchefen.

6 medarbejderrepræsentanter udpeget af organisationerne. Heraf skal 1 være arbejdsmiljørepræsentant.

Beskæftigelse: FagMEDudvalget har 14 medlemmer som består af:

3 ledelsesrepræsentanter udpeget af stabschefen

11 medarbejderrepræsentanter heraf 2 arbejdsmiljørepræsentanter

Viden og Strategi: FagMEDudvalget har 5 medlemmer som består af:

2 ledelsesrepræsentanter udpeget af fagchefen heraf 1 arbejdsmiljøleder

3 medarbejderrepræsentanter heraf 1 arbejdsmiljørepræsentant

Personale og Digitalisering: FagMEDudvalget har 9 medlemmer som består af:

4 ledelsesrepræsentanter udpeget af stabschefen

5 medarbejderrepræsentanter heraf 1 arbejdsmiljørepræsentant

Stk. 3. Der udpeges personlige suppleanter. Medlemmerne udpeges i ulige år senest 1. juni for 2 år og tiltræder 1. august.

Stk. 4. Oprettelse og nedlæggelse af et niveau 2- MEDudvalg skal godkendes i HovedMEDudvalget.

Stk. 5. Fagchefen/Stabschefen er formand for udvalget. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne i udvalgene.

Stk. 6. Udvalget fastsætter selv sin forretningsorden. I Bilag 2 findes et vejledende eksempel på en forretningsorden.

Stk. 7. Udvalget kan nedsætte underudvalg, arbejds- eller projektgrupper.

Stk. 8. Niveau 2 MEDudvalgene har følgende hovedopgaver:

- Gensidig information om og drøftelse af alle emner af betydning for arbejds- personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforholdene i området,
- Informere om og udmønte retningslinjer og beslutninger fra HovedMEDudvalget,
- Deltage i udformningen af retningslinjer for områdets arbejds- og personaleforhold,
- Drøfte politiske planer og beslutninger af betydning for områdets arbejds- og personaleforhold, så vidt muligt i så god tid at udvalgets synspunkter kan indgå i beslutningsgrundlaget,
- Drøfte større arbejdsomlægninger,
- Drøfte fysisk og psykisk arbejdsmiljø,
- Drøfte forslag til budget for området,
- Drøfte uddannelsesforhold, medarbejdersamtaler og andre personaleudviklings- og vurderingsredskaber,
- Informere personalet i området om udvalgets drøftelser og beslutninger,

- Behandle emner som indbringes af MEDudvalg eller personalemøder inden for området.

Der henvises endvidere til Bilag 3 (opgaver for "øvrige MED-udvalg") i Rammeaftalen. Der henvises i øvrigt til § 11 i denne aftale, vedrørende arbejdsmiljø-opgaver.

MEDudvalgenes konkrete opgaver ses også i oversigtsform udarbejdet i et MED årshjul, der ses på kommunens Intranet under "MED og Arbejdsmiljø".

Stk. 9. Medarbejderrepræsentanterne i udvalget kan i rimeligt omfang holde forberedelsesmøder inden møderne i udvalget. Ledelsen skal orienteres om formødernes afholdelse.

Medarbejderrepræsentanterne kan, når der skønnes særligt behov derfor, afholde et forberedelsesmøde med alle tillidsrepræsentanterne inden for området. Ledelsen orienteres om mødets afholdelse.

Medarbejderrepræsentanterne kan, når næstformanden skønner særligt behov derfor og efter forudgående aftale med ledelsen, afholde forberedelsesmøde til et MEDudvalgsmøde med hele områdets personale.

§ 11 Arbejdsmiljøarbejdet

Det er grundlæggende for Ringkøbing-Skjern Kommune, at der er et godt arbejdsmiljø på alle kommunens arbejdspladser

Arbejdsmiljøarbejdet skal leve op til Arbejdsmiljølovens bestemmelser og bygger på et forpligtende samarbejde og planlægning mellem ledere og medarbejdere i Ringkøbing-Skjern Kommune og eksterne institutioner såsom f.eks. Arbejdstilsynet og andre engagerede aktører på området

Arbejdsmiljøarbejdet er integreret i MED-strukturen på alle MED niveauer, hvor der bliver sat fokus på arbejdsmiljøspørgsmål og sammenhængen mellem arbejdsmiljø og medarbejdernes mulighed for medbestemmelse og medindflydelse.

Såvel det overordnede som det lokale arbejde med arbejdsmiljø skal være proaktivt såvel som hændelsesorienteret – således at arbejdsmiljø-arbejdet på alle niveauer er på forkant med udviklingen, og således at Ringkøbing-Skjern Kommune er styrende for udviklingen på arbejdsmiljøområdet.

Stk. 1. HovedMEDudvalget varetager de opgaver, der tidligere blev henført til det øverste arbejdsmiljøudvalg i kommunen. HovedMEDudvalget sikrer den overordnede planlægning af arbejdsmiljøarbejdet, jf. Arbejdsmiljøloven.

Det er en forudsætning, at udvalget inddrages i planlægningen på et så tidligt tidspunkt som muligt, og at udvalget får lejlighed til at udtale sig, før ledelsen træffer sin beslutning.

Arbejdsmiljøarbejdet er integreret i møderne i HovedMEDudvalget og dagsordenen skal indeholde punktet "nyt om arbejdsmiljø", hvor der orienteres om ny lovgivning, bekendtgørelser, anvisninger m.v. Der gøres løbende status på arbejdsmiljøarbejdet f.eks. på baggrund af sygefraværs-statistikker, arbejdsmiljøstatistikker eller Arbejdstilsynets tilsynsbesøg.

HovedMED udarbejder i forbindelse med udarbejdelse af MED strategiplanen en strategi for arbejdsmiljøarbejdet, hvorved der sættes retning for det lokale arbejdsmiljøarbejde.

HovedMED foretager årligt en strategisk arbejdsmiljø-drøftelse, og drøfter en revision af fastsatte strategiske målsætninger jf strategiplanen.

HovedMED udarbejder en arbejdsmiljøpolitik.

HovedMEDudvalget drøfter og beslutter opgaver i de forskellige MED-niveauer vedrørende arbejdsmiljø herunder årlig arbejdsmiljø-drøftelse, samt øvrige opgaver jævnfør Arbejdsmiljølovens gældende bekendtgørelser og MED Rammeaftalen.

Opgavevaretagelsen udføres i MED niveau 2 eller MED niveau 3/Arbejdsmiljøgrupperne afhængigt af opgavens karakter.

Der udarbejdes et årshjul for opgaver, der henhører de enkelte MED niveauer og arbejdsmiljø gruppen. Herved sikres overskuelighed ift. opgaverne, der ligger i Arbejdsmiljøloven og synergi i varetagelse af arbejdsmiljø-arbejdet på alle niveauer.

HovedMEDudvalget fastsætter rammerne for tilbagemelding om opgavens udførelse og/eller evaluering fra MED niveau 2 og MED niveau 3/Arbejdsmiljøgrupperne.

Der tilstræbes en løbende informationsudveksling mellem MED 1, 2 og 3 samt arbejdsmiljø grupperne vedrørende arbejdsmiljø-spørgsmål.

HovedMEDudvalget og FagMEDudvalgene inddrager generelt arbejdsmiljø aspektet i sit arbejde og tager – efter behov – initiativ til udformning af særlige politikker på enkeltområder.

Den konkrete opgavevaretagelse løses lokalt efter Arbejdsmiljølovens bestemmelser, og ansvaret er naturligt delegeret til den pågældende lokale arbejdsmiljø-leder.

