

**MED-aftale
for
Greve Kommune**

**Aftale om
medindflydelse og medbestemmelse**

Indholdsfortegnelse

Kapitel 1. Aftalens gyldighedsområde.....	3
Kapitel 2. Formål.....	3
Kapitel 3. Værdier	4
Kapitel 4. MED organisationens struktur.....	4
Kapitel 5. MED organisationens opgaver.....	8
Kapitel 6. Arbejds miljø.....	16
Kapitel 7. Tillidsrepræsentanter	16
Kapitel 8. Uddannelse.....	17
Kapitel 9. Bilag.....	17
Kapitel 10. Ikrafttræden, ændringer og opsigelse.....	17

Kapitel 1. Aftalens gyldighedsområde

§ 1. Denne aftale er indgået i henhold til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

§ 2. Denne aftale gælder for alle ansatte i Greve Kommune, herunder selvejende dag- og/eller døgninstitutioner, som Greve Kommune har indgået driftsoverenskomst med.

Stk. 2. Øvrige selvejende institutioner, som kommunen har driftsoverenskomst med skal være omfattet af denne aftale, hvis Greve Kommune aftaler dette med bestyrelsen for den selvejende institution.

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

Medarbejdere, der arbejder med udliciterede opgaver, skal som udgangspunkt ikke stilles ringere end ansatte i Greve Kommune i forhold til medindflydelse og medbestemmelse. I konkrete tilfælde kan der dog være forhold, der medfører, at medarbejderne ikke i fuldt omfang kan være omfattet af aftalen. Der henvises i øvrigt til Virksomhedsoverdragelsesloven.

Kapitel 2. Formål

§ 3. Formålet med denne aftale er:

- at styrke og udvikle et godt og tillidsfuldt samarbejde og en åben dialog mellem ledelse og medarbejdere for at sikre et højt informationsniveau og skabe grundlag for at træffe kvalificerede beslutninger.
- at skabe en enkel og gennemsigtig organisering af samarbejdet der sikrer, at alle medarbejdere har ret til og mulighed for reel medindflydelse og medbestemmelse på såvel de overordnede mål og rammer som på den daglige arbejdssituation.
- at skabe en organisation, hvor samarbejds-, sikkerheds- og

Formålsbestemmelsen lægger de overordnede rammer for MED-aftalen. De overordnede rammer udfyldes af konkrete politikker.

Der foretages en årlig evaluering af indsatsen på arbejdsmiljøområdet, jf. § 16, stk. 14.

sundhedsforhold drøftes og koordineres i en sammenhængende struktur for at sikre en styrkelse af sikkerheds- og sundhedsarbejdet, således at der skabes et stadig bedre arbejdsmiljø og fokus på forebyggende og sundhedsfremmende tiltag.

- at sikre, at Greve Kommunes personalepolitik er værdibaseret og skaber rammerne for en øget trivsel for ledere og medarbejdere
- at skabe optimale vilkår for tillidsvalgte, herunder sikre muligheder for på kvalificeret grundlag at udøve medindflydelse og medbestemmelse og dermed sikre konkrete og målbare forbedringer af tillidsvalgtes vilkår
- at sikre, at Greve Kommune er en attraktiv arbejdsplads med gode og trygge arbejdsvilkår med mulighed for personlig og faglig udvikling for den enkelte ansatte, således at Greve Kommune kan tiltrække og fastholde kvalificerede og engagerede medarbejdere og ledere

Grundlaget for Greve Kommunes personalepolitik er de overordnede værdier for Greve Kommune, jf. bilag 1. Der er lagt vægt på at skabe nogle brede rammer, som udgør et fælles fundament for alle medarbejdere. Rammerne skal udfyldes lokalt, for det er her politikkerne gøres konkrete og føres ud i livet.

