

## MED-aftale

2018 -



**Morsø Kommune**

Jernbanevej 7 • 7900 • Nykøbing Mors  
Telefon 9970 7000 • [www.mors.dk](http://www.mors.dk)

## Indhold

1. Indledning.....	3
2. Formål.....	4
3. Medindflydelse og medbestemmelse .....	4
3.1. Information og drøftelse .....	4
3.1.1. Særligt gældende for budgetprocessen .....	4
4. Form og struktur.....	6
5. Valg til MED-udvalg .....	6
5.1. Tillidsrepræsentanter .....	6
5.2. Arbejdsmiljørepræsentanter .....	7
5.3. Ledelsesrepræsentanter.....	7
5.4. Sammensætning.....	7
5.5. Særligt for Lokal-MED.....	8
6. Opgaver og funktioner.....	8
6.1. Hoved-MEDs opgaver .....	8
6.2 Område-MEDs opgaver .....	10
6.3 Lokal-MEDs opgaver .....	10
7. Arbejdsmiljø.....	11
7.1. Struktur og funktioner .....	11
8. Tillidsvalgte .....	12
9. Generelle forhold .....	12
9.1. Fortolkning af den lokale MED-aftale.....	12
9.2. Evaluering .....	12
9.3. Opsigelse.....	12
Bilag 1 Forhåndsftale .....	14
Bilag 2 Skema til vilkårsdrøftelse.....	16
Bilag 3 Sammensætning af MED-udvalg.....	17
Bilag 4 Selvejende dag- og døgninstitutioner.....	18
Bilag 5 MED-struktur og arbejdsmiljøorganisationens opbygning.....	19

## 1. Indledning

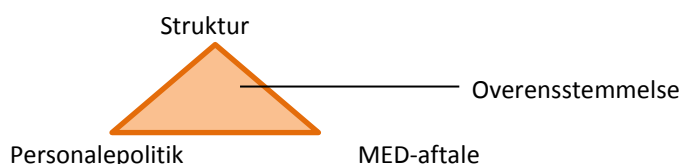
Morsø Kommune skal være en kommune, der også i fremtiden, kan stå distancen. Det betyder, at Morsø Kommune skal fokusere på:

- At være driftssikker til alle tider.
- At have et stærkt og fast fokus på en sikker økonomi.
- At have stort fokus på udvikling.

Morsø Kommune skal altid være en attraktiv arbejdsplads, der kan fastholde og tiltrække de rette ressourcer. Fremtidssikringen indebærer også nødvendigheden af, at de interne systemer skal sikre, at de rette ressourcer bliver brugt på rette måde, ligeledes skal kommunen som arbejdsplads sikre sig mod kompetencetab- eller mangel.

Kommunerne generelt oplever en stor forandring i deres opgaveportefølje, og det gælder også Morsø Kommune. Det er derfor nødvendigt, at Morsø Kommune er en dynamisk organisation, der til alle tider er klar til at indrette sig efter både eksternt og internt fra kommende forandringer.

MED-aftalen er det ene af tre ben, som skal sikre Morsø Kommunes mål.



MED-aftalen gælder for alle medarbejdere i Morsø Kommune. Aftalen omfatter også de selvejende dag- og døgninstitutioner, som Morsø Kommune har indgået driftsoverenskomst med samt de fælleskommunale virksomheder.

Denne MED-aftale erstatter tidligere aftale, og træder i kraft 1. januar 2018.

For Morsø Kommunes ledelse:

---

Rikke Würtz kommunaldirektør	Henrik R. Christensen direktør	Lisbeth Nielsen chef
---------------------------------	-----------------------------------	-------------------------

For Forhandlingsfællesskabet:

---

Arne Finn Nielsen SL	Bente Kirk 3F	Anja Søe FOA	Ole Gamskjær HK
-------------------------	------------------	-----------------	--------------------

---

Tine Agenskov DLF	Lene Holmberg Jensen DSR	Kristian Abildgaard Kold BUPL	Jette Vester AC
----------------------	-----------------------------	----------------------------------	--------------------

## 2. Formål

Grundlaget for denne aftale er rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse ([link](#)), indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet. ([se evt. hele rammeaftalen her](#))

MED-aftalen tager udgangspunkt i organisationens værdier dynamik, pålidelighed og hjerterum, samt sammen er vi bedst kulturen.

Dette danner grundlag for følgende formål:

- MED-organisationen fungerer som en dialogskabende, proaktiv og innovativ del af Morsø Kommune, og anerkendes af alle herfor.
- Åben dialog forbedrer og udvikler det gode samarbejde mellem medarbejdere og ledelse på alle niveauer i organisationen.
- MED-organisationen sikrer medindflydelse og medbestemmelse.
- Arbejdet for et sundt og sikkert arbejdsmiljø styrkes og effektiviseres gennem MED-organisationen.

## 3. Medindflydelse og medbestemmelse

Medindflydelse og medbestemmelse i Morsø Kommune indebærer:

- Medindflydelse ved information og drøftelse af alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold,
- Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold indenfor ledelsens ansvars- og kompetenceområde og
- Mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler. ([Se evt. rammeaftale § 6](#))

### 3.1. Information og drøftelse

Grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse er en gensidig informationspligt på alle niveauer. ([Se evt. rammeaftale § 7](#))

Hovedparten af informationen gives som led i det daglige samarbejde. Informationen i MED-udvalget kan gives såvel skriftligt som mundtligt. Til møder i MED udarbejdes i videst muligt omfang sagsfremstilling til hvert enkelt dagsordenspunkt.

Dagsordener og referater fra Hoved-MED og Område-MED er tilgængelige via intranettet.

Lokal-MED sikrer selv at referater er tilgængelige via det fælles intranet. Personalegrupper der i det daglige ikke har adgang til intranettet, modtager referaterne i overensstemmelse med den praksis, der er aftalt på institutionen.

Hvis én af parterne ønsker det, sendes MED-referatet til det overliggende MED-udvalg.

#### 3.1.1. Særligt gældende for budgetprocessen

I Morsø Kommune er der sikret dialogmulighed mellem politikerne og Hoved-MED. I planlægningen af budgetprocessen er det sikret, at Hoved-MED og Område-MED inddrages i drøftelserne på et så tidligt tidspunkt som muligt ([Se evt. rammeaftale stk. 4](#))

Tidspunkterne for inddragelse i processen fremgår af tidslinjen nedenfor.

## MEDs inddragelse i den årlige budgetproces

### HOVED-MED

#### 1. kvartal

Budgetpunkt på Hoved-MED dagsorden

Hoved-MED har årligt møde med Økonomiudvalget

#### 2. kvartal

Budgetpunkt på Hoved-MED dagsorden

2 repræsentanter fra Hoved-MED deltager i kommunalbestyrelsens budgettemadag

Kommunaldirektøren afholder informationsmøde for Hoved-MED om budgetprocessen

#### 3. kvartal

Budgetpunkt på Hoved-MED dagsorden

Mulighed for at kommentere budgetoplæg og forberedelse for de to repræsentanter fra Hoved-MED, der deltager i budgetseminar

2 repræsentanter fra Hoved-MED deltager med taletid i kommunalbestyrelsens budgetseminar

Kommunaldirektøren sender det samlede budgetforslag til hele Hoved-MED/Alternativt indkalder til møde

Processen i MED-systemet igangsættes efter kommunalbestyrelsens 1. behandling af budgettet.

