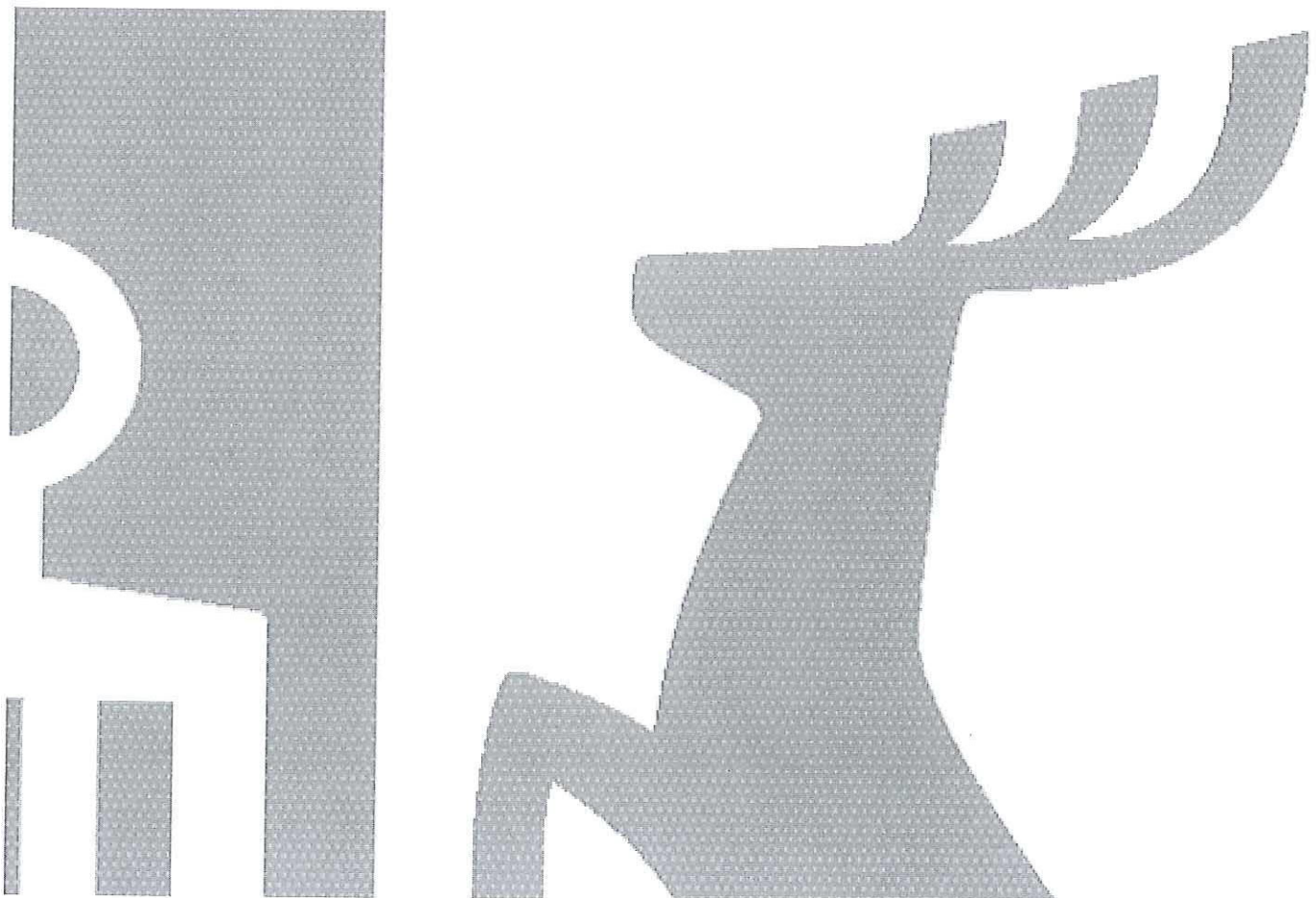




**Herlev**  
Kommune

# Herlev Kommunes MED-aftale



## Indholdsfortegnelse

Indledning.....	3
§1 Aftalens område.....	3
§2 Formål.....	3
§3 Kompetence .....	4
§4 Indhold .....	4
§5 Information .....	4
§6 Drøftelse .....	6
§7 Retningslinjer.....	6
§8 Form og struktur .....	7
§9 Hovedudvalget – niveau 1 .....	10
§10 MED-udvalg - niveau 2.....	12
§11 LokalMED-udvalg -både på niveau 3 og niveau 4 .....	14
§12 Tillidsrepræsentanter .....	16
§13 Arbejdsmiljøarbejdet .....	16
§ 14 Ikrafttræden, evaluering og opsigelse .....	21
Bilag 1. ....	24
Bilag 2. ....	25

## **Indledning**

Herlev Kommune skal være en spændende og attraktiv arbejdsplads, hvor der lægges vægt på høj faglighed, engagement, et godt arbejdsmiljø samt udvikling i det daglige arbejde.

Medindflydelse og medbestemmelse sker blandt andet på den enkelte arbejdsplads i løbende dialog mellem ledere og medarbejdere. Det er med til at sikre arbejdspladsens fokus på udvikling og forbedring af opgaveløsningen og er til gavn for de ansattes arbejdsglæde, motivation og engagement.

Vi har alle en forpligtelse til at indgå positivt og aktivt i samarbejdet og til at sikre, at samarbejdet udøves med gensidig respekt.