Kapitel 3. Værdier

§ 4. Alle ansatte i Greve Kommune arbejder ud fra et fælles værdigrundlag. Værdigrundlaget kan omsættes på mange forskellige måder, og det forventes, at alle arbejdspladser og institutioner forholder sig til, hvad værdierne konkret betyder på deres arbejdsplads. Der er tillid til, at de medarbejdere, der arbejder tættest på borgeren, også kan finde de bedste løsninger. Derfor bliver ansvar og kompetence uddelegeret mest muligt, så man som medarbejder får indflydelse på, hvordan arbejdsopgaverne løses.

Greve Kommune har fastlagt overordnede grundlæggende værdier, som gælder for kommunen og dens medarbejdere. Disse værdier gælder også for denne aftale. Beskrivelsen af værdierne er vedlagt som bilag 1.

Kapitel 4. MED organisationens struktur

§ 5.

Stk. 1. Der etableres et sammenhængende, enstrengt system, hvilket indebærer, at sikkerheds- og sundhedsarbejdet integreres i

MED-strukturen. Et enstrengt system styrker samarbejdet mellem ledelsen og sikkerhedsrepræsentanter (SR) og tillidsrepræsentanter (TR) og er udtryk for et højt ambitionsniveau.

Som udgangspunkt er TR og SR to adskilte funktioner

Stk. 2. MED-strukturen skal til enhver tid være i overensstemmelse med Greve Kommunes ledelsesstruktur.

§ 6. MED-strukturen

MED-strukturen i Greve Kommune består af:

- MED-Hovedudvalget (niveau 1)
- MED-Områdeudvalg (niveau 2)
- MED-Lokaludvalg/Personalemøder med MED-status (niveau 3)
- Sikkerhedsgrupper (niveau 3)

Stk. 2. Medarbejderrepræsentationen i MED-strukturen skal som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen. Udvalgenes sammensætning baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter. Hvis det aftalte antal medarbejderpladser ikke besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter, som så sidestilles med tillidsrepræsentanter.

§ 7. Hovedudvalget

Stk. 1. Hovedudvalget er øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse og for varetagelse af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i henhold til arbejdsmiljølovgivningen.

Stk. 2. Hovedudvalget er sammensat af 17 medlemmer.

Formanden er kommunaldirektøren.

Næstformanden er valgt af og blandt medarbejderrepræsentanterne

- 5 ledelsesrepræsentanter, der er udpeget af kommunens øverste administrative ledelse/direktionen. Heraf 1 leder med sikkerhedsfunktioner dvs. en arbejdsleder.
- 12 medarbejderrepræsentanter ansat i Greve Kommune, udpeget af organisationerne efter følgende

Der vælges både tillidsrepræsentant og sikkerhedsrepræsentant

Såfremt der er personsammenfald, varetager personen både sikkerheds- og samarbejdsopgaver,

Det indebærer, at der er ret til og skal være mulighed for medindflydelse og medbestemmelse på alle niveauer, hvor der er ledelseskompetence.

Oversigt over MED-strukturen fremgår af bilag 2.

Som udgangspunkt følger MED-strukturen ledelsesstrukturen. Dog gælder det for de medarbejdere, der fast udfører deres arbejde på et geografisk andet område, at disse medarbejdere skal have mulighed for at være tilknyttet det lokale udvalg som observatører, når der er relevante punkter på dagsordenen.

fordelingstal

OA0 5
FTF 4
AC 1
2 sikkerhedsrepræsentanter

Der udpeges personlige suppleanter

Stk. 3. Hovedudvalget fastsætter selv sin forretningsorden i henhold til minimumsforretningsordenen.

Der henvises til minimumsforretningsordenen, bilag 3.

§ 8. MED-Områdeudvalg

Stk. 1. MED-Områdeudvalg er det øverste udvalg indenfor det pågældende område.

Medarbejderrepræsentanter udpeges af organisationerne indenfor en frist på 3 måneder. Såfremt udpegning ikke er sket indenfor fristen, vælges medarbejderrepræsentanter af og blandt medlemmerne i lokaludvalgene.