#### 4. kvartal

Budgetpunkt på Hoved-MED dagsorden

Evaluering af årets budgetproces.



Jan

Feb

Mar

Apr

Maj

Jun

Jul

Aug

Sep

Okt

Nov

Dec

### OMRÅDE-MED

#### 1. kvartal

Budgetpunkt på Område-MED dagsorden

#### 2. kvartal

Budgetpunkt på Område-MED dagsorden

#### 3. kvartal

Budgetpunkt på Område-MED dagsorden

Kommunaldirektøren sender det samlede budgetforslag til Område-MED/Alternativt indkalder til møde

Processen i MED-systemet igangsættes efter kommunalbestyrelsens 1. behandling af budgettet.

#### 4. kvartal

Budgetpunkt på Område-MED dagsorden

## 4. Form og struktur

MED-strukturen i Morsø Kommune omfatter både forhold vedrørende samarbejdet og forhold vedrørende arbejdsmiljøet. Det er vigtigt, at strukturen er synlig og kendt af alle.

Medindflydelsen og medbestemmelsen udøves indenfor det kompetenceområde, som ledelsen har i forhold til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, og dermed er det også udgangspunktet for MED-strukturen. Hvis der opstår tvivl om rækkevidden af ledelseskompetencen, skal ledelsen klargøre grænserne herfor.

MED-strukturen skal rumme de mange forskellige institutioner<sup>1</sup>, der udgør Morsø Kommune. Det centrale vil altid være MED-arbejdet på den enkelte institution. Strukturen skal derfor give mulighed for forskellighed, så individuelle behov og ønsker på institutionerne tilgodeses.

I Morsø Kommune er arbejdsmiljøarbejdet og samarbejdsdelen integreret. Alle MED-udvalg fungerer dermed også som arbejdsmiljøudvalg. Arbejdsmiljøarbejdet koordineres for at styrke arbejdsmiljøforholdene efter lokale behov og muligheder. Det er væsentligt, at samarbejds- og arbejdsmiljøopgaverne i videst muligt omfang løses på lokalt niveau, hvor der er ledelsesmæssig kompetence i forhold til et givent emne.

De selvejende institutioner indgår i den fælles arbejdsmiljøorganisation ved imellem sig at vælge 1 arbejdsleder og 1 arbejdsmiljørepræsentant, der har plads i Hoved-MED og det relevante Område-MED. (Se bilag 4)

Institutioner kompenseres årligt med 6.000 kr.<sup>2</sup> for hver medarbejder institutionen har repræsenteret i Hoved-MED og/eller Område-MED. Kompensationen gives for hvert udvalg. Kompensationen dækker repræsentanternes mødeforberedelse, mødeaktivitet, tidsforbrug i forbindelse med deltagelse i nedsatte arbejdsgrupper med videre.

Ved valg af fællestillidsrepræsentant kompenseres institutionen. Kompensationen beregnes forholdsmæssigt i forhold til de øvrige institutioner.

Det samme gælder, hvis en tillidsrepræsentant er valgt på tværs af flere institutioner.

## 5. Valg til MED-udvalg

For at fremme kontinuiteten i arbejdet i MED, og opbygge kompetencer hos MED, er valgperioden for alle udvalg 4 år. Arbejdsmiljørepræsentanter vælges derfor også for en 4-års periode.

Valgene til MED organisationen og dermed også valg til arbejdsmiljørepræsentant foretages i efteråret i ulige år, med virkning fra den efterfølgende 1. januar i lige år.

Der sikres information til alle MED-udvalg samt alle berørte organisationer om det forestående valg, ligesom det sikres, at valget til arbejdsmiljørepræsentant foretages som et separat valg.

Samme medarbejder kan vælges som tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant.

### 5.1. Tillidsrepræsentanter

Tillidsrepræsentanter til Hoved-MED og Område-MED udpeges af hovedorganisationerne, og tager udgangspunkt i den fordelingsnøgle, der er aftalt mellem organisationerne.

Er der valgt flere tillidsrepræsentanter, end det antal der fremgår af afsnit 5.5, vælges tillidsrepræsentanter til Lokal-MED af og blandt tillidsrepræsentanterne på området. Hvis pladserne ikke kan besættes af tillidsrepræsentanter, kan der vælges medarbejderrepræsentanter.

---

<sup>1</sup>Institutionsbegrebet defineres af selvstændig ledelsesret, beslutnings- eller indstillingsret på ansættelse og afskedigelse og selvstændigt budget- og regnskabsansvar.

<sup>2</sup> 2007 niveau. Beløbet fremskrives årligt. Der er tale om et gennemsnitsbeløb, der dækker ca. 40 timer årligt.

Hvis et medlem udpeget af organisationen udtræder fra Område-MED og/eller Hoved-MED i den 4-årige periode, afklarer den relevante organisation den videre repræsentation.

Hvad angår valg til tillidsrepræsentant, henvises til [rammeaftalens kapitel 3](#).

## 5.2. Arbejdsmiljørepræsentanter

Alle arbejdsmiljørepræsentanter i Hoved-MED vælges af og blandt de valgte arbejdsmiljørepræsentanter i Område-MED.

Alle arbejdsmiljørepræsentanter i Område-MED vælges af og blandt de valgte arbejdsmiljørepræsentanter fra de enkelte institutioner under direktørområdet.

Arbejdsmiljørepræsentanterne indgår i Lokal-MED. Er der valgt mere end 1 på institutionen, vælges af og blandt disse op til 2 arbejdsmiljørepræsentanter til Lokal-MED.

Arbejdsmiljørepræsentanter vælges på lokalt niveau af og blandt alle medarbejdere. Der vælges ikke suppleant. Hvis en arbejdsmiljørepræsentant er fraværende på grund af orlov, sygdom eller andet fravær i en sammenhængende periode på mindst 4 måneder, kan der vælges en ny arbejdsmiljørepræsentant for den resterende del af valgperioden, eller for en ny valgperiode.

Arbejdsmiljørepræsentanten er beskyttet mod afskedigelse eller anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter. Arbejdsmiljørepræsentanten må ikke stilles dårligere på grund af de aktiviteter, der er forbundet med hvervet.

## 5.3. Ledelsesrepræsentanter

Ledelsesrepræsentanter i Hoved-MED udpeges af og findes blandt koncernledelse. Kommunaldirektøren er formand for udvalget.

Ledelsesrepræsentanter i Område-MED udpeges af den ansvarlige direktør. Direktøren er formand for udvalget.

