Opdateret 5. februar 2014

**GENTOFTE KOMMUNE**

**Personale**

**Godkendt af Forhandlingsorganet den 15. februar 2010**

MED-aftale

Lokalaftale om medarbejderindflydelse og medbestemmelse i Gentofte Kommune

LOKALAFTALE

#### om medarbejderindflydelse og -medbestemmelse i Gentofte Kommune

#### Indledning

Denne lokalaftale er indgået mellem Gentofte Kommune og de forhandlingsberettigede organisationer, repræsenteret i et nedsat forhandlingsorgan.

Lokalaftalen er indgået på baggrund af seneste rammeaftale om MED, med ikrafttræden pr. 1. april 2008 mellem de kommunale arbejdsgiverparter og KTO (Kommunale Tjenestemænd og overenskomstansatte) / Sundhedskartellet.

Som udgangspunkt for lokalaftalen er det forudsat, at organiseringen af medbestemmelse og medindflydelse på det nederste niveau i strukturen (grupperne) kan være tostrenget, men at der på de overliggende niveauer etableres et enstrenget system.

Det er ligeledes forudsat, at medarbejdernes medindflydelse og -bestemmelse fortrinsvis udøves så decentralt som muligt i hverdagen, men at der samtidig etableres et system, der sikrer kontinuiteten samt medindflydelse og -bestemmelse i et samarbejde med kommunens øverste ledelse.

**Indholdsfortegnelse**

[Kapitel 1. Lokalaftalens område, formål m.v 3](#_TOC_250027)

[§ 1 OMRÅDE 3](#_TOC_250026)

[§ 2 FORMÅL 3](#_TOC_250025)

[Kapitel 2. Indhold 4](#_TOC_250024)

[§ 3 INDHOLD 4](#_TOC_250023)

[§ 4 INFORMATION 4](#_TOC_250022)

[§ 5 DRØFTELSE 5](#_TOC_250021)

[§ 6 MEDBESTEMMELSE 5](#_TOC_250020)

[§ 7 INDGÅELSE AF AFTALER 7](#_TOC_250019)

[§ 8 LEDELSENS KOMPETENCE 7](#_TOC_250018)

[Kapitel 3. Struktur og sammensætning 8](#_TOC_250017)

[§ 9 STRUKTUR 8](#_TOC_250016)

[§ 10 HOVEDUDVALGET](#_TOC_250015) 10

[§ 11 MED-UDVALGENE 1](#_TOC_250014)1

[§ 12 GRUPPERNE 1](#_TOC_250013)2

[Kapitel 4. Sammensætning 1](#_TOC_250012)3

[§ 13 GENERELT 1](#_TOC_250011)3

[§ 14 GRUPPERNE 1](#_TOC_250010)3

[§ 15 MED-UDVALGENE 1](#_TOC_250009)4

[§ 16 HOVEDUDVALGET 1](#_TOC_250008)4

[Kapitel 5. Samarbejde om Sikkerhed og sundhed 1](#_TOC_250007)5

[§ 17 ARBEJDSMILJØARBEJDET 1](#_TOC_250006)5

[§ 18 UDDANNELSE 1](#_TOC_250005)7

[Kapitel 6. Ikrafttræden og evaluering 1](#_TOC_250004)8

[§ 19 IKRAFTTRÆDEN 1](#_TOC_250003)8

[§ 20 EVALUERING 1](#_TOC_250002)8

[Kapitel 7. Opsigelse 1](#_TOC_250001)8

[§ 20 OPSIGELSE 1](#_TOC_250000)8

### Bilag 1

### Organisationsdiagram over MED-strukturen

# Kapitel 1. Lokalaftalens område, formål m.v.

## § 1 OMRÅDE

Denne lokalaftale om medindflydelse og -bestemmelse i Gentofte Kommune (fremover benævnt MED) omfatter alle ansatte i Gentofte Kommune og de selvejende institutioner, som kommunen har indgået driftsoverenskomst med og som er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn i henhold til den kommunale styrelseslovs § 67.

**Stk. 2.** Selvejende institutioner som kommunen har indgået driftsoverenskomst med, og som ikke er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn kan tilsluttes aftalen på observatørvilkår efter aftale mellem Kommunalbestyrelsen og den selvejende institutions bestyrelse.

## § 2 FORMÅL

Denne aftale skal skabe grundlag for en videre udvikling af samarbejdet mellem kommunens ledelse og dens ansatte.

**Stk. 2.** De overordnede formål for MED i Gentofte Kommune er:

1. at styrke medarbejdernes engagement og sikre arbejdstilfredsheden ved på alle trin i organisationen at anvende ledelsesformer, der indebærer videst mulig delegation af ansvar og kompetence ved:
* at medarbejdere sikres medindflydelse, -bestemmelse enten direkte eller gennem valgte repræsentanter
* at medarbejderne har mulighed for medindflydelse ved arbejdets tilrettelæggelse og udformning af egen arbejdssituation
* at medarbejderne har mulighed for at påvirke beslutningerne/processerne på et så tidligt tidspunkt som muligt
* at forbedre og udvikle samarbejdet, herunder sikre den nødvendige kommunikation/information i kommunen
* at der skabes synlighed og sammenhæng mellem kommunens mål og løn- og personalepolitikken
* at der er en gensidig forpligtigelse til aktivt at indgå i MED
1. at fremme et sikkert og sundt arbejdsmiljø i Gentofte Kommune, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet ved:
	* at skabe grundlag for, at kommunens institutioner m.v. selv kan løse sikkerheds- og sundhedsspørgsmål gennem uddannelse og vejledning 1
	* at styrke og effektivisere funktionsområdet inden for sikkerheds- og sundhedsarbejdet på den enkelte institution, afdeling m.v.
	* at sikkerheds- og sundhedsområdet bliver fremmet ud fra en helhedsvurdering

**c:** at etablere et gennemskueligt og overskueligt system for samarbejdet på alle niveauer i organisationen, der samtidig sikrer kontinuiteten.