Stk. 2. FagMEDudvalgene varetager tilsvarende opgaver for det pågældende ledelsesområde samt rådgiver HovedMEDudvalget. FagMEDudvalgene sikrer planlægning af arbejdsmiljøarbejdet for det enkelte ledelsesområde. Der afholdes mindst fire møder årligt. Arbejdsmiljøarbejdet er integreret, men dagsordenen skal indeholde punktet "nyt om arbejdsmiljø", hvor der orienteres om ny lovgivning, bekendtgørelser, anvisninger, m.v.

FagMEDudvalgene skal deltage i den samlede planlægning af arbejdsmiljøarbejdet for det pågældende ledelsesområde samt rådgive HovedMEDudvalget i forhold til den samlede planlægning for kommunen. Det er en forudsætning, at udvalget inddrages i planlægningen på et så tidligt tidspunkt som muligt, og at udvalget får lejlighed til at udtale sig, før ledelsen træffer sin beslutning.

FagMEDudvalgene understøtter enhederne i det tværgående arbejde omkring arbejdsmiljø, og kan iværksætte tværgående forebyggende arbejdsmiljø initiativer inden for området.

FagMEDudvalgene skal i samarbejde med ledere/arbejdsmiljørepræsentanter inddrages ved planlægning af de samme forhold som HovedMEDudvalget.

Stk. 3. LokalMEDudvalgene varetager det arbejdsmiljøarbejde, som et lokalt arbejdsmiljøudvalg efter loven varetager, jf. Arbejdsmiljøloven Herunder den årlige arbejdsmiljø drøftelse/ Målfastsættelse, gennemførelse af og opfølgning på APV samt gennemførelse af Trivselsundersøgelsen og prioritering af handleplan.

LokalMED informerer, instruerer og oplærer den enkelte til at tage ansvar for egen sikkerhed og sundhed

LokalMED fremsætter forslag til FagMED og HovedMED om opgaver for eksterne aktører på arbejdsmiljøområdet.

LokalMED udfører de opgaver og indsatser som HovedMED fastlægger.

LokalMEDudvalgene skal inddrages i planlægning af de samme forhold som HovedMEDudvalget og FagMEDudvalgene, samt behandling af tilsynsrapporter fra Arbejdstilsynet vedrørende arbejdspladsen.

For at sikre Arbejdsmiljølovens bestemmelser er der et naturligt samarbejde mellem arbejdsmiljøgruppen og MED systemet.

Arbejdsmiljøgrupperne er kernepunktet i arbejdsmiljøarbejdet, herfra udgår alt arbejde omkring arbejdsmiljø på den enkelte arbejdsplads. Der henvises til §13 i denne aftale.

Stk. 4. Alle arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøledere skal gennemgå den obligatoriske Arbejdsmiljøuddannelse. Desuden skal i samarbejde med HovedMEDudvalget tilbydes deltagelse i supplerende Arbejdsmiljøuddannelse. Der tilbydes to dages supplerende uddannelse til repræsentanter i 1. funktionsår. Desuden tilbydes alle medlemmer af arbejdsmiljøgrupperne årligt 1 1/2 dags sammenhængende supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

Stk. 5. Valg af arbejdsmiljørepræsentanter sker efter reglerne i arbejdsmiljøloven. Valg afholdes i ulige år inden 1. maj med tiltræden 1. august.

§ 12 Lokale MEDudvalg eller Personalemøder med MEDfunktion, niveau 3

Stk. 1. På institutioner og afdelinger, kan der efter behov nedsættes et lokalt MEDudvalg eller MED kan udøves i formaliserede Personalemøder med MED funktion.

Stk. 2. De ansatte i institutionen eller afdelingen afgør:

Om man vil organisere sig med et MEDudvalg eller et formaliseret Personalemøde med MED- funktion.

Stk. 3. Oprettelse og nedlæggelse af MEDudvalg og formaliserede Personalemøder med MED funktion skal dog endeligt godkendes i HovedMEDudvalget.

Stk. 4. Antallet af medlemmer i det lokale MEDudvalg afgøres lokalt.

Medarbejderrepræsentationen skal afspejle personalesammensætningen, og tillidsrepræsentanterne skal indgå i udvalget, medmindre det ikke er muligt. Ligeledes skal minimum én arbejdsmiljørepræsentant være repræsenteret i MEDudvalget.

Antallet af ledelsesrepræsentanter må ikke overstige antallet af medarbejderrepræsentanter i udvalget.

Udvalgene sammensættes på medarbejdersiden som udgangspunkt af de tillidsrepræsentanter, der er inden for det område, som udvalget dækker.

Er der aftalt færre pladser på medarbejdersiden i et medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, end der er tillidsrepræsentanter inden for området, må der ske udpegning efter aftale mellem organisationerne.

Er der derimod aftalt flere pladser på medarbejdersiden i udvalget, end der er tillidsrepræsentanter inden for området, kan der udpeges andre medarbejdere som repræsentanter i udvalget.

Der kan også udpeges andre medarbejderrepræsentanter, hvis f.eks. en overenskomstgruppe har medlemmer på det område, som udvalget dækker, men de pågældende medarbejdere har en medarbejderrepræsentant, som er ansat på et andet område i kommunen. Så har medarbejdergruppen

mulighed for at udpege en anden medarbejderrepræsentant til medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget på det pågældende område.

Stk. 5. Medarbejderrepræsentanterne vælges i ulige år. Valgperioden er 2 år. Genvalg kan finde sted. Der vælges personlige suppleanter. Ledelsesrepræsentanterne udpeges af ledelsen på området. Hvervet tiltrædes 1. august.

Stk. 6. Valg af arbejdsmiljørepræsentant sker efter reglerne i Arbejdsmiljøloven.

Stk. 7. Lederen af MEDudvalgets dækningsområde er født medlem af og formand for udvalget. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne i udvalget.

Stk. 8. MEDudvalget fastsætter selv sin forretningsorden.

I Bilag 2 findes et vejledende eksempel på en forretningsorden.

Stk. 9. MEDudvalget kan nedsætte underudvalg, arbejds- eller projektgrupper.

Stk. 10. Hvis området vælger personalemødeformen skal strukturen formaliseres med en mødeplan, dagsordener, mødeledelse og mødereferater og retningslinjer for MEDudvalg skal følges.

Stk. 11. Et lokalt MEDudvalg/Personalemøde har følgende hovedopgaver:

- Gensidig information om og drøftelse af alle emner af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforholdene i de enkelte områder,
- informere om og udmønte retningslinjer og beslutninger fra HovedMEDudvalget og FagMEDudvalgene,
- deltage i udformningen af retningslinjer for institutionens/afdelingens arbejds- og personaleforhold, • drøfte politiske planer og beslutninger af betydning for institutionens/afdelingens arbejds- og personaleforhold, så vidt muligt i så god tid at udvalgets synspunkter kan indgå i beslutningsgrundlaget,
- drøfte større arbejdsomlægninger,
- drøfte fysisk og psykisk arbejdsmiljø,
- drøfte forslag til budget for institutionen/ afdelingen,
- drøfte uddannelsesforhold, medarbejdersamtaler og andre personaleudviklings og vurderingsredskaber,
- informere personalet i institutionen/afdelingen om udvalgets drøftelser og beslutninger.

Der henvises endvidere til Bilag 3 (opgaver for "øvrige MED-udvalg") i Rammeaftalen. Der henvises i øvrigt til §11 i denne aftale vedrørende arbejdsmiljø opgaver.

Stk. 12. Medarbejderrepræsentanterne i udvalget kan i rimeligt omfang holde forberedelsesmøder inden møderne i udvalget. Ledelsen skal orienteres om formødernes afholdelse.