Ledelsesrepræsentanter i Lokal-MED udpeges af den ansvarlige leder for området. Institutionsleder er formand for udvalget.

## 5.4. Sammensætning

Sammensætningen af MED-udvalg er som udgangspunkt baseret på valgte tillidsrepræsentanter og valgte arbejdsmiljørepræsentanter, og afspejler personalesammensætningen. ([Se evt. rammeaftale § 4, stk. 6](#))

Antallet af ledelsesrepræsentanter kan ikke overstige antallet af medarbejderrepræsentanter.

Udvalg	Sammensætning
Hoved-MED	8 Medarbejderrepræsentanter 3 Arbejdsmiljørepræsentanter 4 Ledelsesrepræsentanter hvoraf 1 er overordnet arbejdsmiljøleder
Område-MED Social, Sundhed og Beskæftigelse	8 Medarbejderrepræsentanter 3 Arbejdsmiljørepræsentanter 4 Ledelsesrepræsentanter
Område-MED Børn og Kultur	5 Medarbejderrepræsentanter 2 Arbejdsmiljørepræsentanter 3 Ledelsesrepræsentanter

Område-MED Teknik og Miljø	3 Medarbejderrepræsentanter 2 Arbejds miljørepræsentanter 2 Ledelsesrepræsentanter
Område-MED Økonomi og Stab	2 Medarbejderrepræsentanter 1 Arbejds miljørepræsentant 1 Ledelsesrepræsentant

Fordelingen på hovedorganisationer [kan ses i bilag 3.](#)

### 5.5. Særligt for Lokal-MED

Hovedreglen forventes at være, at der oprettes Lokal-MED, når der indenfor MED-udvalgets område er beskæftiget mindst 25 medarbejdere.

Et Lokal-MED består af

- Op til 3 ledelsesrepræsentanter.
- Op til 6 medarbejderrepræsentanter.
- Op til 2 arbejdsmiljørepræsentanter.

Antallet af pladser i Lokal-MED sigter på at afspejle personalesammensætningen og geografiske forhold.

Med udgangspunkt i denne fordeling, aftaler institutionslederen og tillidsrepræsentanterne på området udvalgets størrelse. Hvor der er valgt tillidsrepræsentant, er denne født medlem af udvalget (medarbejderrepræsentant).

Modellen med personalemøder med MED-status kan aftales i stedet for Lokal-MED, mellem institutionsleder og de godkendte tillidsrepræsentanter. Personalemøder med MED-status varetager på samme måde som Lokal-MED arbejdsmiljøarbejdet.

Kan der ikke opnås enighed om modellen, træffer Hoved-MED afgørelse.

## 6. Opgaver og funktioner

### 6.1. Hoved-MEDs opgaver

Hoved-MED er det øverste MED-udvalg i Morsø Kommune.

Hoved-Med forhandler og indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i henhold til bestemmelserne heri.

Hoved-MED er det øverste MED-udvalg i Morsø Kommune for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse. ([Se evt. rammeaftale § 9](#))

Hoved-MED forhandler og indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i henhold til bestemmelserne heri.

Hoved-MED har kompetence til at iværksætte initiativer, der berører opgaverne i den øvrige MED-organisation, herunder bl.a. indhente redegørelser, udtalelser m.v. fra underliggende udvalg.

Strategiske opgaver er:

- Gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen.
- Vejlede om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder om oprettelse og nedlæggelse af udvalg m.v.
- Fortolke aftalte retningslinjer.



- Fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandler uoverensstemmelser heri
- Indbringe uoverensstemmelser, fortolknings spørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter ([se evt. rammeaftale § 22](#))
- Hvert andet år gennemføre (medmindre andet aftales) som led i den strategiske planlægning af MED-arbejdet drøftelse af, hvilke indsatsområder og opgaver, der i Hoved-MED er enighed om, er særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med i perioden. På baggrund af den strategiske drøftelse fastlægges en strategiplan.
- Indgå i drøftelserne i en del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i Morsø Kommune i overensstemmelse med proceduren beskrevet under denne aftales afsnit [3.1.1.](#)
- Planlægge uddannelse af MED-repræsentanter, der ligger udover *grunduddannelsen* for nyvalgte.
- Drøfte de overordnede retningslinjer for kommunens personalepolitik – en gang årligt med henblik på eventuelt at udvælge særlige indsatsområder.
- Drøfte kommunikationen af sager i MED-systemet.

Forretningsorden for Hoved-MED findes på intranettet, sammen med vejledende forretningsorden for øvrige MED-udvalg og personalemøder med MED-status.

I Hoved-MED løses alle opgaver indenfor arbejdsmiljøområdet med betydning for hele Morsø Kommune. Hoved-MEDs strategiske opgaver er, at:

- Fastlægge procedurer for gennemførelse og opfølgning
- Ajourføre og evaluere arbejdsmiljøstrategien
- Beskrive de aktiviteter, der kan iværksættes for at styrke og effektivisere arbejdsmiljøområdet – herunder prioriterede indsatsområder jf. arbejdsmiljøstrategien
- Planlægge, lede og koordinere arbejdsmiljøarbejdet og forestå generelle aktiviteter, der ikke kan løses i Område-MED og/ eller Lokal-MED, til beskyttelse af medarbejderne og til forebyggelse af risici
- Rådgive om og komme med forslag til temadage for arbejdsmiljøgrupper, MED-udvalg med videre, samt evaluere forløbet efter temadagene.  
Temadagene supplerer den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse, bidrager til kompetenceudviklingsplanen og fastholder fokus på arbejdsmiljøområdet.
- Evaluere årlig status på anmeldte arbejdsskader og arbejdsulykker, evaluerer årlige statusbeskrivelser fra MED-udvalgenes arbejde med det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, herunder APV-arbejdet, og særlige indsatsområder, statistik over sygefravær og trivselspolitikens betydning for fastholdelsen på arbejdsmarkedet samt indikatorer på særlige indsatsområder.
- Holde sig orienteret om lovgivning om beskyttelse af medarbejderne mod arbejdsmiljø mæssige risici
- Rådgive ledelsen om løsning af arbejdsmiljø mæssige spørgsmål og om, hvordan arbejdsmiljø integreres i den strategiske ledelse og daglige drift.
- Følge op på og evaluere den overordnede trivselsmåling, hvori den psykiske APV indgår (minimum hvert 3. år)
- Gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse, og her evaluere og vurdere om det foregående års mål er nået, og om metoderne og indsatsområderne har styrket og effektiviseret arbejdsmiljøarbejdet i organisationen, samt drøfte de fremtidige fokusområder.
- Ajourføre og evaluere de overordnede retningslinjer
- Ajourføre plan over arbejdsmiljøorganisationens opbygning med oplysning om medlemmer og sørge for, at medarbejderne bliver bekendt med planen. Planen placeres på det fælles intranet.
- Medvirke aktivt til en samordning af arbejdsmiljøarbejdet med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdssted.
- Fastsætte arbejdsmiljøorganisationens størrelse i overensstemmelse med bestemmelserne i rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse. ([Se evt. rammeaftalens bilag 10](#))

## 6.2 Område-MEDs opgaver

Område-MEDs opgaver fremgår af [rammeaftalens bilag 3](#).