**d:** at der aftales vilkår for medarbejderrepræsentanter om uddannelse, tid m.v. så der sikres et kvalificeret med- og modspil.

**e:** at der i kommunen etableres et fælles organ, der kan behandle spørgsmål af væsentlig betydning for en flerhed af medarbejderne.

**f:** at sikre, at samarbejdet udøves med gensidig respekt.

1 Som eksempler på begrebet institution kan nævnes en dag- eller døgninstitution, en skole, pædagogisk fritidstilbud ved en skole, en enhed i Pleje & Sundhed, administrationen på rådhuset eller en afdeling.

# Kapitel 2. Indhold

## § 3 INDHOLD

Medarbejderindflydelsen/medbestemmelsen i Gentofte Kommune udøves gennem:

* gensidig information
* drøftelse
* medbestemmelse
* indgåelse af aftaler

## § 4 INFORMATION

Der er en gensidig forpligtigelse til at informere om alle forhold, der har betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og miljøforhold på et så tidligt tidspunkt som muligt og på en sådan måde og i den form, at der gives gode muligheder for en grundig drøftelse, så medarbejdernes/ medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i ledelsens og/eller Kommunalbestyrelsens beslutninger.

Ledelsen er endvidere forpligtet til at informere beslutningstagende organer om medarbejdernes synspunkter inden beslutninger tages, således at medarbejdernes synspunkter indgår i beslutningsgrundlaget.

Ledelsen er forpligtet til at informere om alle væsentlige forslag i Kommunalbestyrelsen og politiske udvalg, der har betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og miljøforhold, på et så tidligt tidspunkt som muligt.2Der er en gensidig pligt til at give god og tilstrækkelig information om forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Hvad der ligger i begrebet "god og tilstrækkelig information" vil naturligvis variere fra sag til sag og bør tages op som led i det løbende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

Såvel leder som medarbejderrepræsentanter skal informere om emner, der er af betydning for samarbejdet, og skal også selv søge information. Det er alles ansvar, at den eller de personer, man samarbejder med, bliver informeret på et hensigtsmæssigt niveau. Information kan foregå på mange måder, og formen kan være skriftlig eller mundtlig.

Begge former har sine fordele og ulemper. En kombination af begge former vil ofte være hensigtsmæssig. Ved den mundtlige information kan man hurtigt give en besked, og der er oplagte muligheder for at drøfte emnet. Det er dog kun de personer, der er til stede, der informeres herved, medmindre der efter drøftelsen udarbejdes et fyldigt referat.

Hvis der er tale om en kompliceret problemstilling, f.eks. det kommende budget, eller hvis der skal ske en drøftelse i "baglandene" på grundlag af informationerne, vil forudsætningen for en god og grundig drøftelse være, at der før drøftelsen foreligger skriftligt materiale til at understøtte den mundtlige information. Som led i de lokale drøftelser kan man aftale, hvornår og hvordan der skal informeres på det førstkommende møde i Hovedudvalget om beslutninger, som er truffet i kommunalbestyrelsen.

2Når man taler om information, er det vigtigt at skelne mellem den information, der foregår gensidigt mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter, f.eks. i et MED-udvalg, og den information, som man i f.eks. i Hovedudvalget bliver enige om skal tilgå de øvrige medarbejdere om Hovedudvalgets drøftelser og aftaler. Aftalen angår den information, der foregår i f.eks. Hovedudvalget, og som kan kaldes ”den interne information”. Information fra MED-udvalg til de øvrige medarbejdere kan kaldes ”den eksterne information”

Ledelsen og medarbejderrepræsentanterne bør på alle niveauer i MED-systemet i fællesskab drøfte og fastlægge procedurer for information om arbejdet til berørte medarbejdere og ledere. Ved valg af kommunikations- og informationsmetoder bør man overveje:

* hvem skal informeres?
* hvad skal der informeres om?
* hvordan skal informationen gives?
* hvornår skal informationen gives?
* hvem har adgang til information, når den pågældende metode anvendes?

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

* referater af møder m.v.
* møder eller anden mundtlig information med mulighed for dialog
* personaleblad
* e-mail.
* fysisk eller elektronisk opslagstavle
* Intranet/internet
* Øvrige sociale medier, f.eks. Yammer

## § 5 DRØFTELSE

Såfremt der fremsættes ønske herom, skal der ske en drøftelse af alle forhold, på alle niveauer.

## § 6 MEDBESTEMMELSE

Medarbejdernes medbestemmelse omfatter udarbejdelse af retningslinjer for3:

* arbejdsforhold
* personaleforhold
* samarbejdsforhold
* sikkerheds- og sundhedsforhold
* vilkår for medarbejderrepræsentanter
* uddannelse

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 aftalen, herunder af de særlige bestemmelser om opsigelse, jf. § 20.