Medarbejderrepræsentanterne kan, når der skønnes særligt behov derfor, afholde et forberedelsesmøde med alle tillidsrepræsentanterne inden for institutionen/afdelingen. Ledelsen orienteres om mødets afholdelse.

Medarbejderrepræsentanterne kan, når næstformanden skønner særligt behov derfor og efter forudgående aftale med ledelsen, afholde et forberedelsesmøde til et MEDudvalgsmøde med hele institutionens/afdelingens personale.

§ 13 Arbejdsmiljøgrupper

Stk. 1. Arbejdsmiljøorganiseringen i Ringkøbing- Skjern Kommune fastlægges i overensstemmelse med bestemmelserne i Arbejdsmiljøloven

Arbejdsmiljøorganiseringen følger som hovedregel virksomhedsstrukturen og ledelsesstrukturen og er grundlæggende baseret på nærhedsprincippet.

Stk. 2. Arbejdsmiljøorganiseringen er sammenfaldende med MED- organisationen.

MED-udvalgene på alle niveauer er forpligtede til at arbejde aktivt med arbejdsmiljøet. Ansvar og arbejdsmiljøopgaven er nærmere beskrevet for de tre niveauer.

Det lokale arbejdsmiljøarbejde varetages af arbejdsmiljøgruppen, som består af arbejdsmiljølederen og arbejdsmiljørepræsentanten (AMR). Det er lederen, der er ansvarlig for at arbejdsmiljøet lever op til bestemmelserne i arbejdsmiljøloven. AMR's rolle er at understøtte/vejlede arbejdsmiljøarbejdet, medvirke til løsning af arbejdsmiljøproblemer, udføre konkrete opgaver og have kompetence til løsning af arbejdsmiljøopgaver.

Stk. 3. Arbejdsmiljøgruppens opgaver består i:

- at planlægge arbejdet sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt forsvarligt såvel i den daglige opgaveløsning som ved nye arbejdsprocesser og forandringer, der påvirker arbejdsmiljøet fysisk, psykisk eller socialt/samarbejds-mæssigt. I så vidt omfang som muligt i samarbejde med LokalMED og enhedens øvrige medarbejdere.
- at sikre kontrol med, instruktion af og oplæring i, at alle arbejdsprocesser udføres sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt forsvarlig.
- at sikre kontrol og eftersyn af de værktøjer, maskiner, el-redskaber mv., der benyttes i arbejdet.
- at sikre risikovurdering af kemi og arbejdsprocesser, således at værnemidler/beskyttelse er instrueret og bliver efterlevet når arbejdsprocesserne udføres.
- at arbejdsmiljøet kortlægges, vurderes, evalueres og nye tiltag iværksættes i overensstemmelse med arbejdsmiljølovens bestemmelser. Eksempelvis gennemfører arbejdspladsvurdering (APV), Trivselsundersøgelse, Årlig arbejdsmiljødrøftelse og målfastsættelse. Samt at der følges op på disse og sker medarbejderinvolvering, således at medarbejderne får medejerskab til aktuelle løsninger og indsatser.
- at udføre de opgaver, der fremgår af årshjulet for Ringkøbing-Skjern Kommune, i samarbejde med alle MED-niveauer og bidrage til synergi i arbejdsmiljøarbejdet.
- at samarbejde med Arbejdstilsynet, arbejdsmiljørådgivere og andre med fokus på forbedring af arbejdspladsens arbejdsmiljø.

Stk. 4. Organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet kan ændres med henblik på at kvalificere indsatsen på området yderligere. Hvis arbejdsmiljøarbejdet struktureres anderledes, f.eks. ved sammenlægning af flere arbejdsmiljøgrupper, skal der foreligge en beskrivelse, der tydeliggør hvorledes det er med til at kvalificere og forbedre arbejdsmiljøet.

Der aftales endvidere nye vilkår for arbejdsmiljørepræsentanten, når der sker ændringer i organiseringen.

En omorganisering af arbejdsmiljøarbejdet forudsætter enighed i de relevante MEDudvalg og skal godkendes i HovedMEDudvalget.

Stk. 5. Ved uenighed omkring organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, forelægges dette HovedMEDudvalget. Hvis der ikke kan opnås enighed, kan sagen forelægges for de centrale parter.

Stk. 6. Arbejdsgiveren fastsætter i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne antallet af arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøledere i arbejdsmiljøorganisationen samt antallet af arbejdsmiljøgrupper.

Alle arbejdspladser skal være dækket af en arbejdsmiljøgruppe, og der er mindst én arbejdsmiljøgruppe, hvor der er et MED-udvalg/Personalemøde med MED-status eller 25 medarbejdere med selvstændig ledelse. Der henvises til MED og arbejdsmiljøorganisationen, som kan ses på kommunens intranet.

En eller flere grupper varetager således de daglige, lokale opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningen og de lokale forhold.

Antallet af arbejdsmiljøgrupper skal endvidere fastsættes således, at de ansatte inden for deres arbejdstid har mulighed for at drøfte arbejdsforhold med arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøledere i arbejdsmiljøorganisationen.

Stk. 7. En arbejdsmiljøgruppe består af en udpeget ledelsesrepræsentant (arbejdsmiljøleder) og mindst én valgt arbejdsmiljørepræsentant.

Ledelsesrepræsentanten er lederen af området.

Arbejdsmiljørepræsentanten vælges af og blandt alle medarbejdere uden ledelsesmæssige beføjelser på området i henhold til lovgivningens regler. Valgperioden er 2 år. Der vælges i ulige år inden 1. maj med tiltrædelse 1. august.

Der skal mindst være lige så mange arbejdsmiljørepræsentanter som arbejdsmiljøledere i arbejdsmiljøorganisationen.

Stk. 8. Såfremt arbejdsmiljøarbejdet ikke varetages af en arbejdsmiljørepræsentant men af en medarbejderrepræsentant, der varetager såvel samarbejds- som arbejdsmiljøarbejdet, skal følgende betingelser være opfyldt:

- Valgene skal foregå særskilt.
- Hvis valgene afholdes på to særskilt adskilte møder, er kravet opfyldt. Møderne kan placeres i umiddelbar forlængelse af hinanden.

§ 14 TR-regler

Stk. 1. For så vidt der ikke er særlige aftaler mellem en forhandlingsberettiget organisation og Kommunen følges det centrale regelsæt.
Der henvises til TR-reglerne i den til enhver tid gældende Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

§ 15 Medarbejderrepræsentanternes vilkår

Stk. 1. Der henvises til Bilag 3, Principper for medarbejderrepræsentanternes vilkår (tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanter).

§ 16 Opsigelse af lokalaftalen

Stk. 1. Denne aftale kan opsiges skriftligt til bortfald med ni måneders varsel. Ved aftalens opsigelse skal der optages forhandling om indgåelse af ny aftale. De lokale parter tager hver især stilling til, hvem der skal repræsentere dem i forhandlingerne.

Ved lokale parter i denne sammenhæng forstås hovedorganisationerne.

Stk. 2. Aftalen kan genforhandles uden forinden at være opsagt.

Stk. 3. Hvis aftalen opsiges og der ikke kan opnås enighed om en ny aftale inden udløbet af ni måneders fristen kan parterne aftale, at lokalaftalen løber videre indtil en nærmere aftalt frist.

Stk. 4. Hvis parterne ikke kan nå til enighed om en forlængelse af aftalen, bortfalder aftalen ved fristens udløb og erstattes af "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg" og arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationen.