Stk. 2. Områdeudvalg sammensættes af ledelsesrepræsentanter og fortrinsvis (fælles)tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter, som er ansat i Greve Kommune.

Ledelsen afgør antallet af ledelsesrepræsentanter i udvalget. Heraf 1 leder med sikkerhedsfunktioner dvs. en arbejdsleder. Antallet af ledelsesrepræsentanter kan ikke overstige antallet af medarbejderrepræsentanter.

Medarbejderrepræsentanterne udpeges af organisationerne. Udvalgene bør sammensættes så repræsentativt som muligt. Antallet af medarbejderrepræsentanter er som hovedregel:

Antallet af medarbejderrepræsentanter kan fraviges ved enighed i udvalget, hvis der er særlige forhold der gør sig gældende

- 5-7 medarbejderrepræsentanter og
- 1-2 sikkerhedsrepræsentanter

Der udpeges personlige suppleanter

Stk. 3. Formand for Områdeudvalg er den leder, der har ledelseskompetencen indenfor området.

Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

Stk. 4. Områdeudvalg fastsætter selv sin forretningsorden i henhold til minimumsforretningsordenen.

§ 9. MED-Lokaludvalg/Personalemøder med MED-status

Stk. 1. På arbejdspladser med 20 medarbejdere og derover oprettes et MED-Lokaludvalg.

En arbejdsplads kan f.eks. være en institution, en afdeling eller et center.

Stk. 2. På arbejdspladser med under 20 medarbejdere afholdes der som udgangspunkt Personalemøder med MED-status. Hvis der er enighed mellem ledelsen og de stedlige tillidsrepræsentanter på arbejdspladsen kan der i stedet nedsættes et Lokaludvalg.

Den væsentligste forskel på Lokaludvalg og Personalemøder med MED-status er, at samtlige medarbejdere deltager i et personalemøde med MED-status.

Stk. 3. Lokaludvalg sammensættes af ledelsesrepræsentanter og fortrinsvist (fælles)tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter, ansat på den lokale arbejdsplads. Udvalgene bør sammensættes så repræsentativt som muligt.

Ledelsen afgør antallet af ledelsesrepræsentanter i udvalget. Heraf 1 leder med sikkerhedsfunktioner dvs. en arbejdsleder. Antallet af ledelsesrepræsentanter kan ikke overstige antallet af medarbejderrepræsentanter.

Medarbejderrepræsentanterne vælges af personalet blandt de ansatte i institutionen. For personalegrupper med valgte tillidsrepræsentanter, sker valget blandt disse. Antallet af medarbejderrepræsentanter er som hovedregel:

- 3-7 medarbejderrepræsentanter
- 1-2 sikkerhedsrepræsentanter

Antallet af medarbejderrepræsentanter kan fraviges ved enighed i udvalget, hvis der er særlige forhold der gør sig gældende.

A. Hal

Der vælges personlige suppleanter

Hvis der er flere end én sikkerhedsgruppe på arbejdspladsen skal der være mindst 2 sikkerhedsrepræsentanter i Lokaludvalget.

Stk. 4. Den ansvarlige leder er formand og næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

Stk. 5. Lokaludvalg fastsætter selv sin forretningsorden i henhold til minimumsforretningsordenen.

§ 10. Kontaktudvalg

Stk. 1. På alle niveauer i MED-strukturen er der

mulighed for medarbejdersiden at etablere et kontaktudvalg, hvis ikke alle personaleorganisationer er repræsenteret i et MED-udvalg.

Stk. 2. Kontaktudvalgets opgave er at vejlede og rådgive medarbejderrepræsentanterne i det pågældende MED-udvalg og kan indkaldes forud for møderne i udvalget.

§ 11. Sikkerhedsgrupper

Stk. 1. Der oprettes sikkerhedsgrupper i overensstemmelse med Arbejds miljølovgivningens bestemmelser.

Alle medarbejdere skal være tilknyttet en sikkerhedsgruppe.