Hvis der er fastlagt retningslinjer i et MED-udvalg, vil der fortsat være tale om retningslinjer i aftalens forstand, selv om sagen forelægges for f.eks. økonomiudvalget til efterretning. Hvis økonomiudvalget uden bemærkninger tager sagen til efterretning, har økonomiudvalget alene noteret sig, at der er aftalt retningslinjer. Dette gælder, uanset om det måtte være protokolleret, at økonomiudvalget har ’godkend’" retningslinjerne. Hvis økonomiudvalget tager afstand fra retningslinjerne, må det pålægges den leder, der har kompetencen at opsige de aftalte retningslinjer.

1. De retningslinjer, der allerede er fastlagt løber uændret videre ved indgåelse af aftalen. Det bør dog overvejes, om de hidtidige retningslinjer bør revurderes og eventuelt ændres eller opsiges. Opgaverne på arbejdsmiljøområdet er fastlagt i arbejdsmiljøloven og de tilhørende bekendtgørelser. Der kan i MED-systemet fastlægges principper for, hvordan disse opgaver løses. I arbejdsmiljølovgivningen slås bl.a. fast, at medarbejderne enten gennem udvalg m.v. eller gennem deres medarbejderrepræsentant skal deltage i:
* Planlægning af arbejdsmiljøarbejdet, kontrollen med arbejdsmiljøet og vurderingen af arbejdspladsens sikkerheds- og sundhedsforhold.

**Stk. 2.** Når én af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser med henblik på fastlæggelse af retningslinjer. Der skal fra begge parters side udvises positiv forhandlingsvilje og søges opnået enighed.

**Stk. 3.** Der skal i Hovedudvalget udarbejdes retningslinjer for proceduren for drøftelse af:

* budgettet i MED-organisationen
* budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold
* personalepolitik, herunder ligestilling
* overordnede retningslinjer for kurser, efter- og videreuddannelse, herunder uddannelsesplanlægning
* større rationaliseringer og omstillinger
* indhold og opfølgning på trivselsmålinger
* den samlede indsats vedrørende arbejdsbetinget stress
* den samlede indsats vedrørende vold, mobning og chikane
* konkrete sundhedsfremmeinitiativer
* sygefraværssamtaler

**Stk. 4.** Udover disse obligatoriske retningslinjer, kan der udarbejdes retningslinjer for alle forhold, der har betydning for kommunens medarbejdere, herunder sikkerheds- og sundhedsarbejdet. Retningslinjerne kan udarbejdes som generelle retningslinjer for hele kommunen eller som rammer, der skal udfyldes lokalt.

Retningslinjer kan f.eks. udarbejdes for:

* placering af arbejdstid
* velfærdsforanstaltninger
* sikkerheds- og sundhedsarbejde
* ordensregler
* arbejdstilrettelæggelse, herunder arbejdspladsvurderinger (APV)
* arbejdsmetoder
* indretning af arbejdssteder
* teknologi
* udfyldelse af generelle rammeaftaler
* løn- og personalepolitik.

Denne liste er alene eksempler og ikke at betragte som udtømmende. 4

**Stk. 5.** Hvis der ikke opnås enighed om retningslinjer på et givet område – og hvis medarbejderne fremsætter ønske herom – skal ledelsen redegøre for, hvordan den derefter vil forholde sig på området.5

**Stk. 6.** Aftalte retningslinjer er bindende for begge parter, som er forpligtet til at forsvare og anvende dem.6

**Stk.7.** Alle retningslinjer skal udformes skriftligt og skal være tilgængelige for de ansatte.

**Stk. 8.** Aftaler om retningslinjer kan opsiges med 3 måneders varsel. Inden opsigelse finder sted, skal der søges gennemført ændringer af retningslinjerne ved forhandling mellem parterne.

**Stk. 9.** Retningslinjer, som er aftalt i henhold til stk. 3, gælder indtil, der er opnået enighed om ændringer.

1. Opmærksomheden henledes på den til enhver tid gældende AT-vejledning, p.t. F.2.4. om virksomheders sikkerheds- og sundhedsarbejde, hvor det fremgår, at der bl.a. skal opstilles principper for nødvendig oplæring og instruktion af de ansatte.
2. Redegørelsen bør normalt fremgå af et mødereferat eller lignende.
3. Retningslinjer i henhold til aftalen er bindende, når følgende forudsætninger er opfyldt: 1. Retningslinjer skal være aftalt i enighed mellem parterne, 2. Indholdet af beslutningen skal henhøre under den pågældende leders ansvars- og kompetenceområde.

## § 7 INDGÅELSE AF AFTALER

Der vil endvidere være mulighed for at indgå aftaler om en række af de nævnte punkter.

Herudover kan der indgås aftaler om udfyldelse af såvel generelle som lokale rammeaftaler/-politikker.