§ 17 Ikrafttrædelse

Denne aftale træder i kraft 1. januar 2022 og erstatter den tidligere MED-aftale for Ringkøbing-Skjern Kommune af den 1. februar 2015.

Det er aftalt, at aftalen evalueres om 2 år, det vil sige i oktober 2023.

§ 18 Valg og Udpegninger

Valg og udpegninger til MED-organisationen finder sted i ulige år inden 1. juni med tiltræden 1. august. Genvalg og genudpegning af hidtidige repræsentanter kan selvfølgelig finde sted.
For Arbejdsmiljøorganisationen dog 1. maj med tiltræden 1. august

Ringkøbing den 1. januar 2022



f. Agnete Taaning (AC)



Anders Peter Hjorth-Hansen (AC)



f. Anders Røn Kallesøe (SL)



Bente Alkærsig Rasmussen (DSR)



Bente Bæk Hansen (HK)



Claus Friis Lange (Fagchef)



Gorm Vestergaard (3F)



Jens Kjær (FOA)



Jens Peter Hegelund (Kommunaldirektør)



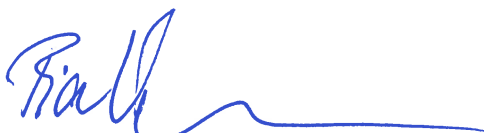
Karen Marie Kjær Johansen (Stabschef)



Kristian Nilsson (DLF)

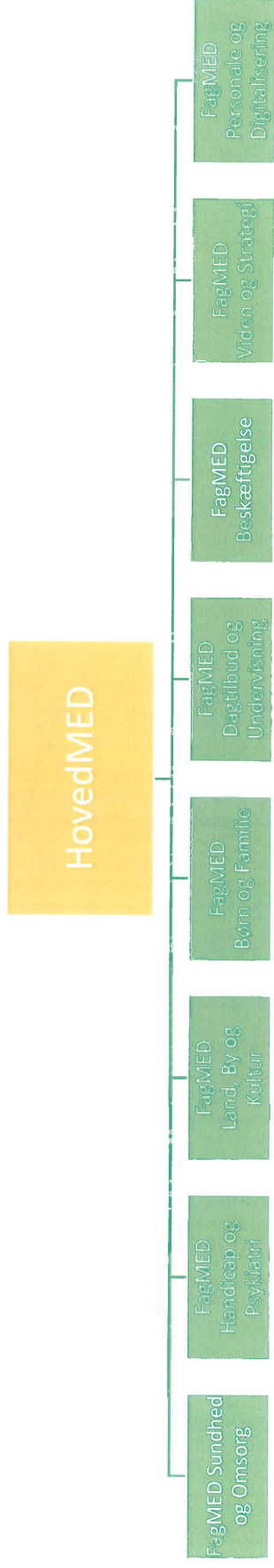


f. Lars Gadegaard (DS)

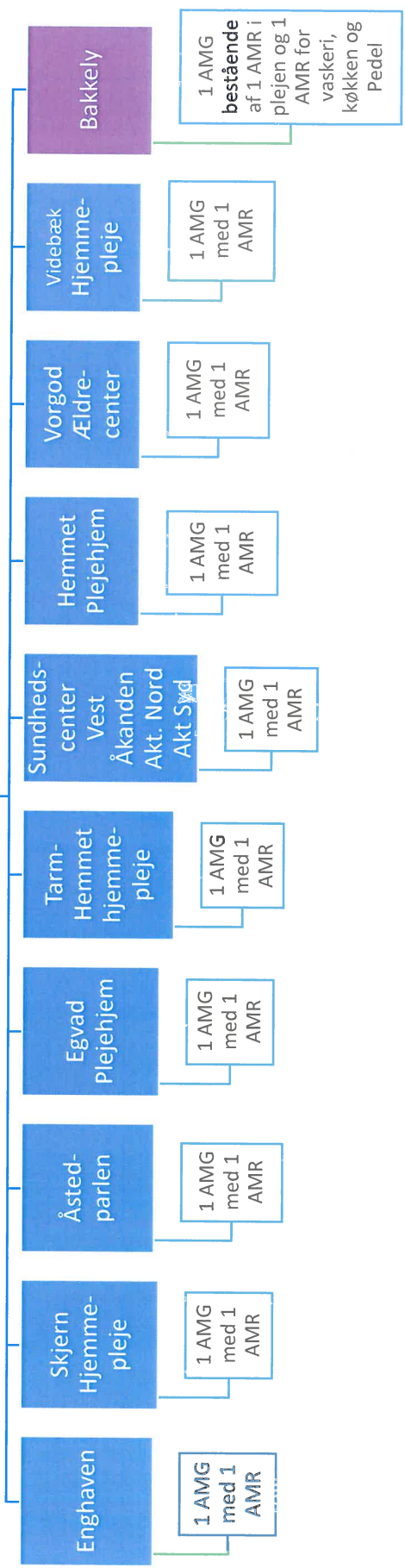


Pia Marian Villesen (BUPL)

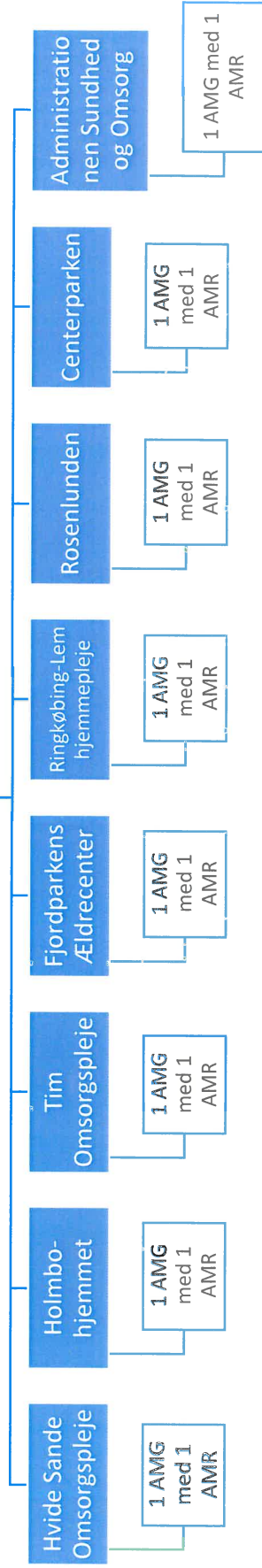
Bilag 1: MED og arbejdsmiljøorganisering