Stk. 2. Sikkerhedsgruppen består af en udpeget ledelsesrepræsentant (arbejdsleder) og en sikkerhedsrepræsentant, valgt blandt medarbejderne.

§ 12. Kompetence

Stk. 1. Medindflydelse og medbestemmelse på et område udøves indenfor det kompetenceområde, som ledelsen af området har med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds-, og arbejdsmiljøforhold.

Stk. 2. Hvis der opstår tvivl om rækkevidden af ledelseskompetencen, skal ledelsen klargøre grænserne herfor.

Kapitel 5. MED organisationens opgaver

§ 13. Generelt om medindflydelse og medbestemmelse

Stk. 1. Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

1. Gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold,
2. Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinier for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold indenfor ledelsens ansvars- og kompetenceområde,
3. Mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler, jf. § 16, stk. 1.

Stk. 2. 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 høring og dialog er et normalt, dagligdags element i samarbejdet mellem medarbejdere og ledere
- at høring og dialog sker forudgående og i god tid
- at høring og dialog indarbejdes som et fast led i gentagne processer
- at høring og dialog i større sager også sker gennem det formelle samarbejdsorgan.

Stk. 3. Ved medbestemmelse forstår vi, at en aftale om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold kun kan træffes efter en forudgående forhandling med medarbejderne og efter, at alle har bestræbt sig for at opnå enighed.

Medbestemmelse indebærer endvidere et medansvar for de i MED-organisationen truffede beslutninger.

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.

Det skal derfor af dagsordener tydeligt fremgå, hvorvidt et punkt er til drøftelse eller orientering.

§ 14. Generelt om information og drøftelse

Stk. 1. Grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse er, at der er gensidig informationspligt på alle niveauer.

Stk. 2. 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 eller medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller Byrådets beslutninger.

Det sker ved, at udvalget overvejer, hvordan informationen gives mest effektivt, og tidsfrister kan eksempelvis fremgå af MED-udvalgets forretningsorden, så navnlig medarbejderrepræsentanterne sættes i stand til at forberede en passende analyse og i givet fald forberede drøftelsen.

Stk. 3. Ledelsen skal regelmæssigt give

Det påhviler specielt ledelsen at tilvejebringe et passende grundlag for drøftelse.

informationer om fremkomne forslag og trufne beslutninger i Byrådet.

Stk. 4. I overensstemmelse med reglerne om information og drøftelse påhviler det ledelsen, at:

- a. informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i virksomhedens eller forretningsstedets aktiviteter og økonomiske situation
- b. informere og drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i institutionen samt om alle planlagte, forventede foranstaltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet
- c. informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse.

Stk. 5. Beslutninger i henhold til stk. 4, litra c, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomheds-overdragelse, træffes af Byrådet efter en forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i Hovedudvalget.

Stk. 6. I de tilfælde, at beslutninger, som nævnt i stk. 5, indebærer betydelige ændringer for en personalegruppes arbejds- og personaleforhold, og denne gruppe ikke er repræsenteret i Hovedudvalget, kan medarbejdersiden eller denne gruppe, inden forhandlingen, fremsætte krav om, at de suppleres med en tillidsrepræsentant for denne personalegruppe. Et sådant krav skal fremsættes i forlængelse af, at medarbejdersiden bliver bekendt med, at der skal ske en forhandling.

Stk. 7. Alle forhold, som er omfattet af informationspligten, skal tages op til drøftelse, hvis en af parterne ønsker det.

§ 15. Generelt om retningslinier

Stk. 1. Når én af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser med henblik på fastlæggelse af retningslinier. Der skal fra begge parter side udvises positiv

Informationen kan ske gennem udvalg og/eller personalemøder, men langt hovedparten af den nødvendige information bør ske som et naturligt led i det daglige arbejde ved hjælp af mundtlige, skriftlige eller elektroniske kommunikationsformer.

Det er alles ansvar, at den eller de personer, man samarbejder med, bliver informeret på et hensigtsmæssigt niveau.