## § 8 LEDELSENS KOMPETENCE

MED udøves inden for det kompetenceområde, som ledelsen har med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Hvis der opstår tvivl om rækkevidden af ledelseskompetencen, skal ledelsen klargøre grænserne herfor.7

1. Ledelsens kompetence er udgangspunktet for medindflydelse og medbestemmelse inden for et givet område

# Kapitel 3. Struktur og sammensætning

## § 9 STRUKTUR

Strukturen for MED i Gentofte Kommune er som hovedregel organiseret i 3 niveauer:

* Hovedudvalg
* Udvalg
* Grupper (undtagelsesvis personalemøder i meget små institutioner – se i øvrigt stk. 6 nedenfor)
* Herudover kan der for større organisatoriske enheder nedsættes tværgående MED-udvalg. Der er f.eks. nedsat MED-udvalg i Pleje & Sundhed Drift samt Social & Handicap Drift.

*MED-strukturen fremgår af oversigt i bilag 1 til denne lokalaftale. Oversigten opdateres løbende.*

**Stk. 2.** Der nedsættes et permanent Rådhusudvalg, der indkaldes ad hoc, når der er emner der vedrører Rådhuset generelt.

Der kan herudover etableres ad hoc grupper på f.eks. det sociale område i tilfælde af, at der opstår arbejdspladsrelaterede behov jf. Stk. 5.

**Stk. 3.** Medarbejderrepræsentanterne i MED-strukturen skal som udgangspunkt baseres på hovedorganisationer og personalesammensætninger.

Medarbejdersiden aftaler sammensætning af valggrupper, procedure for valg m.v.

**Stk. 4.** Udvalgenes sammensætning baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter/arbejdsmiljø- repræsentanter/medarbejderrepræsentanter/medarbejdere. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter eller arbejdsmiljørepræsentanter eller medarbejderrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejdere hertil. Disses vilkår sidestilles med tillidsrepræsentanternes. 8

**Stk. 5.** Der kan nedsættes arbejdsgrupper, både permanente og ad hoc grupper, på alle niveauer af MED- strukturen. Grupperne kan være tværgående. Ved nedsættelse af sådanne grupper skal der tages stilling til kommissorium, hvilket niveau gruppen refererer til, og gruppens sammensætning.

**Stk. 6.** På arbejdspladser med færre end 9 ansatte, kan medarbejderindflydelsen udøves gennem personalemøder for alle medarbejdere. Dette skal godkendes af Hovedudvalget.

Såfremt der er valgt tillidsrepræsentanter, skal opgaver, som beskrevet i rammeaftalens kapitel 3 om tillidsrepræsentanter, løses i samarbejde mellem ledelse og tillidsrepræsentanter.

Såfremt der ikke er valgt tillidsrepræsentanter eller MED-repræsentanter kan opgaverne udføres af en kontaktperson eller fællestillidsrepræsentanten.

1. Udvalgene bør sammensættes så repræsentativt som muligt, således at alle relevante synspunkter kan komme frem. Så vidt muligt bør alle personaleorganisationer (overenskomstgrupper) være repræsenteret i udvalget. Dernæst kan de enkelte personalegruppers størrelse inddrages i vurderingen af sammensætning af udvalget på medarbejderside. Hvis ikke alle personaleorganisationer er repræsenteret, anbefales det, at der etableres et kontaktudvalg eller andet forum, som kan virke vejledende for personalerepræsentanterne i MED-udvalget. Ledelsen udpeger ledelsesrepræsentanter af sin midte, jf. § 13, stk. 3

Udover de opgaver der er nævnt i kapitel 6, skal det aftales på det første personalemøde, hvilke dele af medarbejderindflydelsen der udøves igennem personalemøder, og hvilke dele der udøves i samarbejde mellem de valgte tillids- eller MED-repræsentanter og ledelsen. Denne fordeling godkendes af Hovedudvalget.

Såfremt der ikke aftales anden forretningsorden, er MED-aftalens standardforretningsorden gældende. På institutioner med færre end 5 ansatte, drøftes sikkerhedsforhold jf. § 17, stk. 7 på personalemødet.

## § 10 HOVEDUDVALGET

I kommunen etableres et Hovedudvalg.

**Stk. 2.** Hovedudvalget forhandler og indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler/overenskomster i tilfælde, hvor aftaleretten er delegeret til de lokale repræsentanter.

I Hovedudvalget vil der typisk, i de tilfælde hvor aftaleretten er delegeret til de lokale repræsentanter, være mulighed for af forhandle og indgå aftaler om generelle spørgsmål, som vedrører flere organisationers medlemmer. Der vil fortsat være en række aftalespørgsmål, som er et anliggende mellem den enkelte forhandlingsberettigede organisation og kommunen.

Parterne i Hovedudvalget bør sammen og hver for sig sikre, at kommunens øvrige organisation inddrages i drøftelser, der foregår i Hovedudvalget. Det gælder både i forhold til forhandlinger om indgåelse af aftaler og i forhold til fastlæggelse af generelle retningslinjer for hele kommunen. Inddragelsen kan dels ske ved, at der i Hovedudvalget fastlægges procedurer herfor, dels ved at hver part (ledelsen og medarbejderrepræsentanterne) holder tæt kontakt til eget ’bagland.

**Stk. 3.** Hovedudvalget har på det overordnede niveau endvidere til opgave:

* at gensidigt 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 MED, herunder om nedsættelse af udvalg m.v.
* at fortolke aftalte retningslinjer
* at fortolke den lokale aftale om MED og behandle uoverensstemmelser herom
* at indbringe uoverensstemmelser, fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter, jf. § 19 i rammeaftalen
* ved påståede brud på forpligtelsen til information og drøftelse kan det lokale niveau indsende sagen til hovedudvalget, hvis der ikke indenfor 1 måned er taget skridt til at opfylde forpligtigelserne. Hovedudvalget skal herefter tage stilling til sagen

Hovedudvalget har kompetence til at forelægge en lokal uenighed om en række spørgsmål, herunder fortolkning af rammeaftalen, for de centrale parter, jf. § 11, stk. 3.