Indenfor arbejdsmiljøområdet løses i Område-MED opgaver af planlægningsmæssig, koordinerende og udviklingsmæssig betydning for hele direktørområdet.

Område-MED er bindeled mellem Lokal-MED og Hoved-MED. Område-MED holder Hoved-MED orienteret om arbejdsmiljømæssige forhold.

Strategiske og operationelle opgaver er, at

- Indhente oplysninger til brug for Hoved-MEDs samlede arbejdsmiljødrøftelse.
- Arbejde med lokale indsatser, der har betydning for arbejdsmiljøforholdene indenfor direktørområdet.
- Planlægge overordnet indsats indenfor direktørområdet i relation til Hoved-MEDs valgte indsatsområder.
- Følge op på og evaluere trivselsmålingen for direktørområdet, hvori den psykiske APV indgår (minimum hvert 3. år).
- Komme med forslag til kompetenceudviklingsplanen for Hoved-MED blandt andet til brug for arbejdsmiljøstrategiens fokusområder.
- Opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion, tilpasset arbejdsforholdene og medarbejdernes behov samt sørge for, at der lokalt føres kontrol med overholdes af instruktionerne.
- Kontrollere arbejdet med sikkerhed og sundhed, og sørge for at arbejdsmiljøgrupperne og Lokal-MED orienteres og vejledes herom.
- Sørge for, at årsager til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt nærvæd-ulykker analyseres og undersøges lokalt blandt andet ud fra kvartalsvise og årlige oversigter over direktørområdets anmeldte arbejdsskader, samt sørge for at få gennemført foranstaltninger, der hindrer gentagelse.
- Sørge for, at de arbejdsmiljømæssige problemer, Lokal-MED forelægger Område-MED, og som ikke kan løses lokalt, bliver drøftet samt sørge for, at problemerne forelægges Hoved-MED, hvis de viser sig at være af generel karakter.

Holde sig orienteret om lovgivning til beskyttelse af medarbejderne mod sikkerheds- og sundhedsrisici.

## 6.3 Lokal-MEDs opgaver

Lokal-MEDs opgaver fremgår af [rammeaftalens bilag 3](#).

Arbejdsmiljøgrupperne udgør kernen i det daglige arbejde med arbejdsmiljøet, og i disse løses opgaverne på den enkelte institution. Arbejdsmiljøgrupperne har en særlig forpligtelse til at få forhold indenfor arbejdsmiljøområdet drøftet i MED-udvalget.

Strategiske og operationelle opgaver er, at:

- Deltage i opfølgning på trivselsmålingen, hvori den psykiske APV indgår, samt i planlægningen af arbejdsmiljøarbejdet og udarbejdning af APV, herunder inddrage sygefraværet under iagttagelse af særlige forebyggelsesprincipper.
- Udarbejde ulykkesanalyser med løbende opfølgning på og analyse af arbejdsulykker, forgiftninger, sundhedsskader og nærvæd ulykker.

- Sikre at arbejdsulykker anmeldes.
- Varetage og deltage i aktiviteter til beskyttelse af medarbejderne og forebygge risici og kontrollere at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.
- Påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed.
- Holde sig orienteret om lovgivning om beskyttelse af medarbejderne mod sikkerheds- og sundhedsrisici og orientere medarbejderne om bestemmelser, der er fastsat med henblik på at fremme sikkerhed og sundhed, samt virke som kontaktpunkt til medarbejderne.
- Holde Område-MED orienteret om arbejdsmiljømæssige forhold, og forelægge arbejdsmiljømæssige problemer, der ikke kan løses lokalt, for Område-MED.
- Inddrage arbejdsmiljøgruppen ved enhver ny-, om- eller tilbygning allerede i projekteringsfasen blandt andet ved at deltage i byggemøder med videre, for at sikre gode arbejdsmiljøforhold for medarbejderne.
- Sørge for grundlæggende god instruktion i arbejdets udførelse inden arbejdet påbegyndes, og sikre at instruktionerne følges.
- Sikre den enkelte medarbejder i alle arbejdsprocesser, herunder arbejdets udførelse, anvendelse af tekniske hjælpemidler og redskaber, omgang med stoffer og materialer.
- Tage særlige arbejdsmiljøhensyn til gravide, unge og handicappede medarbejdere.

## 7. Arbejdsmiljø

Morsø Kommune prioriterer arbejdsmiljøindsatsen via MED-organisationen og arbejdsmiljøgrupperne, for at have vedvarende fokus på at udvikle arbejdsmiljøet.

Morsø Kommune arbejder målrettet, effektivt og helhedsorienteret med såvel det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, så det gør en mærkbar forskel i hverdagen for samtlige medarbejdere.

For at bidrage til og understøtte det koordinerende arbejdsmiljøarbejde, i forhold til den politiske og administrative ledelse og MED-organisationen, placeres centralt en koordinerende funktion. Funktionen indebærer blandt andet at holde sig orienteret om gældende bestemmelser, videreformidle information til arbejdsmiljøorganisationen samt koordinere indsatser jf. arbejdsmiljøstrategien.

### 7.1. Struktur og funktioner

Alle MED-udvalg fungerer som arbejdsmiljøudvalg, og dermed følger arbejdsmiljøorganisationen MED-strukturen. Den enstrengede model styrker, kvalificerer og effektiviserer arbejdsmiljøarbejdet.

Der skal være en arbejdsmiljøgruppe for hver institution. Efter lokalt ønske kan der være mulighed for, at danne tværgående, fælles arbejdsmiljøgrupper mellem institutioner. Arbejdsmiljøgruppen består af mindst 1 arbejdsmiljørepræsentant og 1 lederrepræsentant. Hvor parterne er enige om det, kan der vælges mere end 1 arbejdsmiljørepræsentant.

Ved oprettelse af arbejdsmiljøgruppe skal det vurderes, hvorvidt opgaven kan løses i forhold til geografiske forhold, medarbejderantal samt omfanget af arbejdsmiljøopgaven og fornøden tid for den enkelte arbejdsmiljørepræsentant.

På Jernbanevej 7 dækker 2 arbejdsmiljørepræsentanter hver 2 direktørområder (henholdsvis Social, Sundhed og Beskæftigelse; Børn og Kultur og Teknik og Miljø; Økonomi og Stab) og vælges blandt medarbejderne indenfor disse områder.

Kommunaldirektøren udpeger en daglig arbejdsmiljøleder, der sammen med de to arbejdsmiljørepræsentanter danner en tværgående arbejdsmiljøgruppe.