Herlev Kommunes MED-aftale er indgået mellem Herlev Kommune og de forhandlingsberettigede organisationer, repræsenteret ved et forhandlingsorgan. Aftalen er indgået på baggrund af Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse indgået mellem KL og KTO samt SHK pr. 1. april 2013.

Herlev Kommunes MED-aftale beskriver den måde vi ønsker, at medindflydelse og medbestemmelse skal praktiseres i Herlev Kommune. Desuden er der i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse nogle ufravigelige krav, som ikke kan afviges i en lokal aftale.

Som udgangspunkt for denne MED-aftale er der besluttet et enstrengt system, som indebærer at samarbejds- og arbejdsmiljøorganisationen er lagt sammen.

## **§1 Aftalens område**

Herlev Kommunes MED-aftale dækker alle ansatte i Herlev Kommune samt ved selvejende institutioner, som Herlev Kommune har indgået driftsoverenskomst med og som er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn i henhold til den kommunale styrelseslovs § 67.

## **§2 Formål**

Herlev Kommunes MED-aftale skal medvirke til at udvikle samarbejdet mellem ledere og medarbejdere. Aftalen skal skabe grundlag for at ledere og medarbejdere i fællesskab skal løse opgaverne med størst mulig effektivitet og kvalitet, så borgerne får den bedst mulige service inden for de givne rammer.

I MED-aftalen tages der udgangspunkt i, at medarbejdernes medindflydelse og medbestemmelse udøves decentralt, men at MED-systemet sikrer kontinuitet samt medindflydelse og medbestemmelse i et samarbejde med kommunens øverste ledelse.

Formålet med Herlev Kommunes MED-aftale er:

- At skabe grundlag for fortsat at udvikle samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere på den enkelte arbejdsplads samt i Herlev Kommune som helhed
- At styrke medarbejdernes engagement og sikre arbejdstilfredsheden
- At sikre at alle medarbejdere i Herlev Kommune har medindflydelse og medbestemmelse enten direkte eller gennem valgte repræsentanter
- At medarbejderne har mulighed for at påvirke beslutninger/ processer på et så tidligt tidspunkt som muligt
- At skabe synlighed og forståelse for helheden i den kommunale opgaveløsning
- At udvikle og styrke arbejdsmiljøarbejdet i Herlev Kommune, så det til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet

### **§3 Kompetence**

(§5 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse)

Medindflydelse og medbestemmelse 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.

### **§4 Indhold**

(§6 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse)

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 og
- Mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler

### **§5 Information**

(§7 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse)

Der er en gensidig informationspligt på alle niveauer til at informere om alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. 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 kommunalbestyrelsens beslutninger.

## Stk. 2

Ledelsen skal endvidere regelmæssigt informere om fremkomne forslag og truffede beslutninger i kommunalbestyrelsen, der har betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

## Stk. 3

I overensstemmelse med reglerne om information og drøftelse påhviler det ledelsen

- At informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i Herlev Kommunes eller den lokale arbejdsplads aktiviteter og økonomiske situation
- At informere og drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen på den lokale arbejdsplads samt om alle planlagte forventede foranstaltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet
- At informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse

Informationen skal gives på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold, så navnlig medarbejderrepræsentanterne sættes i stand til at foretage en passende analyse og i givet fald forberede drøftelsen.

Der skal være en reel mulighed for, at den enkelte medarbejderrepræsentant kan konsultere sit valggrundlag på en hensigtsmæssig måde. Tillidsrepræsentanten/medarbejderrepræsentanten skal sikres en rimelig tid til at drøfte konsekvenserne af et påtænkt omstillingsprojekt med de berørte medarbejdere.

Kravene til informationens indhold og tidspunkt skal stå i et rimeligt forhold til den pågældende sags omfang og karakter og indeholde belysning af sagens faktiske omstændigheder, som har betydning for den forestående beslutning i sagen.

I tilfælde af komplicerede problemstillinger, eller hvis der skal ske en drøftelse i baglandene, forudsættes det, at informationen foreligger i form af tilstrækkeligt skriftligt materiale.

Ledelsen og medarbejderrepræsentanterne kan aftale en nærmere procedure, der sikrer den nødvendige tid til at forberede drøftelse, herunder gennemføre forhandlingen af spørgsmålet om ændringer i arbejdstilrettelæggelse og ansættelsesvilkår, som omstillinger, udbud mv. indebærer, jf. stk. 5 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse. Der henvises endvidere til bilag 4 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

## Stk. 4

Ledelses- og medarbejderrepræsentanter har en gensidig pligt til at informere om emner, der har 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.

#### **Stk. 5**

Alle niveauer i MED-systemet (Hovedudvalg/MED-udvalg/LokalMED-udvalg/personalemøde med MED-status) skal udfærdige en forretningsorden. Forretningsorden skal bl.a. sikre, at der indsamles viden fra alle ledere og medarbejdere på den pågældende arbejdsplads til brug for udvalgets arbejde. Dette for at sikre den lokale medindflydelse.

#### **Stk. 6**

Det påhviler MED-systemet at drage omsorg for at samtlige medarbejdere løbende orienteres om udvalgets arbejde.

Alle niveauer i MED-systemet skal drøfte og fastlægge procedurer for information om arbejdet til berørte medarbejdere og ledere.

Informationen til berørte medarbejdere og ledere kan foregå på mange måder, og formen kan være skriftlig eller mundtlig eller en kombination. Formen afhænger af den konkrete sag.

Den skriftlige information fra Hovedudvalg og MED-udvalg sker i størst muligt omfang via det digitale medie.