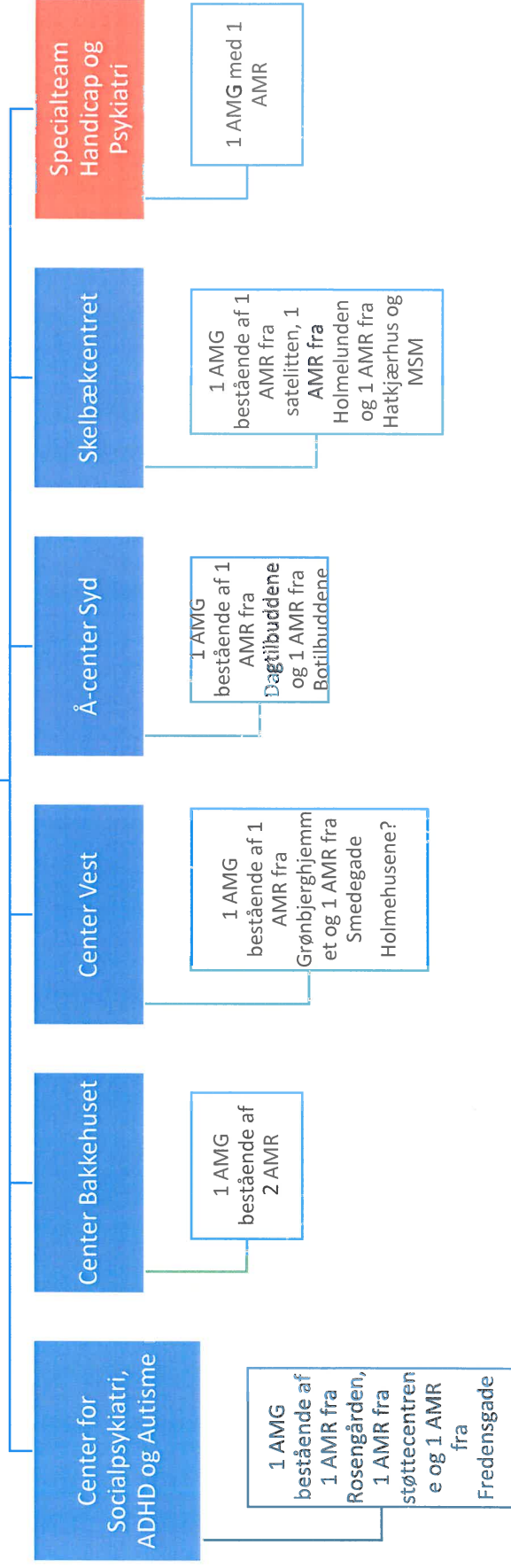
FagMED
Sundhed og
Omsorg



FagMED Sundhed og Omsorg



FagMED Handicap og Psykiatri



FagMED Land, By og Kultur

Vej og Park

Indgår i tværgående AMG med det øvrige Land, By og Kultur

Genbrug

Indgår i tværgående AMG med det øvrige Land, By og Kultur

Administrationen Land, By og Kultur

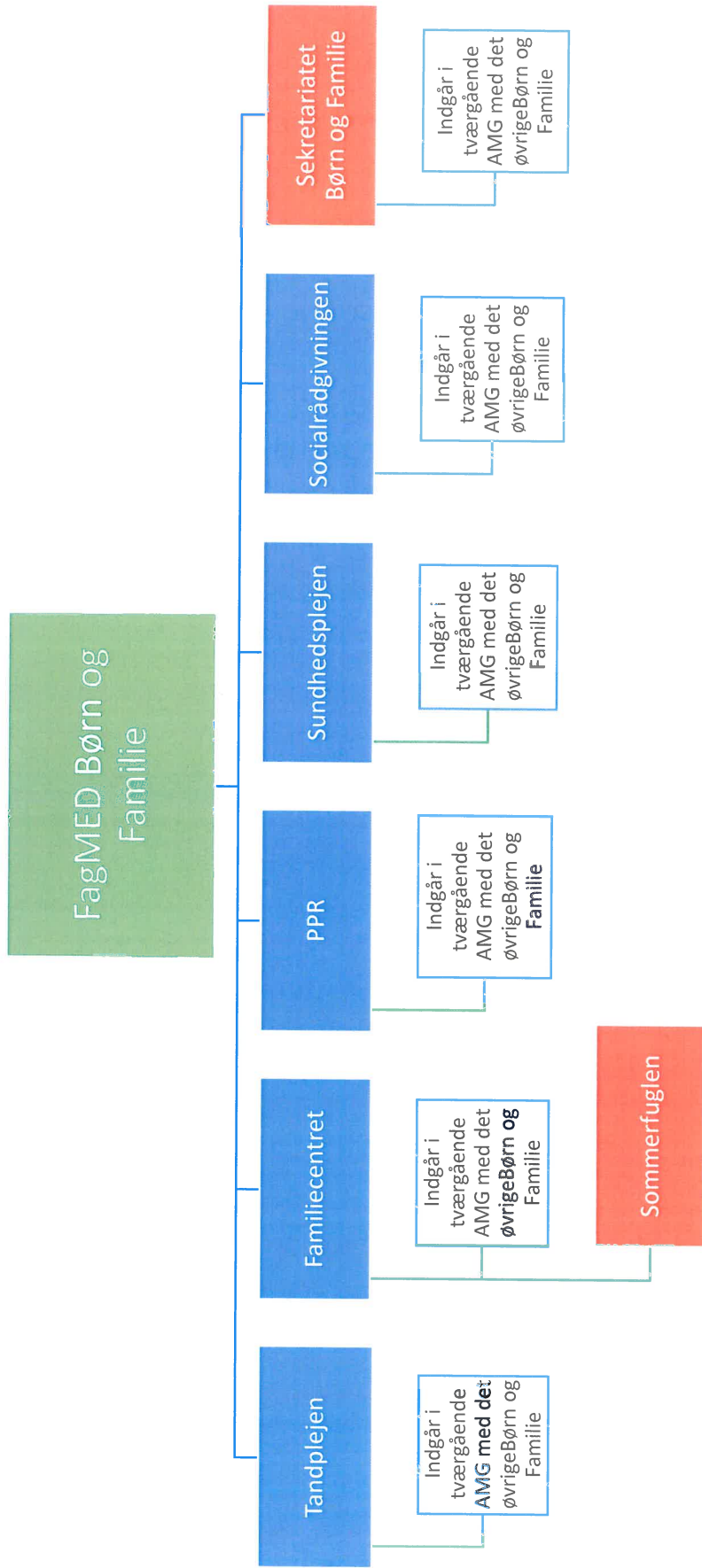
Indgår i tværgående AMG med det øvrige Land, By og Kultur

Musikskolen

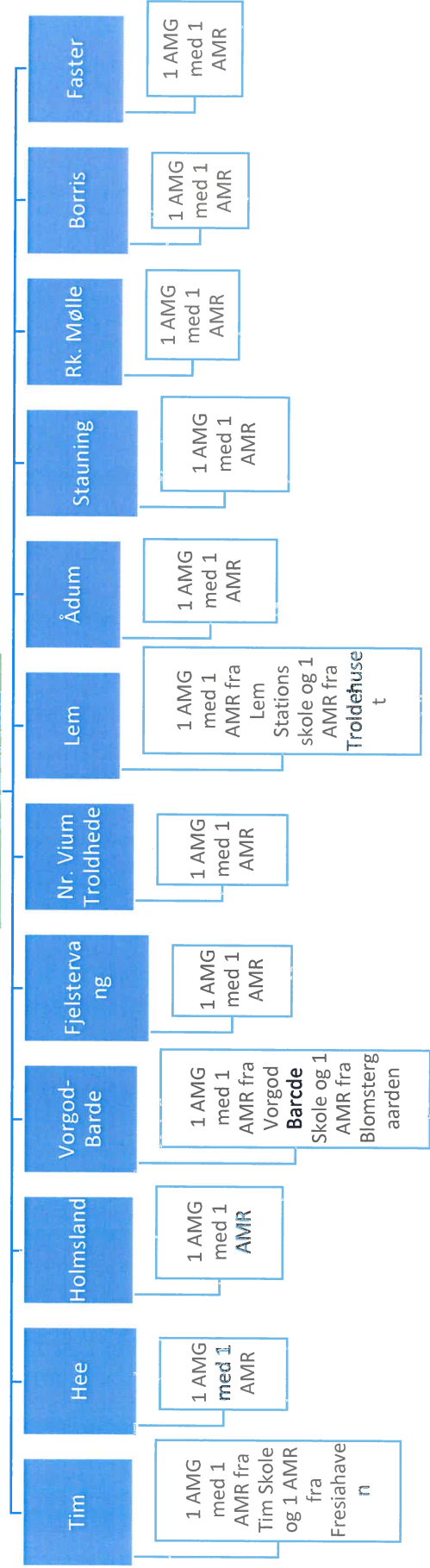
Indgår i tværgående AMG med det øvrige Land, By og Kultur

