

Indholdsfortegnelse

FORORD	2
§ 1 OMRÅDE	2
§ 2 FORMÅL	3
§ 3 LOKALE AFTALEMULIGHEDER.....	4
§ 4 FORM OG STRUKTUR.....	4
§ 5 KOMPETENCE	13
§ 6 MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE.....	13
§ 7 INFORMATION OG DRØFTELSE	13
§ 8 RETNINGSLINJER	15
§ 9 HOVEDUDVALGET	16
§ 10 ØVRIGE MED-UDVALG	18
§ 11 ARBEJDSMILJØ	19
§ 12 OPSIGELSE.....	22
§ 13 IKRAFTTRÆDEN	22

Forord

Denne lokale MED-aftale mellem organisationerne og Mariagerfjord Kommune har primært til hensigt at skabe den formelle ramme for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere.

Grundvilkårene for Mariagerfjord Kommune ændrer sig hele tiden. Vi er en del af et demokrati, hvor folketing og byråd fastlægger de overordnede rammer. Samarbejdet mellem ledere og medarbejdere tager derfor udgangspunkt i disse grundvilkår.

Mariagerfjord Kommunes vision om at være et attraktivt sted at bo, leve og arbejde, betyder for arbejdspladsen Mariagerfjord Kommune, at vi fortsat arbejder på at gøre vores arbejdspladser attraktive.

Vi arbejder alle hen mod samme mål: At give borgerne den bedst mulige service ud fra de politisk vedtagne rammer. For at vi kan yde den bedst mulige indsats, kræver det, at vi har det godt på vores arbejdsplads.

I en tid, hvor vilkårene for de kommunale arbejdspladser er under konstante forandringer, kræver det gode og trygge rammer, samt en vished om, at der tages hånd om det, vi alle har til fælles – vores arbejdsmiljø.

Mange ting er med til at skabe en god arbejdsplads, herunder lederes og medarbejderes adfærd. Vores fælles værdier danner grundlaget for det daglige samarbejde. Samarbejdet er båret af tillid, retfærdighed og respekt. Gennem troværdig, dynamisk, professionel og positiv adfærd har ledere og medarbejdere en gensidig forpligtelse til at respektere hinandens roller og funktioner.

De grundlæggende principper for samarbejdet i Mariagerfjord Kommune er i øvrigt:

- central styring – decentral ledelse
- dialog- og aftalestyring
- værdibaseret organisation
- enkelthed og fleksibilitet

Dette afspejler vores MED-aftale og vores samarbejde i såvel MED som i det daglige samarbejde mellem ledere og medarbejdere.

MED-aftalen tydeliggør de grundlæggende værdier for samarbejdet, og den er et vigtigt redskab i samarbejdet mellem ledere og medarbejdere. Parterne ønsker med denne aftale at fremhæve, at samarbejdet bygger på synlige og kendte værdier.

For at understøtte og forankre MED-aftalen er alle medlemmer af MED-udvalg forpligtet til løbende at deltage i kompetenceudvikling i relation til rammeaftalen.

Vi forventer at alle ledere og medarbejdere lægger MED-aftalen til grund for drøftelser i MED, samt i tilrettelæggelsen af samarbejdet på de enkelte arbejdspladser.

§ 1 Område

Stk. 1

Denne aftale gælder for alle medarbejdere i Mariagerfjord Kommune og er udarbejdet i henhold til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse, samt bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed.

Stk. 2

Aftalen gælder endvidere for alle selvejende dag- og døgninstitutioner, som Mariagerfjord Kommune har indgået driftsoverenskomst med.

§ 2 Formål

MED-aftalen skal bidrage til, at Mariagerfjord Kommune er en attraktiv arbejdsplads med fokus på ledelse, kommunikation, professionalisme, arbejdsmiljø og sundhed.

MED-aftalen skal være et håndgribeligt redskab i samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere og skal sikre alle ansatte medindflydelse og medbestemmelse på arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold på relevante niveauer.

MED-aftalen sætter de overordnede rammer for samarbejdet, mens samarbejdet i praksis udmøntes på den enkelte arbejdsplads.

Udviklingen af den attraktive arbejdsplads betinges af et forpligtende samarbejde på alle organisatoriske niveauer.