Arbejdsmiljømæssige/personalemæssige problemstillinger behandles fortrinsvis i Lokal-MED.

Det enkelte medlem af arbejdsmiljøgruppen skal være tilmeldt den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse senest 4 uger efter valgte, og have gennemført arbejdsmiljøuddannelsen senest 3 måneder efter valget.

Det første år efter nyvalg, har arbejdsmiljørepræsentanten ret til 2 hele supplerende arbejdsmiljøundervisningsdage. Efterfølgende år har arbejdsmiljørepræsentanten ret til 1½ dag.

For at styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet, anvendes følgende aktiviteter og metoder:

- Værdsættende og anerkendende dialog på alle niveauer i organisationen
- En overordnet arbejdsmiljøstrategi og konkret handleplan, med det formål at sikre et godt, sikkert og sundt arbejdsmiljø. Arbejdsmiljøstrategien ajourføres efter behov og kan findes på intranettet.
- Arbejdspladsvurderinger / Trivselsmålinger udarbejdes minimum hvert 3. år.
- Evaluering i forbindelse med den årlige arbejdsmiljøstrategiske drøftelse.
- Afholdelse af temadage vedrørende arbejdsmiljø
- Dynamisk arbejdsmiljøhåndbog til støtte for arbejdsmiljøgrupperne. Håndbogen findes på intranettet.
- Repræsentation af arbejdsmiljørepræsentanter i Hoved-MED
- Arbejdsmiljøforhold skal indgå som fast punkt på dagsordenen i samtlige MED-udvalg
- På alle direktørområder og alle 3 niveauer, at holde sig orienteret om arbejdsmiljøregler og arbejdsmiljøbestemmelser.

## 8. Tillidsvalgte

Et godt og tillidsfuldt samarbejde mellem ledelse og tillidsvalgte, er en væsentlig forudsætning for realisering af visionen med MED-aftalen.

Alle tillidsvalgte sikrer adgang til mailsystemet. Det er via mails, at en smidig og effektiv kommunikation i MED-systemet foregår imellem møderne.

For at sikre den smidige og effektive kommunikation, har den enkelte pligt til at holde sig orienteret via den adgang til kommunens netværk/mailsystem, man har fået.

Når den tillidsvalgte deltager i aktiviteter i hovedorganisationen, svarer arbejdstiden til den ydede AKUT-refusion. Dette gælder også i forhold til transporttiden.

## 9. Generelle forhold

### 9.1. Fortolkning af den lokale MED-aftale

Hoved-MED alene har fortolkningsretten i forhold til Morsø Kommunes MED-aftale og retten til at behandle uoverensstemmelser.

### 9.2. Evaluering

Det er aftalt, at MED-strukturen evalueres i efterår 2019, i sammenhæng med evaluering af organisationen.

MED-aftalen skal evalueres af Hoved-MED senest året efter indgåelse af ny overenskomst.

### 9.3. Opsigelse

MED-aftalen kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel til udgangen af september i ulige år.

Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale.

I fald der ikke opnås enighed inden opsigelsesvarslets udløb, vil bestemmelserne i *Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i kommuner* og bestemmelserne i *Arbejdsmiljøloven* være gældende, til der eventuelt indgås en ny MED-aftale.

Aftalen kan genforhandles – eventuelt i forbindelse med evaluering af aftalen – uden at aftalen forinden er opsagt.

Indgåelse og genforhandling af den lokale MED-aftale kan kun foretages af et dertil nedsat forhandlingsorgan.

Hoved-MED har kompetence til at forhandle oprettelse og nedlæggelse af MED-udvalg, ændre i antallet af arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøgrupper i henhold til de principper, der er beskrevet i rammeaftalen ([se evt. rammeaftalen § 5](#)).

## Bilag 1 Forhåndsftale

Forhåndsftale mellem Morsø Kommune og forhandlingsberettigede organisationer om tid og honorering af funktionerne som tillidsrepræsentant, fælles tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant.

Aftalen omfatter alle tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter ved Morsø Kommune. Aftalen omfatter honorering af disse repræsentanter. Der kan ikke lokalt aftales andre vilkår vedrørende honorering.

	TID	HONORERING <sup>3</sup>
Tillidsrepræsentant (TR)	<p>Repræsentanten skal have den fornødne tid til varetagelse af hvervet.</p> <p>Som udgangspunkt forventes der årligt timeforbrug:</p> <p>Repr. for 0 – 30 = 65 timer Repr. for 30 &lt; = 100 timer</p> <p>Der skal lokalt ske afklaring af vilkår – det anbefales at tage udgangspunkt i bilag2.</p>	<p>Får et funktionstillæg i forhold til det antal personer, TR repræsenterer.</p> <p>Repr. for 0 – 49 = 6.050 kr. Repr. for 50 – 99 = 7.150 kr. Repr. for over 100 = 8.800 kr.</p> <p>Som anerkendelse af de opnåede kvalifikationer som TR, ændres tillægget, så 50 % af tillægget bliver et kvalifikationstillæg. Dette gælder efter 4 års uafbrudt hverv.</p> <p>Funktionstillægget gælder fra førstkommende første efter valgdatoen. Organisationen anmelder valget overfor Morsø Kommune</p> <p>Når hvervet fratrædes, ophører funktionstillægget med månedens udgang.</p> <p>TRs suppleant, der indtræder i hvervet, modtager først tillæg den næstfølgende 1. i måneden.</p>
Fælles tillidsrepræsentant (FTR)	<p>Den fornødne tid til varetagelse af hvervet.</p> <p>Der skal centralt ske afklaring af vilkår.</p>	<p>Får et funktionstillæg på 22.000 kr. uanset antal medlemmer og ansættelsesbrøk. Tillægget dækker også honoreringen for TR hvervet.</p> <p>Som anerkendelse af de opnåede kvalifikationer som FTR, ændres tillægget, så 50 % af tillægget bliver et kvalifikationstillæg. Dette gælder efter 2 års uafbrudt hverv.</p> <p>Funktionstillægget gælder fra førstkommende første efter valgdatoen. Organisationen anmelder valget overfor Morsø Kommune</p> <p>Når hvervet fratrædes, ophører funktionstillægget med månedens udgang.</p> <p>Der skal tages højde for faglig efteruddannelse, så der er mulighed for at træde ind i sin normale stilling igen på samme niveau, som inden varetagelsen af FTR hvervet.</p>

<sup>3</sup> Beløbene er angivet i årligt beløb i 31.03.2000 niveau. Niveauet danner grundlag, hvorfor der omregnes til samme beløb for medarbejdere tilhørende organisationer med anden reguleringsprocent. Beløbene er pensionsgivende (for tjenestemænd i form af supplerende pension). Tillæg reduceres ikke i forhold til medarbejderens beskæftigelsesgrad. Opgørelsen af, hvor mange den tillidsvalgte repræsenterer, sker en gang årligt og opgøres som antal fastlønnede pr. 01.10. Timetal/honorering fastsættes pr. 01.01., på baggrund af opgørelsen pr. 01.10 i det forudgående år.