**Stk. 4.** Hovedudvalget har udover de i stk. 3 nævnte opgaver ligeledes en række øvrige opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler. Opgaverne fremgår af den til enhver tid gældende rammeaftale.

**Stk. 5.** Hovedudvalget mødes - mindst en gang om året - med kommunens politiske ledelse med henblik på drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen.

Drøftelsen af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen foregår med repræsentanter for kommunalbestyrelsen, f.eks. Økonomiudvalget. Kommunalbestyrelsen tager stilling til, hvem der repræsenterer den politiske ledelse i dialogen. Drøftelse bør ske på et så tidligt tidspunkt i budgetforhandlingen, at medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for kommunalbestyrelsens beslutninger.

**Stk. 6.** Hovedudvalget har ansvaret for, at der etableres en kultur for gensidig information i Gentofte Kommune.

**Stk. 7.** Hovedudvalget skal endvidere udarbejde retningslinjer for proceduren for drøftelse af budgettet i MED-organisationen.

**Stk. 8.** Strategisk drøftelse

Hovedudvalget skal hvert andet år (med mindre der lokalt er enighed om en anden periode) som led i den strategiske planlægning af MED-arbejdet gennemføre en strategisk drøftelse af, hvilke indsatsområder og opgaver, som de lokale parter er enige om er særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med i perioden.

**Stk. 9.** Fastlæggelse af strategiplan

Hovedudvalget fastlægger på baggrund af den strategiske drøftelse i henhold til stk. 8 en strategiplan jf. de til enhver tid gældende bestemmelser i rammeaftalen

**Stk. 10.** Hovedudvalget er kommunens overordnede Løn- og personalepolitiske udvalg.

**Stk. 11.** Udfyldelsen af generelle rammeaftaler, der skal gælde for alle ansatte i kommunen sker i Hovedudvalget.

**Stk. 12.** Udover de obligatoriske retningslinjer, der skal udarbejdes, skal Hovedudvalget udarbejde overordnede principper vedrørende vilkår for medarbejderrepræsentanterne f.eks. vedrørende:

* frikøb
* tid til arbejdet
* kompetencefordeling.

Der er ikke herved tilsigtet en indskrænkning i de forhandlingsberettigede organisationers adgang til at forhandle og indgå aftale i konkrete sager.

## § 11 MED-UDVALGENE

MED-udvalgene skal, udover de aktiviteter/funktioner der hidtil er blevet varetaget af sikkerheds- og samarbejdsudvalgene, forestå:

1. udfyldelse af rammeaftaler/politikker
2. fastsættelse af vilkår for medarbejderrepræsentanter, herunder:
* solidarisk kompensation med finansiering af repræsentanternes deltagelse i MED-aktiviteter
* planlægning af efteruddannelse for medarbejderrepræsentanter efter gældende regler, f.eks. klippekort
* arbejdspladsvurderinger (APV) eventuelt i samarbejde med Arbejdsmiljø Gentofte
* fremmelse af det tværfaglige samarbejde.

**Stk. 2.** Udvalgene har ansvaret for udfyldelsen af de overordnede retningslinjer for "fællestillidsrepræsen- tanter" inden for området, samt andre overordnede rammeaftaler og principper, der vedrører hele området.

#### Stk. 3.

I udvalgene skal der endelig fastsættes principper for procedure vedrørende drøftelse af mål og rammer for henholdsvis kvalitet, service og teknologi.

## § 12 GRUPPERNE

Grupperne skal i det en-strengede system forestå de aktiviteter/funktioner vedrørende medarbejder- indflydelse og -medbestemmelse samt arbejdsmiljø, der i det to-strengede system varetages af tillidsrepræsentanterne, arbejdsmiljøgrupperne og lokalsamarbejdsudvalgene.

**Stk. 2.** Som udgangspunkt skal grupperne være grundstenen i medarbejderindflydelsen og medbestemmelsen i Gentofte Kommune. Det er vigtigt, at der på det lokale niveau, er en oplevelse af indflydelse og medbestemmelse enten direkte eller gennem valgte repræsentanter.

**Stk. 3.** Medarbejderindflydelsen og -medbestemmelsen skal omfatte såvel overordnede vilkår som konkrete sager. Herved styrkes relationen fra de overordnede principper til den konkrete handling i aktuelle sager.

**Stk. 4.** Herudover kan grupperne udfylde de rammeaftaler/politikker, som konkret vedrører den pågældende institution m.v. med de begrænsninger, der måtte være i de overordnede principper/retningslinjer og lovgivningen.

**Stk. 5.** I de institutioner m.v., hvor der er valgt tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, udøves medarbejder- indflydelsen og -medbestemmelsen i det daglige af disse, i samarbejde med institutionens ledelse.

**Stk. 6.** I institutioner, hvor der ikke er valgte medarbejderrepræsentanter, skal der lokalt aftales retningslinjer for, hvordan medarbejderindflydelse og -medbestemmelse organiseres.