Bibliotekett

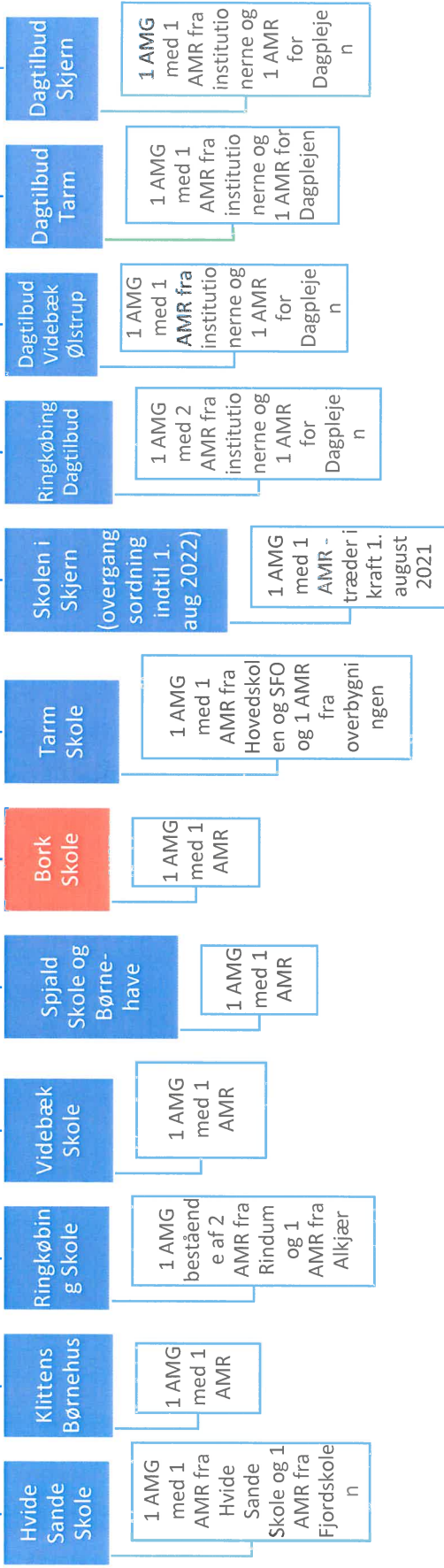
Indgår i tværgående AMG med det øvrige Land, By og Kultur



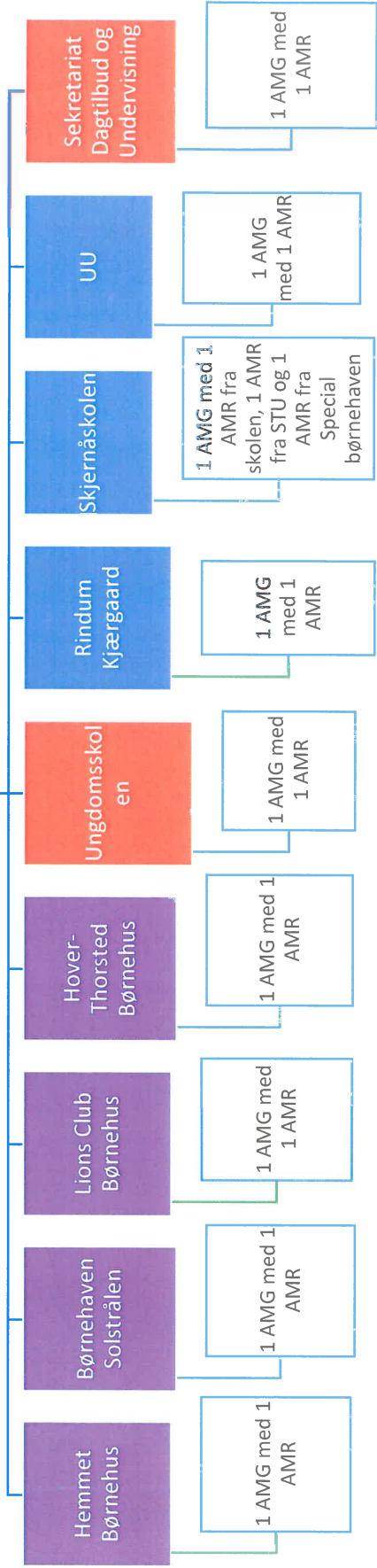
FagMED
Dagtilbud og
Undervisning



FagMED Dagtilbud og Undervisning



FagMED Dagtilbud og Undervisning



FagMED Beskæftigelse

1 AMG bestående

1 AMR (Borgerservice og Ydelse og Administrationsenheden)

1 AMR (Virksomhedsservice og Jobklar)

1 AMR (Sygedagpenge opfølgning og Job på særlige vilkår)

1 AMR (Social og Integration og KSI)

1 AMR (KPC Skjern)

1 AMR (KPC Ringkøbing)

FagMED Viden og Strategi

1 AMG med 1 AMR

FagMED Personale og
Digitalisering

1 AMG med 1 AMR

Forklaringer og bemærkninger



MED 1 – HovedMED



MED 2 – FagMED niveau



MED 3 – LokalMED



MED 3 – Selvejende institution



MED 3 – Personalemøde med MED funktion



Arbejdsmiljøgruppe

Tværgående arbejdsmiljøgruppe i Børn og Familie

Den tværgående arbejdsmiljøgruppe i Børn og Familie består af fagchefen og AML for Børn og Familie,

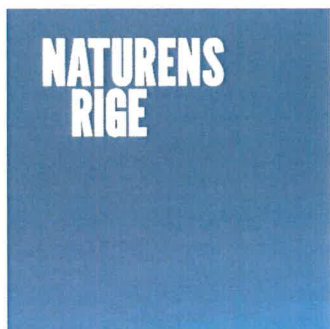
- 1 AMR fra Tandplejen,
- 1 AMR fra Familiebehandling,
- 1 AMR fra Sommerfuglen
- 1 AMR fra PPF,
- 1 AMR fra Sundhedsplejen,
- 1 AMR fra Sekretariatet i Børn og Familie og
- 1 AMR fra Socialrådgivningen

Tværgående arbejdsmiljøgruppe i Land, By og Kultur

Den tværgående arbejdsmiljøgruppe i Land, By og Kultur består af fagchefen for Land, By og Kultur

- 1 AML fra Affald og Genbrug,
- 1 AML fra Vej og Park
- 1 AML fra Bibliotekerne
- 1 AML fra Musikskolen
- 3 AMR fra Vej og Park (herunder brandstationer og havne),
- 2 AMR fra Administrationen
- 1 AMR fra Affald og Genbrug
- 1 AMR Musikskolen
- 1 AMR fra Bibliotekerne

RKSK MED aftale: Bilag 2: Vejledende forslag til forretningsorden for et MED udvalg