Det overordnede formål er i fællesskab at skabe en sikker og sund arbejdsplads, hvor medarbejderne trives, og hvor fysisk, psykisk og social nedslidning forebygges effektivt. Formålet er desuden at kunne tiltrække og fastholde kvalificerede medarbejdere.

Der skal på alle niveauer være et tæt samspil mellem ledelse og medarbejdere, så udvikling og erfaring fra daglig praksis lægges til grund for de beslutninger, der træffes. Medindflydelsen og medbestemmelsen skal sikre, at ledelsens beslutninger bliver truffet på et så oplyst grundlag som muligt. Drøftelserne i MED-udvalgene er med til at kvalificere ledelsens beslutninger.

Det daglige, uformelle samarbejde sker løbende ved dialog mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter mellem MED-møderne. Dette uformelle samarbejde kalder vi "MED-trioen". "MED-trioen" er ikke et formaliseret samarbejdsorgan, men et udtryk for, at der i dagligdagen også er brug for tæt dialog og samarbejde omkring arbejdsmiljø- og samarbejdsforhold.

Arbejdsmiljøet er en integreret del af vores opgaveløsning og skal tænkes ind i alle led og opgaver, som vi løser. I udviklingen af arbejdsmiljøarbejdet er der fokus på at skabe balance mellem opgaver og ressourcer

Grundlæggende for samarbejdet er, at det foregår med udgangspunkt i de værdier, der er fastsat for organisationen om troværdig, dynamisk, professionel og positiv adfærd. Alle repræsentanter i MED bidrager engageret og konstruktivt til at finde fælles løsninger vedr.

arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Ledelses- og medarbejderværdierne kan findes på intranettet.

Samarbejdet skal sikre at:

- kommunens ansatte på bedst mulig vis kan løse deres opgaver.
- medarbejdernes interesse for effektiviteten og kvaliteten af serviceydelserne i kommunen styrkes.
- arbejdsglæden og den enkelte medarbejders behov for såvel tryghed som personlig og faglig udvikling tilgodeses.
- der skabes gode og udviklende arbejdsforhold.
- alle medarbejdere engagerer sig i både det daglige arbejde og i udviklingen af arbejdspladsen.
- medarbejdernes personlige og faglige udvikling skaber omstillingsparathed og fleksibilitet.
- den forebyggende indsats på arbejdsmiljøområdet, såvel som arbejdsmiljøet generelt, styrkes og effektiviseres og at medarbejdernes sundheds- og arbejdsmiljøforhold udvikles.
- der på den enkelte arbejdsplads skabes en fælles holdning mellem ledelse og medarbejdere til prioritering af opgaverne og løsning af disse.

Medindflydelsen og medbestemmelsen udmøntes gennem gensidig information og drøftelse, fastlæggelse af retningslinjer for arbejds-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold samt forhandling og indgåelse af generelle rammeaftaler/overenskomster, hvor aftaleretten er delegeret til de lokale repræsentanter.

Stk. 2.

Byrådets medlemmer informeres om MED-aftalen.

§ 3 Lokale aftalemuligheder

Denne lokalaftale om medindflydelse og medbestemmelse indgås i overensstemmelse med de krav der stilles til form, indhold og struktur i lovgivningen og MED-rammeaftalen.

§ 4 Form og struktur

Stk. 1 MED- og arbejdsmiljøorganisationen generelt

MED- og arbejdsmiljøorganisationen hviler på en enstrengt model, hvilket betyder at MED-udvalg både varetager forhold vedrørende samarbejdet og forhold, der vedrører arbejdsmiljøet. Modellen styrker helheden i opgaveløsningen og styrker, kvalificerer og effektiviserer både medindflydelse, medbestemmelse og arbejdsmiljøarbejde.

Det er vigtigt, at MED- og arbejdsmiljøorganisationen matcher ledelsesstrukturen og samtidig giver mulighed for at tilgodese forskelligheden i en stor organisation. Derfor er MED- og arbejdsmiljøorganisationen fleksibel og kan tilpasses de enkelte områder og arbejdspladser. Ændringer i MED- og arbejdsmiljøorganisationen kan kun aftales i Hovedudvalget, se stk. 2. Dog kan ændringer i sammensætningen af det enkelte Lokal MED-udvalg aftales lokalt jf. stk. 7.