MED-udvalgene kan fastsætte overordnede retningslinjer herom.

Medarbejderrepræsentanter i grupperne vælges af og blandt de ansatte i institutioner m.v. i henhold til de regler, der gælder for valg af tillidsrepræsentanter. Det kan, for afdelinger, som ikke er repræsenteret, aftales, at disse kan vælge kontaktpersoner.

# Kapitel 4. Sammensætning

## § 13 GENERELT

De enkelte organer inden for MED-strukturen skal være så repræsentative som muligt.

**Stk. 2.** Der er ikke forudsat en paritetisk (et ligeligt antal repræsentanter fra begge parter) i en sammensætning, men antallet af ledelsesrepræsentanter kan aldrig overstige antallet af medarbejderrepræsentanter.

**Stk. 3.** Ledelsesrepræsentanter i grupper, udvalg og Hovedudvalg udpeges af kommunens ledelse. I tilfælde, hvor der skal ske udpegning blandt ledere af eksterne institutioner, sker dette efter høring i den pågældende gruppe.

**Stk. 4.** Medarbejderrepræsentanter vælges fortrinsvis blandt de valgte tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

**Stk. 5.** Valg holdes i 1. kvartal i lige år (se Rammeaftalens § 10 om valg af tillidsrepræsentanter). Ved nyvalg skal der indrapporteres til Gentofte Kommune. De valgte er ansvarlige for løbende at ajourføre listen over valgte.

**Stk. 6.** Er der ikke et tilstrækkeligt antal valgte tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter kan andre vælges. Såfremt der vælges andre, får disse tillidsrepræsentantbeskyttelse.

**Stk. 7.** Antallet af repræsentanter i de enkelte organer inden for MED-strukturen fastsættes ved aftale mellem den daglige ledelse og de lokale medarbejderrepræsentanter jf. §§ 14, 15, og 16.

**Stk. 8.** Udover de valgte eller udpegede repræsentanter kan der indkaldes særligt sagkyndige til møderne.10

**Stk. 9.** Kommunen afholder de fornødne udgifter til virksomheden og stiller herunder eventuel sekretærbistand til rådighed.

**Stk. 10.** De enkelte udvalg, grupper m.v. fastsætter selv deres forretningsorden, dog vil den ansvarlige leder altid være formand.

**Stk. 11.** Medarbejderne vælger næstformanden.

## § 14 GRUPPERNE

Antallet af repræsentanter i det enstrengede system fra henholdsvis ledelses- og medarbejdersiden kan ikke overstige 9. Der skal sikres valg af personer, der varetager arbejdsmiljøarbejdet. På institutioner med flere end 175 ansatte kan antallet af repræsentanter fra henholdsvis ledelses- og medarbejdersiden udvides til 11 personer efter godkendelse i Hovedudvalget.

1. Interne som eksterne. F.eks. budgetmedarbejdere, økonomer, jurister, Arbejdsmiljø Gentofte, repræsentanter fra faglige organisationer og ledere fra andre faggrupper

**Stk. 2.** Såfremt der er etableret et tostrenget system skal der afholdes fælles møder mellem tillidsrepræsentants-, samarbejds- og arbejdsmiljøgruppen med henblik på at koordinere arbejdet.

**Stk. 3.** Såfremt der er områder, der ikke er repræsenteret, kan der på medarbejdersiden oprettes et kontaktudvalg. Medlemmerne har ikke tillidsrepræsentantbeskyttelse.11

**Stk. 4.** Der foretages først et selvstændigt valg af arbejdsmiljørepræsentanten. Umiddelbart herefter foretages valg af tillidsrepræsentanterne. Såfremt valget giver sammenfald mellem arbejdsmiljørepræsentanten og en tillidsrepræsentant følges bestemmelserne i rammeaftalens kapitel 3, om tillidsrepræsentanter.

## § 15 MED-UDVALGENE

Antallet af repræsentanter fra henholdsvis ledelses- og medarbejdersiden kan ikke være færre end 3 og flere end 11. Heraf skal mindst to medarbejdere og to ledere, der er valgt til at varetage funktionen som arbejdsmiljørepræsentanter. Antallet af repræsentanter kan eventuelt udvides efter dispensation fra Hovedudvalget.

**Stk. 2.** Medarbejderrepræsentanterne vælges af og blandt repræsentanterne i grupperne og de valgte tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter, dog fortrinsvis blandt fællestillidsrepræsentanterne.

## § 16 HOVEDUDVALGET

Antallet af repræsentanter fra henholdsvis ledelses- og medarbejdersiden kan ikke være færre end 3 og flere end 14. Heraf skal mindst to medarbejdere og to ledere være valgt til at varetage funktionen som sikkerhedsrepræsentanter.

**Stk. 2.** Medarbejderrepræsentanterne vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne i MED-udvalgene.

1. Såfremt ikke samtlige personalegrupper i institutionen opnår repræsentation i MED-udvalget jf. stk. 1 i §§ 14, 15 og 16, kan der oprettes et kontaktudvalg bestående af MED-repræsentanterne samt en repræsentant fra hver af de personalegrupper, der ikke er repræsenteret i MED-udvalget. Kontaktudvalgets opgaver er at virke vejledende og rådgivende for personalerepræsentanterne i MED-udvalget. Udvalget indkaldes forud for møder i MED-udvalget. Møderne skal fortrinsvis kunne afholdes i arbejdstiden. Medlemmerne skal have den fornødne tid til rådighed til møderne og oppebære sædvanlig løn.