Alle arbejdspladser inkl. selvejende institutioner, der er omfattet af denne aftale, skal have adgang til intranettet, så det sikres, at alle arbejdspladser har lige adgang til relevant information fra MED-systemet.

### **§6 Drøftelse**

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

### **§7 Retningslinjer**

(§8 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse)

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

#### **Stk. 2**

Ved drøftelse og fastlæggelse af retningslinjer er det hensigtsmæssigt at overveje på hvilket niveau retningslinjerne skal fastlægges; for hele kommunen (Hovedudvalget) eller for det enkelte center (MED-udvalg) eller for den enkelte lokale arbejdsplads (LokalMED-udvalg/ personalemøde med MED-status).

### Stk. 3

I Hovedudvalget skal der bl.a. aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af:

- Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold
- Større rationaliserings- og omstillingsprojekter
- Kommunens personalepolitik, herunder eksempelvis ligestilling, kompetenceudvikling mv.

Her ud over kan der udarbejdes retningslinjer for forhold, der har betydning for kommunens medarbejdere, herunder arbejdsmiljøarbejdet.

### stk. 4

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 denne MED-aftale, herunder af de særlige bestemmelser om opsigelse jf. stk. 7. Der henvises endvidere til § 8 stk. 2 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

### 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

Alle retningslinjer skal udformes skriftligt.

### Stk. 7

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

## §8 Form og struktur

(§4 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse)

Med denne lokale MED-aftale har Herlev Kommune valgt et enstrengt system, hvor samarbejds- og arbejdsmiljøstrukturen er integreret. Denne struktur skal medvirke til at opfylde formålet med lokalaftalens § 2, hvor samarbejds- og arbejdsmiljøforhold er fuldt integreret i hele MED-organisationen.

### Stk. 2

MED-Strukturen består af:

- Hovedudvalg (niveau 1)
- MED-udvalg (niveau 2)
- LokalMED-udvalg eller personalemøde med MED-status (niveau 3)

- Personalemøde med MED-status eller lokalMED-udvalg hvor der er et overliggende niveau 3 lokalMED-udvalg på distriktsniveau (niveau 4)
- Arbejdsmiljøgrupper

Der henvises endvidere til Bilag 1 for oversigt over MED-strukturen. Dette bilag opdateres af Hovedudvalget.

### **Stk. 3 - gælder kun på niveau 3**

På arbejdspladser med selvstændig personaleledelse, som har minimum 20 ansatte udøves medarbejderindflydelse gennem lokalMED-udvalg (niveau 3).

Ved afgørelse af om en arbejdsplads kan betragtes som værende med selvstændig personaleledelse indgår om der er:

- Selvstændig personaleledelsesfunktion
- Beslutningskompetence/ indstillingsret vedr. ansættelse/afskedigelse af personale
- Selvstændigt budgetansvar

Oprettelse af et lokalMED-udvalg på niveau 3 forudsætter forudgående godkendelse i Hovedudvalget, der tager stilling ud fra ovenstående principper.

### **Stk. 4 - gælder kun på niveau 3**

På arbejdspladser med færre end 20 ansatte, sker medarbejderindflydelse gennem personalemøder med MED-status for alle medarbejdere (niveau 3).

Hvis der lokalt er enighed om at oprette et lokalMED-udvalg på niveau 3 på en arbejdsplads med færre end 20 ansatte, skal der sendes en indstilling til Hovedudvalget. Indstillingen skal indeholde en begrundelse for oprettelse af et lokalMED-udvalg samt en beskrivelse af fordeling af pladser.

### **Stk. 5 - gælder kun på niveau 4**

På områder med distriktsledelse, hvor der er oprettet et lokalMED-udvalg på niveau 3, holdes der personalemøde med MED-status i de underliggende enheder, hvis enhederne har selvstændig personaleledelse. Dette kaldes personalemøde med MED-status på niveau 4.

Ved afgørelse af om en arbejdsplads kan betragtes som værende med selvstændig personaleledelse indgår om der er:

- Selvstændig personaleledelsesfunktion
- Beslutningskompetence/ indstillingsret vedr. ansættelse/afskedigelse af personale
- Selvstændigt budgetansvar

Hvis der er minimum 30 ansatte i en enhed på niveau 4 med selvstændig personaleledelse, kan der dog oprettes et lokalMED-udvalg på niveau 4.



Oprettelse af et lokalMED-udvalg på niveau 4 forudsætter forudgående godkendelse i Hovedudvalget, der tager stilling ud fra ovenstående principper.

#### **Stk. 6**

Hvis der f.eks. i forbindelse med organisations-/strukturændringer er et ønske om at ændre på antallet af MED-udvalg/ lokalMED-udvalg skal dette forelægges Hovedudvalget.

#### **Stk. 7**

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

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

Medlemmer og suppleanter udpeges for 4 år ad gangen, dog respekteres personaleorganisationernes ret til at vælge tillidsrepræsentant hvert andet år. Der henvises endvidere til § 10 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse om valg af tillidsrepræsentanter.

Valgperioden følger kommunalbestyrelsens valgperiode.

#### **Stk. 8**

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.

Der henvises til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse kapitel 3 med hensyn til disse medarbejderrepræsentanters valg af suppleant, vilkår, afskedigelse og uddannelse.

Her ud over skal det sikres at arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere, der er medlem af en arbejdsmiljøgruppe, er repræsenteret i udvalget.

#### **Stk. 9**

Der kan nedsættes arbejdsgrupper, både permanente og ad hoc grupper, på alle niveauer og på tværs af MED-strukturen. Ved nedsættelse af sådanne grupper skal der tages stilling til kommissorium, hvilket niveau gruppen refererer til, gruppens sammensætning samt tidsramme.