Arbejds miljørepræsentant (AMR)	Repræsentanten skal have den fornødne tid til varetagelse af hvervet. Som udgangspunkt forventes der årligt timeforbrug:  Repr. for 0 – 30 = 65 timer Repr. for 30 < = 100 timer  Der skal lokalt ske afklaring af vilkår – det anbefales at tage udgangspunkt i bilag 2.	Får et funktionstillæg i forhold til det antal personer, AMR repræsenterer.  Repr. for 0 – 49 = 3.300 kr. Repr. for over 50 = 5.500 kr.  Funktionstillægget gælder fra førstkomende første, når arbejdsmiljøuddannelsen er bestået. Når hvervet fratrædes, ophører funktionstillægget med månedens udgang.
---------------------------------	--	---

*Ved indgåelse af denne aftale ophæves eventuelle tidligere aftaler om honorering af tillids-, fællestillids- og arbejdsmiljørepræsentanter.*

#### **Næstformanden i Hoved-MED**

Hoved-MEDs næstformand honoreres med funktionstillæg på 18.000 kr. årligt (i 30.03.2000 niveau, som danner grundlag, hvorfor der omregnes til samme beløb for næstformænd tilhørende organisationer med anden reguleringsprocent).

Tillægget reduceres ikke i forhold til den pågældendes beskæftigelsesgrad.

Når næstformanden fratræder hvervet, ophører tillægget ved månedens udgang. Vælges der samtidig ny næstformand modtager denne tillægget den næstfølgende 1. i måneden.

#### **Aftalens ikrafttræden og ophør**

Den reviderer aftale træder i kraft 01.01.2018. Aftalen kan opsiges fra begge parter side med 3 måneders varsel.

## Bilag 2 Skema til vilkårsdrøftelse

Skemaet skal ses som et hjælpeværktøj, til at komme omkring det væsentlige i den gensidige forventningsafstemning.

Vilkårsaftale for (navn og cpr.nr):		
Ansættelsessted:		
Tillidshverv:		Tillidsrepræsentant (TR)
		Arbejds miljørepræsentant (AMR)
		Medarbejderrepræsentant (MED)
Valgt som repræsentant for: (ved TR angiv overenskomstgruppe + organisation)		
Repræsentant	Antal medarbejder vedkommende repræsentanter:	
	Er der geografisk adskilte arbejdspladser:	
	Er der skiftende arbejdstider / døgnavarbejde	
	Hvilke øvrige hverv varetager den tillidsvalgte?	
<p><u>Forventet tidsforbrug</u>          Rameaftalen definerer, at den enkelte repræsentant skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelsen af hvervet. (link § 14)          Når forventet tidsforbrug fastsættes, er det for at definere en fælles forventning. Det er væsentligt at medtage drøftelser om:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mødeforberedelse</li> <li>- Mødeaktivitet</li> <li>- Deltagelse i nedsatte arbejdsgrupper</li> <li>- De ovenfor udfyldte ift. repræsentation (antal, geografi, arbejdstider, øvrige hverv)</li> </ul>		
Der er lavet følgende aftale:		
<p><u>Lokaler og øvrige faciliteter</u>          Tillidsvalgte skal sikres "rum og ro" til hvervets udførelse. Dette omfatter blandt andet adgang til telefon, IT-udstyr og internetopkobling. Alle tillidsvalgte sikres adgang til mailsystemet. Den enkelte har pligt til at holde sig orienteret via denne adgang.</p>		
Der er lavet følgende aftale:		
<p><u>Andet</u>          Er der på arbejdspladsen særlige forhold, der har indflydelse på hvervet som tillidsvalgt, oplistes og kommenteres disse:</p>		
<p><u>Ikrafttræden og løbende drøftelse</u>          Vilkårsdrøftelsen afholdes i forbindelse med ny valg. Drøftelsen skal finde sted indenfor 1 måned efter, at valget er godkendt.</p>		
Aftalen træder i kraft _____ og genforhandles efter behov.		
Aftalen kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel, til ophør ved en måneds udgang. Aftalen kan genforhandles, såfremt en af parterne ønsker det.		
Dato:		
Leder	Tillidsvalgt	



### Bilag 3 Sammensætning af MED-udvalg

Udvalg	Sammensætning
<b>Hoved-MED</b>	8 Medarbejderrepræsentanter 3 Arbejdsmiljørepræsentanter 4 Ledelsesrepræsentanter hvoraf 1 er overordnet arbejdsmiljøleder
<b>Område-MED</b> Social, Sundhed og Beskæftigelse	8 Medarbejderrepræsentanter 3 Arbejdsmiljørepræsentanter 4 Ledelsesrepræsentanter
<b>Område-MED</b> Børn og Kultur	5 Medarbejderrepræsentanter 2 Arbejdsmiljørepræsentanter 3 Ledelsesrepræsentanter
<b>Område-MED</b> Teknik og Miljø	3 Medarbejderrepræsentanter 2 Arbejdsmiljørepræsentanter 2 Ledelsesrepræsentanter
<b>Område-MED</b> Økonomi og Stab	2 Medarbejderrepræsentanter 1 Arbejdsmiljørepræsentanter 1 Ledelsesrepræsentanter

Hovedorganisationerne afklarer fordelingen af medarbejderrepræsentanter jf. ovenstående tabel, og hovedorganisationerne foretager udpegning af repræsentanterne.

De selvejende dag- og døgninstitutioner indgår i den fælles arbejdsmiljøorganisation ved imellem sig at vælge 1 arbejdsleder og 1 arbejdsmiljørepræsentant til sæde i det relevante Hoved-MED og Område-MED. Der sker således en udvidelse af de pågældende MED-udvalg.

## Bilag 4 Selvejende dag- og døgninstitutioner

Selvejende dag- og døgninstitutioner, som har indgået driftsoverenskomst med Morsø Kommune, er omfattet af MED-aftalen ([se evt. rammeaftalens bilag 11](#))

De selvejende dag- og døgninstitutioner indgår i den fælles arbejdsmiljøorganisation ved imellem sig at vælge 1 arbejdsleder og 1 arbejdsmiljørepræsentant i relevant Område-MED og i Hoved-MED.

Den selvejende dag- og døgninstitution og Morsø Kommune er forskellige, selvstændige juridiske enheder. Arbejdsgiverens pligter og ansvar i forhold til arbejdsmiljøloven påhviler den juridiske enhed.

Det præciseres, at det juridiske ansvar for at overholde arbejdsmiljøloven i den selvejende dag- og døgninstitution påhviler institutionen. Et eventuelt påbud fra Arbejdstilsynet vil blive stilet til den selvejende dag- og døgninstitution, og kun den selvejende institution kan stilles til ansvar for, at sådanne påbud efterkommes. Det juridiske ansvar kan ikke overdrages til Morsø Kommune, som heller ikke frivilligt vil kunne påtage sig det juridiske ansvar.