Ledelse og medarbejderrepræsentanter bør på alle niveauer i MED-systemet i fællesskab drøfte og eventuelt fastlægge procedurer for information om arbejdet til berørte medarbejdere og ledere.

Hvis medarbejdernes synspunkter og forslag ikke tages med ved ledelsesmæssige beslutninger begrundes dette så vidt muligt overfor det/de pågældende MED-udvalg/personalemøde med MED-status.

/

tilfælde af at en af parterne ikke overholder sin forpligtelse i henhold til § 14, stk. 4 – 6, henvises der til håndhævelsesbestemmelserne i Rammeforfattelsens § 21.

forhandlingsvilje og søges opnået enighed.

Stk. 2. Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som - efter indstilling fra f.eks. Hovedudvalget - er fastsat eller godkendt af Byrådet, er ikke at betragte som retningslinier, og er derfor ikke omfattet af Rammeaftalen, herunder af de særlige bestemmelser om opsigelse, jf. stk. 7.

Stk. 3. Der skal aftales retningslinier for proceduren for drøftelse af:

1. Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold.
2. Greve Kommunes personalepolitik herunder ligestillingspolitik.
3. De overordnede retningslinier for efter- og videreuddannelse af medarbejderne, herunder generel uddannelsesplanlægning.
4. Større rationaliserings-, udliciterings- og omstillingsprojekter.
5. Indførelse af ny teknologi.

Stk. 4. Der skal aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress. jf. protokollat 9 i Rammeaftalen og i øvrigt følge de centrale aftaler der indgås på det offentlige arbejdsmarked.

Stk. 5. 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. 6. Aftalte retningslinier er bindende for begge parter, som er forpligtet til at forsvare og anvende dem.

Stk. 7. Alle retningslinier skal udformes skriftligt. Aftaler om retningslinjer kan opsiges med 3 måneders varsel. Inden opsigelsen finder sted, skal der søges gennemført ændringer af retningslinierne ved forhandling mellem parterne.

Stk. 8. Retningslinier, som er aftalt i henhold til stk. 3 og 4 gælder indtil, der er opnået enighed om ændringer.

Denne type af retningslinier drejer sig om at fastlægge proceduren for, hvornår og hvordan personalepolitik m.v. drøftes mellem ledelse og medarbejdere.

Retningslinier om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold kan f.eks. være om:

*Arbejdsmiljø
Ligestilling
Familie
Seniorer
Socialt kapitel
Placeringer af den daglige arbejdstid og pauser
Velfærdsforanstaltninger og disses gennemførelse
Udarbejdelse af ordensregler
Arbejdstilrettelæggelse
Fastlæggelse af arbejdsmetoder
Indretning af arbejdslokaler og arbejdspladser
Hensigtsmæssig udnyttelse af maskiner og materialer
Ansættelser
Afskedigelser
Forfremmelser
Intern uddannelse
Omplacering
Omskoling, efteruddannelse og kompetenceudvikling
Udformning og gennemførelse af introduktionsprogram
Stillingsbeskrivelse
Personalebedømmelse*

*Personalemæssige konsekvenser af at
anvende
udbud og udlicitering
Sygefravær
MED-uddannelse
Uventede hændelser (f.eks. vold)*

§ 16. Hovedudvalgets opgaver

Stk. 1. Hovedudvalget forhandler og indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i henhold til bestemmelserne heri.

Stk. 2. Hovedudvalget har til opgave gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinier vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold af betydning for hele kommunen.

Stk. 3. Hovedudvalget vejleder om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse (MED-aftalen).

Stk. 4. Hovedudvalget fortolker aftalte retningslinier.

Stk. 5. Hovedudvalget fortolker den lokale MED-aftale og behandler uoverensstemmelser herom.

Stk. 6. Hovedudvalget indbringer uoverensstemmelser, fortolkningsspørgsmål vedr. rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter, jf. § 22 i den centrale rammeaftale.