#### **Stk. 10**

Såfremt ikke samtlige personalegrupper på den lokale arbejdsplads opnår repræsentation i Hovedudvalget/MED-udvalget, kan der oprettes et kontaktudvalg bestående af Hovedudvalgets/MED-udvalgets repræsentanter samt en repræsentant for hver af de personalegrupper, der ikke er repræsenteret i Hovedud-

valget/MED-udvalget. Kontaktudvalgets opgaver er at virke vejledende og rådgivende for personalerepræsentanterne i Hovedudvalget/MED-udvalget.

#### **Stk. 11**

På arbejdspladser hvor der holdes personalemøder med MED-status, kan medarbejderne udpege en næstformand til at udarbejde dagsorden og referater fra personalemøder med MED-status sammen med leder.

Næstformanden er ikke omfattet af kapitel 3 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse kapitel 3.

### **§9 Hovedudvalget - niveau 1**

(§9 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse)

Der etableres et Hovedudvalg for hele kommunen.

Hovedudvalget er øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse samt for arbejdsmiljøområdet i henhold til arbejdsmiljølovgivningen.

#### **Stk. 2**

Hovedudvalget består af ledelses- og medarbejderrepræsentanter.

Der udpeges op til 10 medarbejderrepræsentanter, hvoraf mindst 2 er arbejdsmiljørepræsentanter.

Arbejdsmiljørepræsentanterne vælges blandt alle arbejdsmiljørepræsentanter i kommunen.

Medarbejderrepræsentanterne udpeges af hovedorganisationerne.

Ledelsen udpeger et antal ledelsesrepræsentanter. Antallet af ledelsesrepræsentanter kan ikke overstige antallet af medarbejderrepræsentanter.

Mindst en fra ledelsessiden skal være medlem af en arbejdsmiljøgruppe.

#### **Stk. 3**

Kommunaldirektøren er formand for Hovedudvalget. Medarbejdersiden vælger næstformand.

#### **Stk. 4**

Medlemmer og suppleanter udpeges for 4 år ad gangen, dog respekteres personaleorganisationernes ret til at vælge tillidsrepræsentant hvert andet år. Der henvises endvidere til § 10 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse om valg af tillidsrepræsentanter.

Valgperioden følger kommunalbestyrelsens valgperiode.

Hvis en medarbejderrepræsentant ophører med at varetage tillidshvervet, udtræder pågældende af udvalget, og der foretages nyvalg til posten.

### Stk. 5

Møder og lignende fastlægges i forretningsorden for Hovedudvalget. Der skal holdes minimum 4 møder om året jf. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse. Se endvidere § 5, stk. 5.

### Stk. 6

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

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. 7

Hovedudvalget har på det overordnede niveau endvidere til opgave:

- Gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen
- At vejlede om udmøntning af denne MED-aftale, herunder om nedsættelse af udvalg m.v.
- At fortolke aftalte retningslinjer
- At fortolke denne MED-aftale og behandle uoverensstemmelser herom
- At indbringe uoverensstemmelser og fortolkningsspørgsmål vedrørende Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse m.v. for de centrale forhandlingsparter, jf. § 22 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

### Stk. 8

Hovedudvalget har desuden en række obligatoriske opgaver i henhold til generelle rammeaftaler. Opgaverne fremgår af den til enhver tid gældende Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

### Stk. 9

Hovedudvalget mødes med kommunens politiske ledelse med henblik på drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen.

Drøftelsen bør ske på så tidligt et tidspunkt i budgetforhandlingen, at medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for kommunalbestyrelsens beslutning.

Dette indarbejdes i de retningslinjer, som Hovedudvalget aftaler vedr. drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold.

#### **Stk. 10**

Ved påstået 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 forpligtelserne. Hovedudvalget skal herefter tage stilling til sagen.

Hovedudvalget har kompetence til at forelægge en lokal uenighed om en række spørgsmål, herunder fortolkning af Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, for de centrale parter.

#### **Stk. 11**

Udover de valgte eller udpegede repræsentanter kan der indkaldes særligt sagkyndig bistand til møderne.

#### **Stk. 12**

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, parterne er enige om, er særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med i perioden.

#### **Stk. 13**

Hovedudvalget fastlægger på baggrund af den strategiske drøftelse i henhold til stk. 12 en strategiplan, jf. de til enhver tid gældende bestemmelser i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

#### **Stk. 14**

I henhold til § 7 stk. 3 skal der i Hovedudvalget aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af:

- Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold
- Større rationaliserings- og omstillingsprojekter
- Kommunens personalepolitik, herunder eksempelvis ligestilling, kompetenceudvikling mv.

Her ud over kan der udarbejdes retningslinjer for forhold, der har betydning for kommunens medarbejdere, herunder arbejdsmiljøarbejdet.

### **§10 MED-udvalg - niveau 2**

Der etableres et MED-udvalg for hvert center samt et MED-udvalg for økonomi og direktørstabe.

#### **Stk. 2**

MED-udvalget består af ledelses- og medarbejderrepræsentanter.

Der udpeges 3-9 medarbejderrepræsentanter, hvoraf 1-2 er arbejdsmiljørepræsentanter. Her ud over vælger de selvejende institutioner indenfor MED-

udvalgets område, der er omfattet af denne aftale, selv repræsentanter til MED-udvalget (se nedenfor).