Bilag 2 Vejledende forslag til forretningsorden for et MEDudvalg

1. Der afholdes møde i MEDudvalget, når formanden eller næstformanden finder det nødvendigt, dog mindst fire gange årligt.
2. Der udarbejdes et årshjul for MED og arbejdsmiljø-arbejdet. I årshjulet beskrives mødedatoer for ordinære møder, samt faste dagsordenspunkter til behandling henover året. Møde afholdes endvidere, såfremt et flertal af MEDrepræsentanterne overfor formanden eller næstformanden fremsætter anmodning herom med angivelse af de spørgsmål, som ønskes behandlet.
3. Indkaldelse til møde sker normalt med tre ugers varsel.
4. Forslag til dagsorden skal sendes til formanden eller næstformanden senest 2 uger før mødet.
5. Dagsorden udarbejdes af formanden og næstformanden i fællesskab og udsendes senest en uge før mødet til MEDudvalgets medlemmer samt suppleanter. Fristerne kan i ganske særlige tilfælde fraviges, ligesom de kan fraviges, hvis der er enighed herom.
6. Det er medlemmernes opgave at advisere deres suppleant i tilfælde af, at de er forhindret i at deltage i mødet.
7. Der udpeges i fællesskab en sekretær, som ikke behøver at være medlem af MEDudvalget. Sekretæren tager referat fra møderne.
8. Senest 14 dage efter mødet udsendes referatet efter godkendelse af formanden og næstformanden til MEDudvalgets medlemmer, til:
 - a) endelig godkendelse på næste møde – *eller*
 - b) endelig godkendelse efter indsigelsesfrist på 2 uger.
9. Ringkøbing-Skjern Kommune afholder de udgifter, som er forbundet med udvalgets arbejde og stiller passende lokaler til rådighed for møderne.
10. Møderne afholdes fortrinsvis i arbejdstiden.
11. Medlemmerne skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til rådighed til MEDarbejdet og oppebærer herunder den sædvanlige løn, jf. § 14 i Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse samt Bilag 6, Principper for medarbejderrepræsentanternes vilkår.

RKSK MED aftale: Bilag 3: Principper for medarbejderrepræsentanternes vilkår (tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanter)



Bilag 3 Principper for medarbejderrepræsentanternes vilkår (tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanter)

Grundlag for aftalen:

På baggrund af kapitel 3 samt bilag 5 i Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse (TR-vilkårsprotokollatet) er der udarbejdet følgende principper for medarbejderrepræsentanternes vilkår.

Indgåelse af aftaler:

Forhandlinger sker på baggrund af nedenstående principper. Forhandlinger foregår mellem kommunen og de enkelte organisationer/tillidsrepræsentanter.

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.

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

Tid:

Udgangspunkt:

- o Medarbejderrepræsentanter skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelsen af deres hverv. (Rammeaftalen § 14,2)

Det betyder, at:

- o Ledelsen er ansvarlig for, at den nødvendige og tilstrækkelige tid er til stede på arbejdspladsen og at der tages de fornødne hensyn ved arbejdstilrettelæggelsen.
- o Medarbejderrepræsentanter på alle niveauer kan afholde formøde.
- o Næstformanden i MEDudvalg på alle niveauer tildeles tid til samarbejdet med formanden for MEDudvalget

o Medarbejderrepræsentanterne skal have mulighed for kontakt med de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer, f.eks. i tilfælde af skiftende arbejdssteder eller store geografiske afstande.

o Medarbejderrepræsentanterne har mulighed for at afholde møder med medarbejderne fra sit område. Der stilles lokaler mv. til rådighed.

Tiden til medarbejderrepræsentanter i HovedMEDudvalg og FagMEDudvalg er aftalt konkret af parterne som en del af MEDaftalen. Der tildeles ekstra tid til næstformanden til samarbejdet med ledelsen.

Kompensation til arbejdspladsen/institutionen for medarbejderrepræsentanternes medvirken i MED.

MEDaftalen fastlægger, hvordan arbejdspladsen kompenseres.

På baggrund af nedenstående kan det udregnes, hvor megen tid der bruges pr. uge eller år til hvervet.

Den konkrete arbejdsplanlægning af denne tid aftales mellem den stedlige leder og den enkelte medarbejderrepræsentant,

f.eks. ved:

- "skemalægning" af hvervet, så det indgår som en del af normeringen,
- omlægning af arbejdet
- personalerokering
- vikarordninger
- aftale om indregning af tid

Der er enighed om, at omfanget af tidsanvendelsen kan opgøres ud fra nedenstående model:

| Opgavetyper: | Aftalt tidsforbrug |
|---|----------------------------|
| | Indgår i MEDaftalen |
| FTR-opgaver i forbindelse med MEDarbejdet | 2 timer/uge |
| Møder i HovedMED | 7 timer pr. møde |
| Møder i FagMED | 5 timer pr. møde |
| Næstformand i HovedMED | 2 timer/uge |
| Næstformand i FagMED | 2 timer/uge |
| Kørsel til møder (dvs. TR fra andre steder end hvor mødet afholdes) | 1 time pr. møde |
| | |

Som kompensation til de arbejdspladser, der afgiver medarbejderrepræsentanter til HovedMED og FagMED, gives der en årlig kompensation til de pågældende medarbejderrepræsentanters arbejdspladser efter ovenstående model. Kompensationen udregnes ud fra en kommunal gennemsnitsløn og tilvejebringes ved en tilsvarende reduktion af lønsummen på samtlige kommunale arbejdspladser.

Løn:**Udgangspunkt:**

- o Varetagelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant må ikke indebære indtægtstab (Rammeaftalen § 14,1)

Det betyder, at:

- o Hvis medarbejderrepræsentanten pålægges at varetage hvervet uden for normal arbejdstid, sker honoreringen efter normal løn inklusiv tillæg mv.
- o Medarbejderrepræsentanter ydes befordringsgodtgørelse efter gældende regler.
- o Kommunen og den forhandlingsberettigede organisation kan indgå aftale om funktionsløn.

Uddannelse af medlemmerne i MED-organisationen:**Udgangspunkt:**

Forudsætningen for et godt og udviklende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere er, at både ledere og medarbejdere har de uddannelsesmæssige forudsætninger for varetagelse af opgaverne vedrørende medindflydelse, medbestemmelse samt arbejdsmiljø og at uddannelsen tilbydes snarest efter nyvalg. (Rammeaftalens bilag 11 og 12)

Det betyder, at

- o Udgangspunktet for uddannelse af medarbejderrepræsentanter vil være det i rammeaftalens bilag 11 og 12 beskrevne aftalte formål, indhold mv. for uddannelsen.
- o Uddannelse af medarbejderrepræsentanter varetages af/eller i samarbejde med Parternes Uddannelsesfællesskab (PUF) i et tæt samarbejde med HovedMEDudvalget i Ringkøbing-Skjern kommune.
- o Det tilstræbes, at såvel medarbejderrepræsentanter som ledelsesrepræsentanter gennemgår hele MED-uddannelsen inden for det første år i MED-udvalget.
- o HovedMEDudvalget evaluerer én gang om året den samlede uddannelsesindsats.
- o Udgifter i forbindelse med uddannelse, såvel tid som penge finansieres af centralt fastsatte midler i kommunen.

Andre forhold:

- o Medarbejderrepræsentanten skal have mulighed for via tilgængeligt udstyr på arbejdspladsen f.eks. IT-udstyr og internetopkobling - at kunne varetage sine arbejdspladsrelaterede opgaver forsvarligt.
- o HovedMEDudvalget er forpligtet til at følge op på og mindst 1 gang årligt drøfte medarbejderrepræsentanternes vilkår og eventuelt behov for ændringer heri.
- o HovedMEDudvalget fortolker eventuelle tvivlstilfælde.

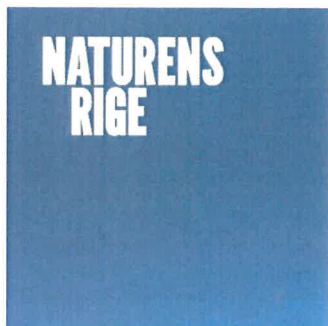
Faglig udvikling – ophør af funktionen:**Udgangspunkt:**

Det er vigtigt, at der gives medarbejderrepræsentanterne mulighed for at holde trit med den faglige udvikling inden for sit arbejdsområde. I forbindelse med ophør af funktionen indgår denne problemstilling i medarbejdersamtalen og der fastsættes en plan for eventuel ajourføring af uddannelsesniveaut (jf. kapitel 3 i rammeaftalen samt bilag 5 - TR-vilkårsprotokollatet).