Det er også den selvejende dag- og døgninstitution, der har ansvaret for at den lovpligtige APV udarbejdes for institutionen.

De selvejende dag- og døgninstitutioner er omfattet af og forpligtet til at følge de retningslinjer, der fastlægges i MED-organisationen, herunder retningslinjer i forhold til opgaver på arbejdsmiljøområdet, fx pligt til at følge kommunens overordnede arbejdsmiljøpolitik eller pligt til at koordinere kursus- og uddannelsesvirksomhed, herunder den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse, med kommunen.

De selvejende dag- og døgninstitutioner kan trække på den service på arbejdsmiljøområdet, som Morsø Kommune stiller til rådighed.

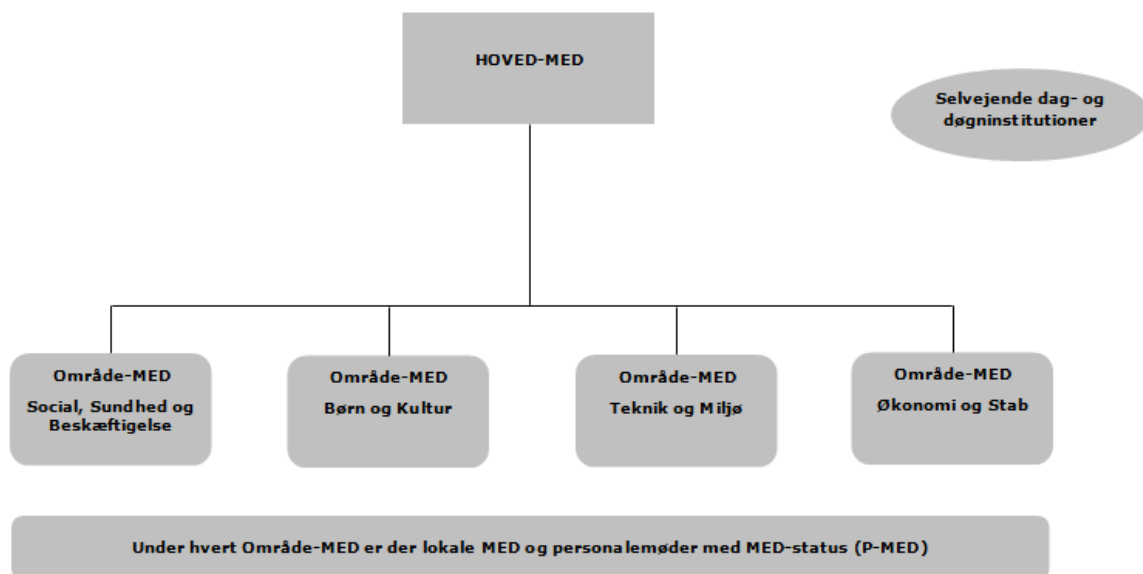
## Bilag 5 MED-struktur og arbejdsmiljøorganisationens opbygning

Oversigten viser Morsø Kommunes MED-struktur overordnet, og indenfor de enkelte direktørområder.

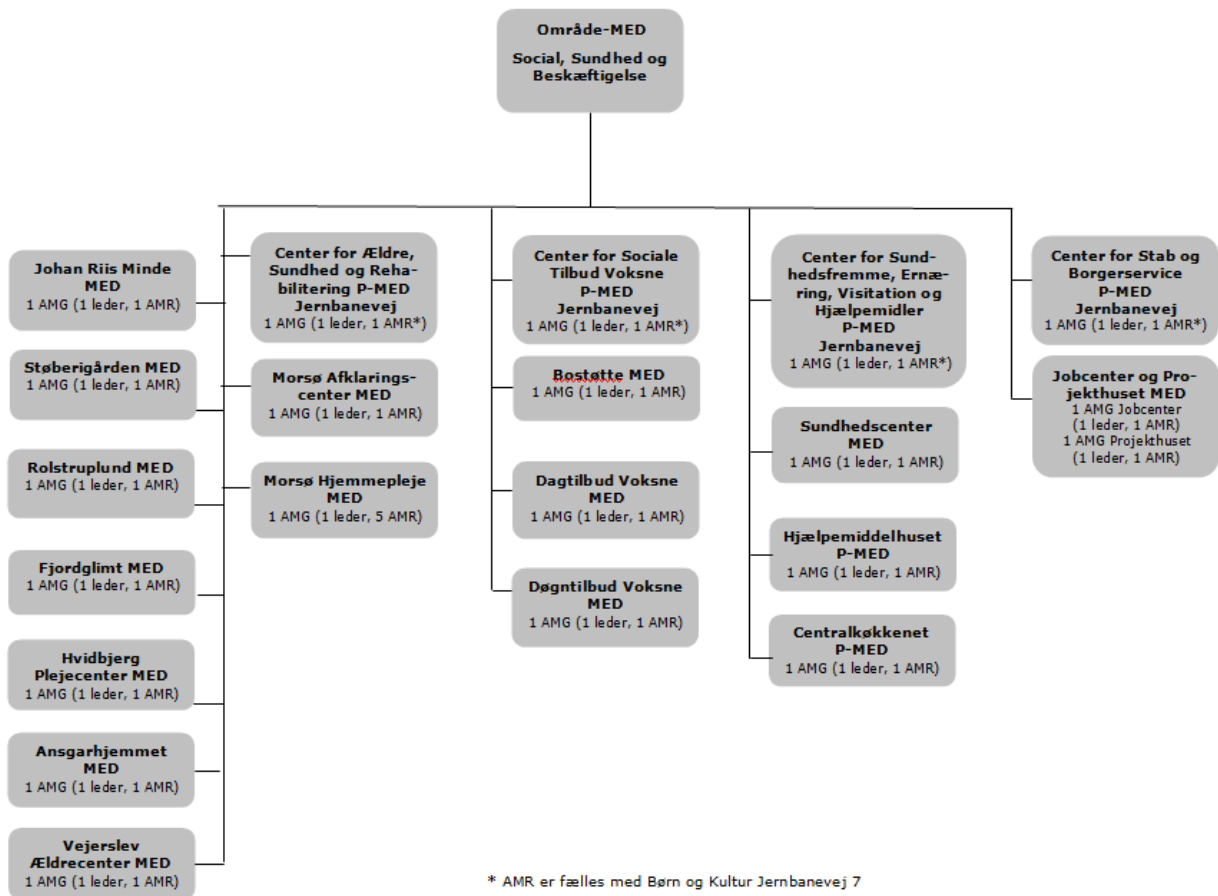
Af oversigten fremgår det, om der på arbejdspladsniveau er valgt Lokal-MED eller personalemøde med MED-status (P-MED), og hvordan de selvejende dag- og døgninstitutioner indgår i MED-strukturen.