Ledelsen udpeger et antal ledelsesrepræsentanter. Antallet af ledelsesrepræsentanter kan ikke overstige antallet af medarbejderrepræsentanter.

Mindst en fra ledelsessiden skal være medlem af en arbejdsmiljøgruppe.

Hvis der er selvejende institutioner indenfor et MED-udvalgs område, indgår en repræsentant for arbejdslederne i de selvejende institutioner samt en repræsentant for de valgte arbejdsmiljørepræsentanter som medlem af det pågældende centers MED-udvalg.

### **Stk. 3**

Antallet af repræsentanter fastsættes indenfor rammerne i stk. 2 efter aftale mellem den daglige ledelse og de lokale medarbejderrepræsentanter.

### **Stk. 4**

Centerchefen er formand. Medarbejdersiden vælger næstformand.

I MED-udvalget for økonomi og direktørstabe er kommunaldirektøren formand.

### **Stk. 5**

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.

Der henvises til kapitel 3 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse med hensyn til disse medarbejderrepræsentanters valg af suppleant, vilkår, afskedigelse og uddannelse.

Her ud over skal det sikres at arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere, der er medlem af en arbejdsmiljøgruppe er repræsenteret i udvalget.

### **Stk. 6**

Medlemmer og suppleanter udpeges for 4 år ad gangen, dog respekteres personaleorganisationernes ret til at vælge tillidsrepræsentant hvert andet år. Der henvises endvidere til § 10 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse om valg af tillidsrepræsentanter.

Valgperioden følger kommunalbestyrelsens valgperiode.

Hvis en medarbejderrepræsentant ophører med at varetage tillidshvervet, udtræder pågældende af udvalget, og der foretages nyvalg til posten.

Formanden for MED-udvalget sikrer, at eventuelle selvejende institutioner indkaldes til et møde i forbindelse med valg af repræsentanter til MED-udvalget hver 4 år, eller ved anden anledning til nyvalg.

#### **Stk. 7**

Forretningsorden fastsættes af MED-udvalget. Se endvidere § 5, stk. 5.

#### **Stk. 8**

Centrenes MED-udvalg mødes med den ansvarlige direktør minimum en gang årligt. Der indarbejdes en plan for dette i forretningsordenen for MED-udvalget.

#### **Stk. 9**

Ved påstået brud på forpligtelsen til information og drøftelse kan det lokale niveau i henhold til § 9, stk. 10 indsende sagen til Hovedudvalget, hvis der ikke indenfor 1 måned er taget skridt til at opfylde forpligtelserne. Hovedudvalget skal herefter tage stilling til sagen.

#### **Stk. 10**

Udover de valgte eller udpegede repræsentanter kan der indkaldes særligt sagkyndig bistand til møderne.

#### **Stk. 11**

MED-udvalgene afholder mindst et årligt møde med de respektive arbejdsmiljøgrupper (både arbejdsmiljøgrupper fra de relevante kommunale arbejdspladser samt de relevante selvejende institutioner, der er omfattet af denne aftale) om de arbejdsmiljømæssige aktiviteter, der er på området. Se endvidere § 13 om arbejdsmiljø.

#### **Stk. 12**

MED-udvalgets opgaver er bl.a.:

- Gensidigt at informere og drøfte arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for området
- Fastsættelse af retningslinjer for arbejds-, arbejdsmiljø- og personaleforhold
- Budgetdrøftelse / konsekvenser
- Procedure / retningslinjer vedr. efter- og videreuddannelse
- Udfyldelse af rammeaftaler/ politikker
- Sikre at der drøftes og fastlægges procedurer for information om arbejdet i MED-udvalget til berørte medarbejdere og ledere
- Drøfte eventuelle strukturændringer på det pågældende område
- Arbejdsmiljø – se desuden § 13

Der henvises endvidere til den til enhver tid gældende Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

### **§11 LokalMED-udvalg -både på niveau 3 og niveau 4**

Der etableres lokalMED-udvalg i henhold til denne MED-aftales § 8, stk. 3 og 5.

#### **Stk.2**

LokalMED-udvalg består af ledelses- og medarbejderrepræsentanter.

Der udpeges 3-9 medarbejderrepræsentanter, hvoraf 1-2 er arbejdsmiljørepræsentanter.

Ledelsen udpeger et antal ledelsesrepræsentanter. Antallet af ledelsesrepræsentanter kan ikke overstige antallet af medarbejderrepræsentanter.

Mindst en fra ledelsessiden skal være medlem af en arbejdsmiljøgruppe.

### **Stk. 3**

Antallet af repræsentanter fastsættes indenfor rammerne i stk. 2 efter aftale mellem den daglige ledelse og de lokale medarbejderrepræsentanter.

### **Stk. 4**

Den ansvarlige leder er formand. Medarbejdersiden vælger næstformand.

### **Stk. 5**

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.

Der henvises til kapitel 3 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse med hensyn til disse medarbejderrepræsentanters valg af suppleant, vilkår, afskedigelse og uddannelse.

Her ud over skal det sikres at arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere, der er medlem af en arbejdsmiljøgruppe er repræsenteret i udvalget.

### **Stk. 6**

Medlemmer og suppleanter udpeges for 4 år ad gangen, dog respekteres personaleorganisationernes ret til at vælge tillidsrepræsentant hvert andet år. Der henvises endvidere til § 10 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse om valg af tillidsrepræsentanter.

Valgperioden følger kommunalbestyrelsens valgperiode.

Hvis en medarbejderrepræsentant ophører med at varetage tillidshvervet, udtræder pågældende af udvalget, og der foretages nyvalg til posten.