Det betyder, at:

- o Ved ophøret af hvervet som medarbejderrepræsentant vurderer ledelse og medarbejder i fællesskab, f.eks. i forbindelse med en medarbejdersamtale, behovet for efter- og videreuddannelse/faglig opgradering. På baggrund heraf fastsættes en tids- og handleplan for eventuel efter og videreuddannelse mv. Der afsættes løbende resurser til denne opgave.

RKSK MED aftale: Bilag 4: De selvejende institutioners deltagelse i MED-strukturen



Bilag 4 De selvejende institutioners deltagelse i MEDstrukturen

Dette bilag beskriver hvordan de selvejende dag- og døgninstitutioner indgår i arbejdsmiljøorganisationen/MED-organisationen.

1) Vejledning om fælles arbejdsmiljøorganisering mellem kommunen og selvejende institutioner

I bilag 10 til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse findes en "Vejledning om fælles arbejdsmiljøorganisation mellem kommunen og selvejende institutioner, som kommunen har driftsoverenskomst med".

Denne vejledning vedrører Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 vedrørende samarbejde om sikkerhed og sundhed.

Der er her fokus på, hvordan de selvejende institutioner indgår i arbejdsmiljøorganisationen og MED-organisationen.

Det fremgår bl.a. af vejledningen, at:

1. Når der er indgået en lokal MED-aftale for kommunen, er de pågældende selvejende dag- og døgninstitutioner automatisk omfattet af denne. Den skal ikke vælges til – og kan ikke vælges fra. De såkaldte "Andre selvejende institutioner" (som ikke er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn) er dog ikke direkte omfattet af aftalen, men det kan aftales med den enkelte institution at denne omfattes.
2. De selvejende dag- og døgninstitutioner er omfattet af og forpligtet til at følge de retningslinjer, der fastlægges af kommunens MED-organisation, herunder retningslinjer i forhold til opgaver og samarbejde på arbejdsmiljøområdet, f.eks. pligt til at følge kommunes overordnede arbejdsmiljøstrategi- og/eller politik.
3. Valg af arbejdsmiljørepræsentanter og etablering af arbejdsmiljøgrupper og tilsvarende MED-niveau for hver af de selvejende institutioner sker efter de principper (antal, valgperiode, dækningsområde m.m.), der er aftalt i den lokale MED-aftale.
4. Den lokale MED-aftale skal beskrive på hvilken måde de selvejende institutioner indgår i den fælles arbejdsmiljøorganisation i MED-organisationen. Dette gælder både arbejdsmiljørepræsentanterne og arbejdsmiljøledere i de selvejende institutioner.
5. Hvor mange repræsentanter de kommunale institutioner og de selvejende institutioner deltager med hver især i det/de overliggende niveauer af den fælles arbejdsmiljøorganisation/MED-organisation, skal også aftales i den lokale MED-aftale.
6. Den lokale MED-aftale skal endvidere beskrive, hvordan det sikres, at arbejdsmiljøarbejdet koordineres dels mellem kommunen og de selvejende institutioner, dels mellem de selvejende institutioner indbyrdes. Det skal beskrives, hvorledes beslutninger kommunikeres til selvejende institutioner, der ikke er direkte repræsenteret i de overliggende MED-niveauer.

2) Beskrivelse af hvordan de selvejende institutioner indgår i MEDorganiseringen i Ringkøbing-Skjern Kommune

I Ringkøbing-Skjern Kommune er der et såkaldt enstreget system, hvilket betyder at arbejdsmiljøarbejdet er integreret i MED-organisationen. Repræsentation fra de selvejende institutioner vil derfor ske via MED-systemet.

a. Aktuelle selvejende institutioner

Det er oplyst, at der p.t. er følgende selvejende dag- og døgninstitutioner med driftsoverenskomst i Ringkøbing-Skjern Kommune, som enten automatisk eller selv har valgt at tilslutte sig MED-aftalen i Ringkøbing-Skjern Kommune:

Fagområdet Dagtilbud og Undervisning (4):

- Hemmet Børnehus
- Børnehaven Solstrålen
- Lions Club Børnehavn
- Hover-Torsted Børnehus

Fagområdet Sundhed og Omsorg (1):

- Bakkely Plejehjem

b. Hvordan indgår de selvejende dag- og døgninstitutioner i MED-organisationen:

Generelt

De selvejende institutioner er fuldt ud omfattet af den lokale MED-aftale for Ringkøbing-Skjern Kommune. Herunder er de omfattet af bestemmelserne om varetagelse af arbejdsmiljøarbejdet (§12), etablering af LokalMED-udvalg eller personalemøde med MED-funktion på MED niveau 3 (§13) samt etablering af arbejdsmiljøgrupper (§14) og bestemmelserne om valg af arbejdsmiljørepræsentanter, valgperiode m.m.

Repræsentation i konkrete udvalg på MED niveau 1 og 2

På MED-niveau 2 (FagMED-udvalgene) skal der være repræsentation fra selvejende dag- og døgninstitutioner i følgende udvalg:

- FagMED for Dagtilbud og Undervisning
- FagMED for Sundhed og Omsorg,

I de respektive udvalg reserveres 1 AMR-plads til en arbejdsmiljørepræsentant fra de selvejende institutioner samt 1 ledelsesplads.

Arbejdsmiljørepræsentanten fra de selvejende institutioner, som skal indgå i FagMEDudvalgene vælges af arbejdsmiljørepræsentanterne fra de selvejende institutioner under FagMEDudvalget. Hvis der ikke kan findes en repræsentant fra de selvejende institutioner til pladsen, forbliver pladsen vakant.

Ledelsesrepræsentanten fra de selvejende institutioner til FagMEDudvalget vælges blandt lederne af de selvejende institutioner under det pågældende FagMED. Hvis der ikke kan udpeges en leder fra en selvejende institution, forbliver pladsen vakant.

I HovedMED-udvalget (MED niveau 1) reserveres der ingen pladser til hverken en arbejdsmiljørepræsentant eller en arbejdsmiljøleder fra de selvejende institutioner.

Angående både arbejdsmiljørepræsentanten og arbejdsmiljølederne er baggrunden, at medarbejderne og lederne i de selvejende institutioner udgør så lille en del af de samlede medarbejdere i Ringkøbing-Skjern Kommune, at det ikke kan danne belæg for en automatisk plads.

Omkring arbejdsmiljølederne er begrundelsen derudover, at ledelsesrepræsentanterne i det øverste organ udelukkende udgøres af ledere fra de to højeste ledelsesniveauer.

c. Kommunikation og information

Eftersom alle de selvejende dag- og døgninstitutioner indgår i kommunens mailsystem og har adgang til intranet m.m. på lige fod med de kommunale Aftaleenheder, vil kommunikationen om beslutninger samt anden information ske via de almindeligt anvendte procedurer og kanaler.

Der oprettes digitale fora under de FagMEDudvalg, som omfatter mere end én selvejende institution, som kommunen har indgået driftsoverenskomst med. I de respektive fora udveksles information og koordineres arbejdsmiljøanliggende af fælles betydning på tværs af institutionerne. I hvert forum indgår såvel arbejdsmiljørepræsentanter som arbejdsmiljøledere fra de selvejende institutioner og tilsvarende for alle de kommunale institutioner.