Stk. 7. Hovedudvalget mødes med politikerne minimum 1 gang om året med henblik på drøftelse af budgettet eller øvrige personale relaterede drøftelser. Endvidere deltager medarbejderrepræsentanter fra HovedMED ved budgetseminaret.

Stk. 8. Hovedudvalget drøfter årligt socialt kapital og kompetenceudvikling samt drøfter og udarbejder retningslinier for alle relevante rammeaftaler.

Stk. 9. Hovedudvalget er øverst ansvarlig for udmøntning af den til enhver tid gældende personalepolitik.

Stk. 10. Hovedudvalget godkender oprettelse og nedlæggelse af udvalg i MED-strukturen.

Stk. 11. Hovedudvalget planlægger og

koordinerer MED-udvalgenes arbejde på et overordnet plan.

Stk. 12. Hovedudvalget sikrer, at underudvalg fastlægger retningslinier.

Stk. 13. Hovedudvalget fastlægger og sikrer gennemførelse af uddannelse på MED-området.

Stk. 14. Hovedudvalget sørger for løbende opfølgning og inspiration til MED-arbejdet, bl.a. ved at udarbejde en skabelon for en årlig rapport over status samt fremtidige tiltag.

Stk. 15. Hovedudvalget aftaler retningslinier for, hvordan MED-udvalgene og sikkerhedsgrupperne inddrages og deltager i forhold, der vedrører arbejdsmiljø-relaterede spørgsmål.

Stk. 16. Hovedudvalget planlægger og koordinerer arbejdsmiljøarbejdet. Såfremt der foretages en trivselsmåling i hele kommunen, skal Hovedudvalget beslutte om målingen, tidsmæssigt, skal kombineres med gennemførelse af arbejdspladsvurdering (APV)

Når der gennemføres trivselsmåling er de psykiske aspekter af en APV afdækket. Det bør derfor besluttes i Hovedudvalget, om der skal ske en afdækning af de fysiske forhold i sammenhæng med trivselsmåling

Stk. 17. Hovedudvalget sørger for, at planen over MED-organisationen er ajourført.

Stk. 18. Hovedudvalget rådgiver MED-udvalg og sikkerhedsgrupper ved løsning af vanskelige arbejdsmiljøopgaver.

Stk. 19. Hovedudvalget holder sig orienteret om påbud fra Arbejdstilsynet.

Stk. 20. Hovedudvalget sikrer, at der ved alle beslutninger er foretaget en vurdering af, om der er foretaget de nødvendige arbejdsmiljøhensyn – et arbejdsmiljøtjek. Hovedudvalget sørger for, at arbejdsmiljøhensyn konsekvent inddrages ved nybyggeri, ombygning og indkøb.

Stk. 22. Hovedudvalget sikrer sig, at der lokalt afsættes tid og ressourcer til:

- At alle der indgår i en sikkerhedsgruppe orienteres og vejledes om sikkerhedsarbejdet.
- At alle får oplæring og instruktion i sikkerhedsforhold og fornøden

Der skal ske en årlig evaluering af de i stk. 22 anførte forhold.

efteruddannelse.

- At alle der indgår i en sikkerhedsgruppe får arbejdsmiljøuddannelsen.

§ 17. Områdeudvalgenes opgaver

Stk. 1. Områdeudvalg har til opgave at behandle overordnede spørgsmål af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds-, og arbejdsmiljøforhold samt eventuelt udarbejde retningslinier herom, med de begrænsninger der følger af Hovedudvalgets kompetence og opgaver.

Stk. 2. Gensidig information om og drøftelse af alle emner af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds-, sikkerheds- og sundhedsforhold for området.

Stk. 3. Informere om og udmønte retningslinier og beslutninger fra Hovedudvalget.

Stk. 4. Deltage i udformningen af retningslinier for områdets arbejds- og personaleforhold.

Stk. 5. 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.

Stk. 6. Drøfte større arbejdsomlægninger.