### **Stk. 7**

Forretningsorden fastsættes af udvalget. Se desuden § 5, stk. 5.

### **Stk. 8**

Ved påstået brud på forpligtelsen til information og drøftelse kan det lokale niveau i henhold til denne MED-aftales § 9, stk. 10 indsende sagen til Hovedudvalget, hvis der ikke indenfor 1 måned er taget skridt til at opfylde forpligtelserne.

Kopi af sagen sendes til MED-udvalget til orientering.

Hovedudvalget skal herefter tage stilling til sagen.

#### **Stk. 9**

Udover de valgte eller udpegede repræsentanter kan der indkaldes særligt sagkyndig bistand til møderne.

#### **Stk. 10**

LokalMED-udvalgenes opgaver er bl.a.:

- Gensidigt at informere og drøfte arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for pågældende arbejdsområde
- Orientering om budget / regnskab
- Drøfte overordnet strategi vedr. kompetenceudvikling og udviklingsmål for den lokale arbejdsplads
- Udfyldelse af rammeaftaler/ politikker der konkret vedrører den pågældende lokale arbejdsplads
- Sikre at der drøftes og fastlægges procedurer for information om arbejdet i lokalMED-udvalget til berørte medarbejdere og ledere
- Arbejdsmiljø - se desuden § 13

Der henvises endvidere til den til enhver tid gældende Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

### **§12 Tillidsrepræsentanter**

Det er vigtigt for det gode og konstruktive samarbejde, at der er et godt og tillidsfuldt forhold ledelse og tillidsrepræsentanter imellem, og at samarbejdet bygger på tillid frem for regler.

Tillidsrepræsentanterne må anvende den tid, der er nødvendig, til at udføre arbejdet som tillidsrepræsentant. Det betyder, at det er ledelsens ansvar at arbejdet tilrettelægges så tillidsrepræsentanten har den nødvendige tid til rådighed, og at både tillidsrepræsentant og ledelse skal tage hensyn til arbejdspladsens størrelse, arbejdets tilrettelæggelse og evt. andre konkrete lokale forhold.

Endvidere henvises til den til enhver tid gældende Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse kapitel 3 om tillidsrepræsentanter.

### **§13 Arbejdsmiljøarbejdet**

Hovedudvalget varetager de overordnede strategiske arbejdsmiljøopgaver i kommunen.

Det enstrengede system indebærer at samarbejds- og arbejdsmiljøorganisationen er lagt sammen. Det betyder at opgaver, der i henhold til Arbejdsmiljøloven og bekendtgørelser varetages af arbejdsmiljøorganisationen, i Herlev Kommune varetages af MED-organisationen.



## **Stk. 2**

For at sikre en styrkelse og en forankring af arbejdsmiljøet i MED-organisationen tilbydes alle medlemmer af Hovedudvalget og MED-udvalgene på niveau 2 at gennemføre arbejdsmiljøuddannelsen.

Med henblik på at styrke arbejdsmiljøarbejdet, har Herlev Kommune udarbejdet en arbejdsmiljøpolitik. Arbejdsmiljøpolitikken beskriver hvordan opgaver og funktioner varetages. Hovedudvalget følger op på arbejdsmiljøpolitikken. Arbejdsmiljøpolitikken kan læses på intranettet.

Hovedudvalget udarbejder i forbindelse med trivselsmålinger handleplaner for arbejdsmiljøarbejdet. Disse handleplaner følges der løbende op på i hele MED-systemet som en medvirkende faktor til at sikre et godt arbejdsmiljø.

## **Stk. 3**

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

## **Stk. 4**

Arbejdsmiljørepræsentanternes valgperiode er 4-årig og følger kommunalbestyrelsens valgperiode.

Arbejdsmiljørepræsentanterne vælges af og blandt medarbejderne for det område arbejdsmiljøgruppen skal repræsentere, og vælges blandt medarbejdere med mindst 6 måneders ansættelse. Ved etablering af nye arbejdspladser i kommunen, hvor der skal vælges arbejdsmiljørepræsentant, kan centerchefen dog dispensere fra anciennitetskravet.

Hvis arbejdsmiljørepræsentanten stopper før udgangen af en valgperiode, kan der vælges en ny arbejdsmiljørepræsentant for den resterende periode.

Hvis arbejdsmiljørepræsentanten er fraværende pga. sygdom, orlov eller andet i mere end 4 måneder, kan der vælges en ny arbejdsmiljørepræsentant for den resterende valgperiode. Hermed ophører funktionen som arbejdsmiljørepræsentant for den tidligere arbejdsmiljørepræsentant.

Valg til posterne som arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant foretages som to særskilte valg, der er uafhængige af hinanden. Posterne kan varetages af samme person.

## **Stk. 5.**

Arbejdsmiljøarbejdet skal tilrettelægges under hensyn til nærhedsprincippet. Endvidere tages der udgangspunkt i kriterierne i stk. 7.

To eller flere arbejdspladser kan lade sig repræsentere af en fælles arbejdsmiljøgruppe, hvis det kvalificerer arbejdsmiljøindsatsen. I så fald skal denne omorga-

nisering af arbejdsmiljøarbejdet godkendes i Hovedudvalget, se endvidere stk. 8 vedr. omorganisering af arbejdsmiljøarbejdet.

#### **Stk. 6**

Antallet af arbejdsmiljøgrupper fastsættes, så arbejdsmiljøgrupperne til enhver tid kan løse deres opgaver på tilfredsstillende vis, og de ansatte har mulighed for at drøfte arbejdsmiljøforhold med deres arbejdsmiljøgruppe i arbejdstiden.