Oversigten viser samtidig arbejdsmiljøorganisationens opbygning. En detaljeret oversigt med angivelse af navn på arbejdsmiljøleder og arbejdsmiljørepræsentant findes på det fælles intranet.

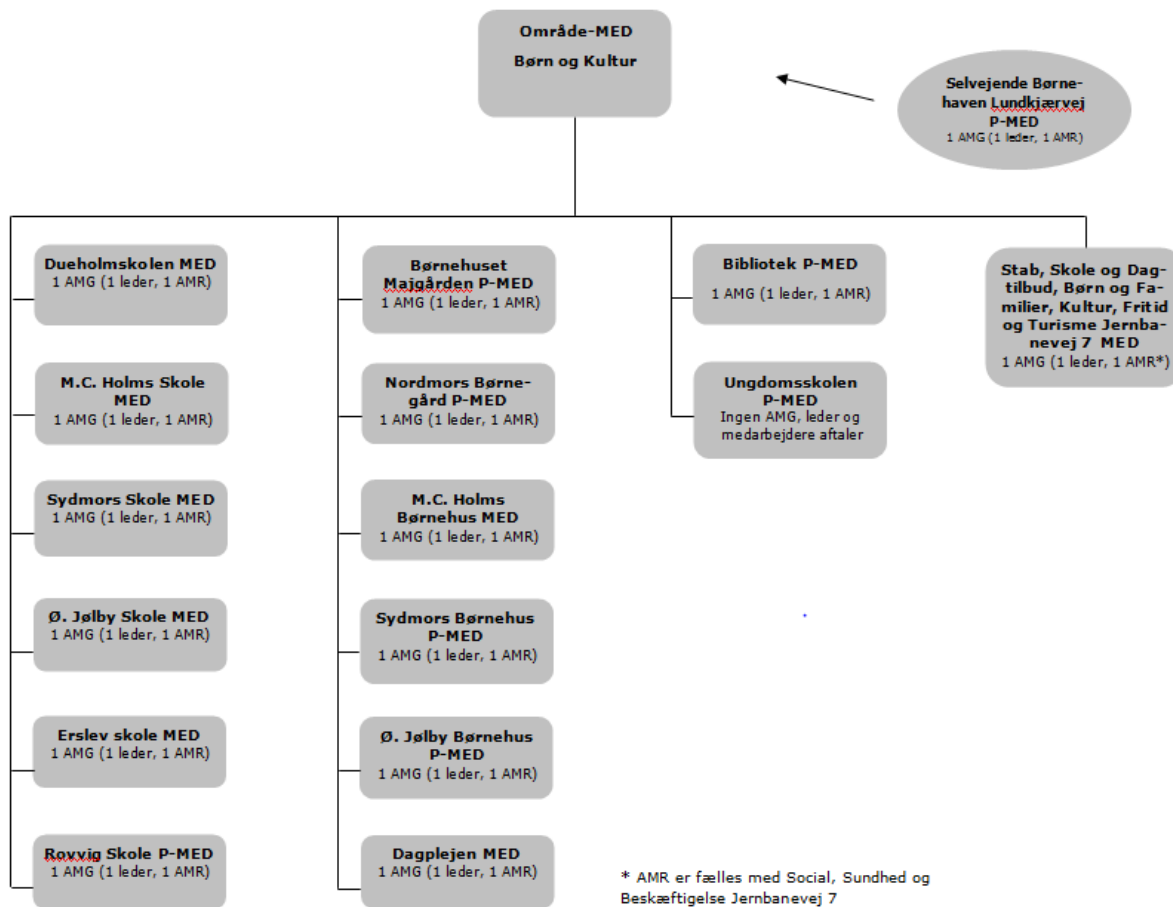
### Overordnet:



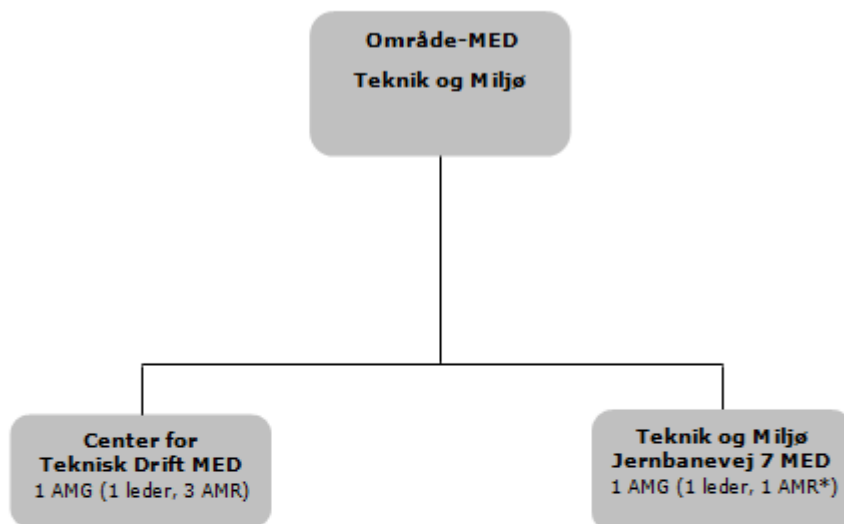
**Social, Sundhed og Beskæftigelse:**



**Børn og Kultur:**

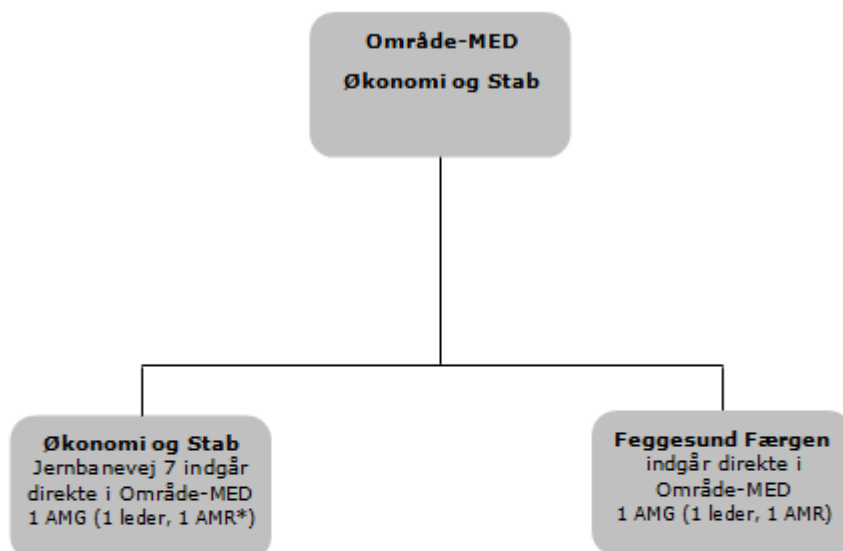


Teknik og Miljø:



\* AMR er fælles med Økonomi og Stab Jernbanevej 7

Økonomi og Stab:



\* AMR er fælles med Teknik og Miljø Jernbanevej 7