# Kapitel 5. Samarbejde om sikkerhed og sundhed

## § 17 ARBEJDSMILJØARBEJDET

I henhold til denne aftale kan MED på det nederste niveau (grupperne) organiseres som et en- eller tostrenget system afhængig af de lokale forhold og de ansattes ønsker.

På de overliggende niveauer etableres et enstrenget system med henblik på samarbejde og koordinering af tillidsrepræsentanternes og arbejdsmiljørepræsentanternes arbejde.

De selvejende institutioner er repræsenteret både på medarbejder- og lederside i de overliggende MED-niveauer og deltager i de årlige arbejdsmiljødrøftelser.

#### Enstrenget system

Det enstrengede system indebærer, at samarbejds- og arbejdsmiljøorganisationen er lagt sammen og at tillidsrepræsentanten tillige har de opgaver og beføjelser, som følger af arbejdsmiljølovgivningen jf. Rammeaftalens § 11, stk. 5. (se også § 14, stk. 1, samt nedenfor i stk. 2)

#### Tostrenget system

Det tostrengede system indebærer, at arbejdsmiljø- og samarbejds-/tillidsfunktionen organiseres som hidtil med en selvstændig arbejdsmiljøgruppe og en selvstændig samarbejds-/tillidsrepræsentantsfunktion (Det tidligere lokale samarbejdsudvalg). I det tostrengede system skal arbejdet koordineres jf. § 14, stk. 2.

Med henblik på at styrke og effektivisere funktionsvaretagelsen af arbejdsmiljøområdet, er der udarbejdet en aftale om en arbejdsmiljøpolitik for Gentofte kommune. Ud fra denne gennemfører Arbejdsmiljøorganisationen en årlig Arbejdsmiljødrøftelse. Arbejdsmiljøpolitikken beskriver aktiviteter og metoder og hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder hvordan medarbejdere og ledere kan deltage i sikkerheds- og sundhedsarbejdet. (Find politikken her: Forsiden / Personale / Arbejdsmiljø / Nyheder - Arbejdsmiljø Gentofte / Delpolitik om arbejdsmiljø i Gentofte Kommune).

Hovedudvalget har en årlig arbejdsmiljødrøftelse, der munder ud i udpegning af særlige temaer, som organisationen skal fokusere på, eksempelvis de arbejdsmiljømæssige udfordringer ved en øget borgerinddragelse i opgaveløsningen og når opgaver i stigende grad løses på tværs af faggrænser og på tværs af kommunens opgaveområder. (Se eksempelvis temaerne for 2013 her: http://intra/MED-Organisationen/Hovedudvalget/Om-Hovedudvalgets-opgaver-og-arbejdsform/Hovedudvalgets-arbejdsmiljoetemaer-2013.aspx)

Nærværende aftale om organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed berører ikke varetagelsen af de opgaver, funktioner, pligter og rettigheder, m.v. som er fastsat i Arbejdsmiljøloven og Bekendtgørelsen om sikkerhed og sundhed. (nr. 1181, 15. oktober 2010)

**Stk. 2.** På institutioner/afdelinger m.v., hvor der etableres et enstrenget system, vil samtlige udpegede og valgte have ansvar for sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

En person vælges til at varetage rollen som arbejdsmiljørepræsentant efter samme principper som valg af tillidsrepræsentant. Der skal ske et selvstændigt valg af arbejdsmiljørepræsentanten. Det skal dog tilstræbes, at dette valg sker i umiddelbar tilknytning til valg af tillidsrepræsentant. Valg afholdes jf. § 13, stk. 5.

**Stk. 3.** Med denne aftale er de selvejende institutioner ikke fritaget for deres selvstændige arbejdsgiveransvar i henhold til arbejdsmiljøloven.

**Stk. 4.** Opgaver, der i henhold til arbejdsmiljøloven og bekendtgørelser varetages af arbejdsmiljøudvalget, varetages fremover af Hovedudvalget og MED-udvalgene.

#### Stk. 5. Hovedudvalg og MED-udvalg varetager organisationens strategiske/overordnede opgaver

1. planlægge, lede og koordinere arbejdsmiljøsamarbejdet
2. gennemføre årlig arbejdsmiljødrøftelse
3. kontrollere arbejdsmiljøarbejdet, sørge for at vejlede og orientere AM-grupperne herom
4. udarbejde principper for og deltage i udarbejdelse af APV og trivselsmålinger
5. deltage i fastsættelse af arbejdsmiljøorganisationens størrelse
6. rådgive arbejdsgiver om løsning af arbejdsmiljøproblemer
7. sørge for at årsager til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil undersøges – for at hindre gentagelser
8. holde sig orienteret om lovgivning mv.
9. opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion
10. rådgive arbejdsgiver om udarbejdelse kompetenceudviklingsplan vedr. supplerende uddannelse
11. sørge for plan over arbejdsmiljøorganisationen
12. medvirke til aktiv samordning med andre på samme arbejdssted