#### **Stk. 7**

Når antallet af arbejdsmiljøgrupper fastsættes skal der tages højde for:

- Ledelsesstrukturen
- Arbejdspladsens øvrige struktur, herunder geografiske forhold, størrelse og beliggenhed
- Økonomisk rammestyring
- Arbejdspladsens arbejdsmiljøforhold, herunder arbejdets art, farlighed, risici og positive arbejdsmiljøfaktorer
- Arbejdets organisering
- Særlige ansættelsesformer
- Andre hensyn, der påvirker arbejdsmiljøopgaverne

#### **Stk. 8**

Hvis der sker organisations-/strukturændringer, kan organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet tilpasses. Dette forudsætter godkendelse i Hovedudvalget.

Hvis et MED-udvalg ønsker, at der skal tilpasses i arbejdsmiljøorganisationen, forelægges det for Hovedudvalget, der herefter tager stilling ud fra ovenstående principper.

#### **Stk. 9**

For at sikre, at arbejdsmiljøarbejdet koordineres mellem kommunen og de selvejende institutioner, skal det sikres, at de selvejende institutioner, der er omfattet af denne aftale, har adgang til dagsordner, referater samt andet relevant materiale fra Hovedudvalget og relevante MED-udvalg. Dette sikres bl.a. ved, at de selvejende institutioner har adgang til Herlev Kommunes intranet.

Endvidere etableres der fora i relevante centre, hvor der er mulighed for at sparre samt koordinere arbejdsmiljøarbejdet mellem kommunen og de selvejende institutioner. Formanden for det relevante MED-udvalg er ansvarlig for at nedsætte et forum.

#### **Stk. 10**

Organisationsplan for arbejdsmiljøarbejdet er beskrevet i bilag 2. Dette bilag opdateres af Hovedudvalget.

#### **Stk. 11**

Hovedudvalget har det overordnede ansvar for de overordnede strategiske arbejdsmiljøopgaver i kommunen, herunder at sikre den overordnede planlægning

og koordinering af arbejdsmiljøindsatsen samt sikre fremdriften af arbejdsmiljøpolitikken. Hovedudvalget er også sparringspartner for ledelsen i forhold til sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål.

Hovedudvalget har ansvaret for, at der er en arbejdsmiljøpolitik i Herlev Kommune. Arbejdsmiljøpolitikken kan læses på intranettet.

Hovedudvalget har herudover følgende opgaver:

- At holde sig orienteret om lovgivning og beskyttelse af de ansatte mod sikkerheds- og sundhedsrisici
- At kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet samt sikre, at MED-udvalg, lokalMEDudvalg og arbejdsmiljøgrupperne orienteres og vejledes herom
- Deltage i udarbejdelsen af APV og trivselsmåling
- Mindst en gang årligt at udarbejde en samlet oversigt over anmeldte arbejdsulykker
- En gang årligt at afholde en arbejdsmiljødrøftelse i Hovedudvalget (læs mere i Arbejdsmiljøpolitikken)
- Vurdere om de metoder og aktiviteter, der anvendes i arbejdsmiljøarbejdet, har styrket og effektiviseret arbejdsmiljøarbejdet. Vurderingen foretages på baggrund af input fra MED-udvalgene om, hvordan de har arbejdet med at styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet samt på baggrund af de initiativer Hovedudvalget har arbejdet med i perioden siden sidste evaluering

Herudover overvåger Hovedudvalget:

- Om arbejdspladserne har udmøntet de generelle arbejdsmiljøretningslinjer, som besluttet/godkendes i Hovedudvalget
- Om arbejdstilsynet har været på besøg og reaktionerne på besøgene samt eventuelle handleplaner
- Om arbejdsmiljøgrupperne har gennemført den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse
- Udviklingen i antallet af arbejdsskader samt sygefravær

Hovedudvalget sikrer endvidere, at der igangsættes lokale initiativer, hvor det måtte være relevant i henhold til ovenstående.

## **Stk. 12**

MED-udvalgene er ansvarlige for at planlægge, lede og koordinere arbejdsmiljøindsatsen for udvalgets område – herunder lokalMED-udvalgenes og arbejdsmiljøgruppernes arbejde.

MED-udvalgene har herudover følgende opgaver:

- At arbejde for at implementere arbejdsmiljøpolitikken i områdets arbejdsmiljøindsats

- At gennemføre en årlig arbejdsmiljødrøftelse med tilbagemelding til Hovedudvalget. Læs mere i Arbejdsmiljøpolitikken på intranettet
- Sikre at resultater fra APV indgår i MED-udvalgets arbejde
- At udarbejde handleplaner for områdets arbejdsmiljøindsats
- Medvirke aktivt til en samordning af arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdssted
- Mindst en gang årligt at udarbejde en samlet oversigt over anmeldte arbejdsulykker og videresende denne til Hovedudvalget
- Sørge for at årsagerne til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil undersøges, og sørge for at få gennemført foranstaltninger, der hindrer gentagelse
- At følge op på påbud mv. fra Arbejdstilsynet
- At være kontaktpunkt mellem Hovedudvalget og de lokalMED-udvalg

### Stk. 13

LokalMED-udvalgene (niveau 3 og 4) er ansvarlige for at planlægge, lede og koordinere arbejdsmiljøindsatsen inden for arbejdspladsens/enhedens område - herunder arbejdsmiljøgruppernes arbejde.