Stk. 7. Drøfte fysisk og psykisk arbejdsmiljø.

Stk. 8. Sikre at der ved alle beslutninger er foretaget en vurdering af, om der er foretaget de nødvendige arbejdsmiljøhensyn – et arbejdsmiljøtjek.

Stk. 9. Planlægge, lede og koordinere sikkerheds- og sundhedsarbejdet indenfor det pågældende område.

Stk. 10. Orienter og rådgive lokaludvalg og sikkerhedsgrupper om arbejdsmiljømæssige spørgsmål, herunder arbejdspladsvurderinger (APV)

Stk. 11. Mødes med sikkerhedsgrupper mindst 2 gange årligt. I forbindelse med det ene møde udarbejdes en statusopgørelse over arbejdsmiljøindsatsen, og på den baggrund

opstille nye indsatsområder.

Stk. 12. Udarbejde og videreformidle statistikker over sygefravær og arbejdsskader til Hovedudvalget i forbindelse med statusrapportering.

Stk. 13. Sikre rammer for at alle ansatte indenfor området får tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion i sikkerhedsforhold.

Stk. 14 Udarbejde plan over områdets sikkerhedsorganisations opbygning, herunder angivelse af hvem der er medlem af MED-udvalg og sikkerhedsgrupper.

Stk. 15. Drøfte forslag til budget for området.

OmrådeMED kan mødes en gang årlig med fagudvalget, med henblik på drøftelse af budgettet.

Stk. 16. Drøfte uddannelsesforhold, medarbejdersamtaler og andre personaleudviklings- og vurderingsredskaber.

Stk. 17. Informere personalet i området om udvalgets drøftelser og beslutninger.

Stk. 18. Behandle emner som indbringes af lokale MED-udvalg eller personalemøder indenfor området.

§ 18. Lokaludvalgene/Personalemøder med MED-status - opgaver

Stk. 1. Sørge for gensidig information om og drøftelse af alle emner af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds-, sikkerheds- og sundhedsforhold i de enkelte områder

Stk. 2. Informere om og udmønte retningslinier og beslutninger fra Hovedudvalget og Områdeudvalg

Stk. 3. Deltage i udformningen af retningslinier for institutionens/afdelingens arbejds- og personaleforhold.

Stk. 4. 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.

Stk. 5. Drøfte større arbejdsomlægninger.

Stk. 6. Drøfte fysisk og psykisk arbejdsmiljø.

Stk. 7. Sikre at der ved alle beslutninger er foretaget en vurdering af, om der er foretaget de nødvendige arbejdsmiljøhensyn – et arbejdsmiljøtjek.

Stk. 8. Drøfte forslag til budget for institutionen/afdelingen.

Stk. 9. Drøfte uddannelsesforhold, medarbejdersamtaler og andre personaleudviklings- og vurderingsredskaber

Stk. 10. Informere personalet i institutionen/afdelingen om udvalgets drøftelser og beslutninger.

Skt. 11. Udarbejde og sørge for opfølgning på arbejdspladsvurdering (APV).

§ 19. Sikkerhedsgruppernes opgaver

Stk. 1. Sikkerhedsgrupperne varetager de lokale sikkerheds- og sundhedsopgaver i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningen og de lokale forhold.

Kapitel 6. Arbejdsmiljø

§ 20. Generelt om arbejdsmiljø

Aftalens formål slår fast, at der skal ske en styrkelse og effektivisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet. Derfor er der etableret en enstrengt struktur, hvor der sammenhængende arbejdes med samarbejds-, sikkerheds- og sundhedsforhold. Denne opfattelse afspejles i beskrivelsen af udvalgenes og sikkerhedsgruppernes arbejde (kapitel 5), hvor områderne er integreret og beskrevet i sammenhæng.