#### Stk. 6. MED-udvalg og MED-grupper varetager organisationens operationelle/daglige opgaver

1. varetage og deltage i aktiviteter til at beskytte ansatte og forebygge risici
2. deltage i planlægning af arbejdsmiljøarbejdet og deltage i udarbejdelse af APV og trivselsmålinger
3. kontrollere at arbejdsforholdene er 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 arbejdsskader
6. påvirke den enkelte til adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed
7. virke som kontaktled mellem de ansatte og Hovedudvalget hhv. MED-udvalget
8. forelægge arbejdsmiljøproblemer for Hovedudvalget hhv. MED-udvalget hvis AM-gruppen ikke selv kan løse disse, eller hvis de er generelle for hele virksomheden

**Stk. 7.** Hovedudvalget (HU) har (jf. arbejdsmiljøpolitikken 4.2) det overordnede ansvar for fremdriften af arbejdsmiljøpolitikkens mål, temaer og tværgående handlingsplaner. HU kan nedsætte ad hoc arbejds- eller styregrupper til at udmønte initiativerne i arbejdsmiljøpolitikken for at fremme en hurtig og tværgående opgaveløsning.

MED-udvalgene har til opgave på eget opgaveområde dels at arbejde med egne opgaver, dels at udmønte arbejdsmiljøpolitikkens temaer, hvor det er relevant og udarbejde handlingsplaner for områdets indsats. MED-grupperne har til opgave at arbejde med de overordnede temaer i arbejdsmiljøpolitikken, med opgaveområdets temaer, hvor det er relevant, og med de temaer, de selv udpeger for deres arbejdsplads.

Hovedudvalget har nedsat et Arbejdsmiljøforum med medarbejdere og lederrepræsentanter på tværs af Gentofte Kommunes organisation. Arbejdsmiljøforum skal varetage rollen som initiativtagende aktør og bidrage til udviklingen af arbejdsmiljøpolitikken under ansvar overfor HU.

**Stk. 8.** Det daglige sikkerheds- og sundhedsarbejde varetages af MED- eller Arbejdsmiljøgrupperne, hvor arbejdslederen har pligt til at sørge for:

* at medvirke til, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige
* at påse, at foranstaltninger mod ulykkes- og sundhedsfare virker efter hensigten
* at afhjælpe fejl og mangler, som kan medføre fare
* straks at indberette uafhjælpelige fejl til arbejdsgiveren

og de ansatte har pligt til at sørge for:

* at medvirke til, at såvel nuværende som fremtidige arbejdsforhold er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige og virker efter hensigten
* at melde fejl og mangler, som den ansatte ikke selv kan rette, til arbejdsmiljørepræsentanten, arbejdslederen eller arbejdsgiveren
* at sikkerhedsforanstaltninger, som bliver fjernet, f.eks. ved reparation, efter arbejdsprocessens afslutning sættes på plads.

**Stk. 9.** Er der flere MED-repræsentanter på en arbejdsplads, skal der vælges én blandt disse, der varetager arbejdsmiljøarbejdet for hele arbejdspladsen.

## § 18 UDDANNELSE

I henhold til Arbejdsmiljøloven, har arbejdsgiver pligt til at give såvel arbejdsmiljøudvalgets som arbejdsmiljøgruppernes medlemmer lejlighed til at erhverve sig den fornødne viden om eller uddannelse i arbejdsmiljømæssige spørgsmål.

De nærmere regler for arbejdsmiljøuddannelse findes i den til enhver tid gældende Arbejdsmiljølov

# Kapitel 6. Ikrafttræden og evaluering

## § 19 IKRAFTTRÆDEN

Denne aftale træder i kraft fra den 1. februar 2014.

Denne aftale evalueres løbende af Hovedudvalget. Normalt skal evaluering ske hvert andet år.

# Kapitel 7. Opsigelse

## § 20 OPSIGELSE

Denne aftale kan kun opsiges skriftligt og med 9 måneders varsel.

**Stk. 2.** Opsigelse eller forslag til ændring af denne aftale fremsættes i Hovedudvalget. Parterne tager hver især stilling til, hvem der skal repræsentere dem i forhandlingsorganet.

**Stk. 3.** Såfremt aftalen bliver opsagt, skal der optages forhandling om indgåelse af en ny aftale. Indgåede aftaler er fortsat omfattet af voldgift.

**Stk. 4.** Indtil der er indgået aftale om en ny aftale, videreføres denne aftale, dog således, at hvis der ikke senest 6 måneder efter at aftalen er opsagt (normalt 1. april det efterfølgende år), træder rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse indgået mellem KTO, Sundhedskartellet og KL i kraft.

**Stk. 5.** I henhold til rammeaftalen skal alle parter udvise positiv forhandlingsvilje. I modsat fald kan den anden part indbringe dette for de centrale parter.

Vedtaget af Forhandlingsorganet den 5. februar 2014

**For Gentofte Kommune:**

Michael Graatang Per Jensen

**For de forhandlingsberettigede organisationer:**

FTF – Vibeke Bredsdorff Sørensen, GKF \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

FTF – Anne Lise Sparholt, DSR \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

FTF – Jeppe Dehli, Danmarks Lærerforening \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

FTF – Eva Dam, BUPL \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

AC – Bjarne Eiholt, Dansk Psykologiforening \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

LO – Liselotte Rønnebæk Larsen, FOA \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

LO – Gert Nørring, 3F \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

LO – Janine Almy, FOA \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

LO – Mogens Helm Vestergaard, Socialpædagogerne \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Bilag 1 - Diagram er på vej