LokalMED-udvalgene har her ud over følgende opgaver:

- Opstille principper for arbejdsmiljøgruppens arbejde på baggrund af MED-udvalgets handleplaner for områdets arbejdsmiljøindsats
- Sikre at resultater fra APV indgår lokaludvalgets arbejde
- Udarbejde handleplaner for områdets arbejdsmiljøindsats
- Medvirke aktivt til en samordning af arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdssted
- Fastlægge procedurer for oplæring og instruktion af de ansatte
- Sikre at resultater fra APV indgår i lokaludvalgets arbejde
- Sørge for at årsagerne til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil undersøges, og sørge for at der igangsættes initiativer, der kan hindre gentagelse
- At følge op på påbud mv. fra Arbejdstilsynet
- At være kontaktpunkt mellem arbejdsmiljøgruppen og MED-udvalget

På de arbejdspladser/enheder, hvor der ikke er lokalMED-udvalg, men der holdes personalemøde med MED-status, har personalemøderne ovenstående arbejdsmiljøopgaver.

### Stk. 14

I Herlev Kommune tror vi på, at arbejdsmiljøgrupperne på de enkelte arbejdspladser har den bedste viden om og indsigt i, hvordan der arbejdes med konkrete arbejdsmiljømæssige udfordringer på arbejdspladsen. Det er således en fornem opgave for arbejdsmiljørepræsentanterne og arbejdslederne at sikre, at alle kollegaer engagerer sig positivt i sikkerheds- og sundhedsarbejdet, og at der tænkes og handles arbejdsmiljømæssigt forsvarligt på arbejdspladsen. Her ud

over har arbejdsmiljøgrupperne i tæt samarbejde med lokalMED-udvalget (hvis der ikke er et lokalMED-udvalg, er det MED-udvalget på niveau 2, der indgår i samarbejdet) følgende opgaver:

- Arbejde for og sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø på arbejdspladsen
- Varetage det daglige sikkerheds- og sundhedsarbejde, så det sikres, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige
- Varetage og deltage i aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici
- Medvirke ved planlægning, koordinering og gennemførelse af APV
- Udarbejde handleplaner for arbejdspladsens arbejdsmiljøindsats på baggrund af APV
- Udarbejde arbejdsmiljøgruppens kompetenceudviklingsplaner i henhold til arbejdsmiljøpolitikken. Læs mere i Arbejdsmiljøpolitikken
- Kontrollere at der gives effektiv oplæring og instruktion tilpasset de ansattes behov
- Påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed
- Deltage i undersøgelse af ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil og anmelde dem til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant
- Være bindeled mellem de ansatte og lokalMED-udvalget
- Holde (lokal) MED-udvalget informeret om eventuelle arbejdsmiljømæssige udfordringer/problemer

Endvidere henvises til Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed, Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010, § 18, stk. 2.

#### **Stk. 15**

Da arbejdsmiljøindsatsen er integreret i arbejdet i Hovedudvalget, MED-udvalgene og lokalMED-udvalgene, skal følgende punkter altid være på dagsorden:

- Anmeldte arbejdsskader
- Sygefraværstatistik
- Eventuelle besøg fra Arbejdstilsynet

#### **§ 14 Ikrafttræden, evaluering og opsigelse**

Denne aftale træder i kraft den 15. august 2014.

#### **Stk. 2**

Denne aftale evalueres løbende af Hovedudvalget. Normalt skal evaluering ske hvert 2. år.

For at sikre at de metoder og aktiviteter, der anvendes i arbejdsmiljøarbejdet, styrker og effektiviserer arbejdsmiljøarbejdet, afholder Hovedudvalget årligt en arbejdsmiljødrøftelse, hvor det forgangne års arbejde i MED-udvalgene og arbejdsmiljøgrupperne samt det kommende års indsatser drøftes. Denne drøftelse

sker på baggrund af arbejdsmiljødrøftelserne i MED-udvalgene. Formålet med arbejdsmiljødrøftelsen i Hovedudvalget er at koordinere og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet i Herlev Kommune.

### **Stk. 3**

Denne aftale kan opsiges skriftligt til bortfald med 9 måneders varsel.

Opsigelse eller forslag til ændring af denne aftale fremsættes i Hovedudvalget.

Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale.

Hvis en af parterne ønsker det, kan aftalen genforhandles uden at være opsagt.

Ved genforhandling af aftalen nedsættes et forhandlingsorgan.

### **Stk. 4**

Såfremt aftalen er opsagt, og der ikke er enighed om indgåelse af en ny aftale, anvendes "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg" sammen med arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationen.

Vedtaget af forhandlingsorganet den 21. maj 2014.

**For Herlev Kommune**

  
Kommunaldirektør  
Helle Søeberg

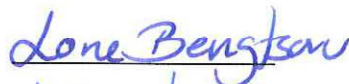
  
Børne- og Kulturdirektør  
Flemming Olsen

**For de forhandlingsberettigede organisationer**

LO - Lars Mødekjær, SL



LO - Lone Bengtson, FOA/PMF



LO - Michael Andersson, 3F



LO - Pia Revsbech, HK/Kommunal



LO - Vivi Lone Andersen, FOA/SOSU



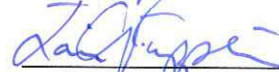
FTF - Anne Parbst, Danmarks Lærerforening



FTF - Bent Larsen, Danmarks Lærerforening



FTF - Louise Nuppenau, BUPL



AC - Marit S. Juhl, Bibliotekarforbundet