Et eksempel på at der arbejdes sammenhængende hermed, er rygepolitikken

Kapitel 7. Tillidsrepræsentanter

Rammeaftalens ordlyd er vedlagt som bilag 7

§ 21

Stk. 1. Såfremt der ikke indgås særlige aftaler mellem den forhandlingsberettigede organisation og Greve Kommune, følges det centrale regelsæt.

De aftalte principper er også gældende for sikkerhedsrepræsentanter og andre udvalgsmedlemmer, der ikke måtte være SR og TR. Der er dog ikke pligt til at forhandle et funktionstillæg og aftale et årligt timetal til sikkerhedsrepræsentanterne og øvrige udvalgsmedlemmer, der ikke måtte være SR

eller TR.
Aftalen om principper for
(fælles)tillidsrepræsentanters vilkår fremgår af
bilag 8

Kapitel 8. Uddannelse

§ 22

stk.1. 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.

Stk. 2. Udgangspunktet for uddannelse af medlemmer af MED-udvalg er Rammeaftalens bilag 15 og 16. Uddannelse skal tilbydes snarest efter nyvalg.

Der ud over skal alle i MED-systemet have en kort introduktion i arbejdsmiljøområdet

Stk. 3. Det er pligtigt for medlemmerne i Hoved- og Områdeudvalg at gennemføre arbejdsmiljøuddannelsen.

Stk. 4. Hovedudvalget evaluerer en gang årligt den samlede uddannelsesindsats på MED-området.

Kapitel 9. Bilag

§ 23. **Bilagene** til denne aftale er ikke en del af aftalen og er derfor ikke omfattet af §§ 24, 25 og 26.

Kapitel 10. Ikrafttræden, ændringer og opsigelse

§ 24. Ikrafttræden

Denne aftale træder i kraft 23. juni 2008.

§ 25. Ændringer

Stk. 1. Redaktionelle ændringer som følge af nye protokollater i Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse, kan indskrives i aftalen efter protokollatet har været taget op på Hovedudvalget.

Stk. 2. Hovedudvalget kan foretage redaktionelle ændringer i aftalen. Hvis der skal ske indholdsmæssige ændringer nedsættes et

forhandlingsorgan, jf. protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse m.v.

§ 26. Opsigelse

Stk. 1. Denne aftale kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel til udgangen af september i ulige år. Ved aftalens opsigelse skal der optages forhandling om indgåelse af ny aftale.

En opsigelse skal foreligge senest den 31. december i lige år

Stk. 2. Hvis parterne er enige kan aftalen genforhandles uden forinden at være opsagt.

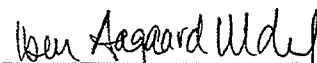
Stk. 3. Hvis aftalen opsiges og der ikke kan opnås enighed om en ny aftale inden udløbet af 9 måneders fristen kan parterne aftale, at aftalen løber videre indtil en nærmere aftalt frist.


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 sikkerhedsorganisationen.

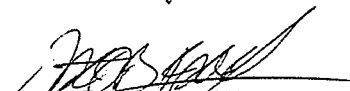
Underskriftsblad

Greve den 13. maj 2008



Alice Faber, Direktør

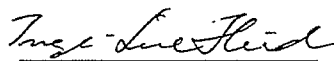

Iben Aagaard Uldal (AC)


Birgitte Børner, Centerchef



Jacob Fage Sørensen (FTF)

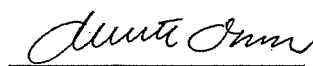

Vibeke Lindahl, Centerchef

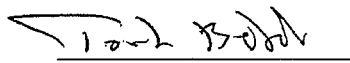

Bente Langelund Andersen (FTF)

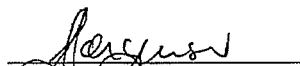

Inge-Lise Hvid, Skoleleder

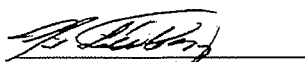

Marianne Holm Schultz (FTF)


Susanne Johansen, Områdeleder


Merete Ohm (LO)


Torben Bekke (LO)


Janne Jørgensen (LO)


Bent Løvborg (LO)