Grundlæggende gælder for MED-udvalg på alle niveauer, at

- medarbejderrepræsentationen som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne og afspejler personalesammensætningen.
- antallet af ledelsesrepræsentanter ikke overstiger antallet af medarbejderrepræsentanter.
- antallet af arbejdsmiljørepræsentanter ikke overstiger antallet af tillidsrepræsentanter.
- arbejdsmiljørepræsentantpladsen er obligatorisk.

Hvert år drøfter Hovedudvalget den aftalte MED- og arbejdsmiljøorganisation med henblik på at sikre, at den til stadighed lever op til denne aftales bestemmelser.

Stk. 2: Ændringer i MED- og arbejdsmiljøorganisationen

Hvis der bliver behov for at udvide eller reducere antallet af MED-udvalg, arbejdsmiljøgrupper og/eller arbejdsmiljørepræsentanter, er det Hovedudvalget, der fortolker, om ændringen kan foretages jf. de principper der er fastlagt i denne aftale.

De parter, der ønsker en ændring af strukturen, sender forslaget til Fag MED. Fag MED kvalificerer ønsket og videresender forslaget til Hovedudvalget.

I forslaget skal indgå en redegørelse for, hvordan ændringen kvalificerer og styrker samarbejdet og arbejdsmiljøarbejdet, samt en skitse af den ændrede organisering.

Hvis Hovedudvalget finder, at ændringen kan foretages jf. de aftalte principper i denne aftale, meddeles dette Fag MED til effektivering.

Kan Hovedudvalget ikke blive enige om fortolkningen af, om ændringen kan foretages jf. de aftalte principper i denne aftale, kan Hovedudvalget forelægge uenigheden for de centrale parter.

Kan Hovedudvalget blive enige om, at ændringen ikke kan foretages jf. de aftalte principper i denne aftale, kan Hovedudvalget anmode om nedsættelse af et forhandlingsorgan til forhandling af aftalen.

Stk. 3 MED-niveauer

MED-niveauerne ser sådan ud:

Hovedudvalget (niveau 1)

Dækker alle ansatte og er det forum, hvor ledelse og medarbejdere drøfter generelle spørgsmål og strategiske emner.

Fag MED (niveau 2)

Dækker fagchefens område og er det forum hvor ledelse og medarbejdere drøfter spørgsmål vedr. fagområdet som helhed.

Der udpeges fast sekretær fra administrationen til Hovedudvalget og Fag MED.

Lokal MED eller personalemøde med MED-status (niveau 3)

Lokal MED nedsættes, når der er en medarbejdergruppe på 20 eller derover. For områder med færre end 20 medarbejdere holdes der personalemøder med MED-status. I det lokale MED udvalg/personalemøde med MED status drøftes spørgsmål vedrørende den enkelte arbejdsplads.

Arbejdsmiljøgrupper

Arbejdsmiljøgruppen består af en arbejdsleder og en eller flere arbejdsmiljørepræsentanter.

En arbejdsleder defineres i arbejdsmiljølovgivningen som den, hvis arbejde udelukkende eller i det væsentlige består i på arbejdsgiverens vegne at lede eller føre tilsyn med arbejdet i en virksomhed eller en del deraf.

Alle medarbejdere skal være omfattet af en arbejdsmiljøgruppe. Dette sikres ved at der løbende sker en ajourføring af bilag 1.

Se fordeling og beskrivelse af de strategiske og operationelle arbejdsmiljøopgaver i § 11 om arbejdsmiljø.

Se tegning over MED-niveauer i bilag 1.

Hovedudvalget har 6. februar 2019 aftalt følgende, som gælder for ældreområdet (plejecentre og hjemmeplejen) i en prøveperiode på to år fra februar 2019 til februar 2021:

MED Trioen formaliseres, for så vidt angår forberedelse op til Lokal MED-møderne. Øvrigt triosamarbejde fortsætter som hidtil, som et løbende samarbejde.

Formålet med formaliseringen er, at der fastlægges en proces, som tager hensyn til forberedelsen før MED-møderne. Processen tilrettelægges, så omdrejningspunktet er MED-dagsordenen med henblik på, at især medarbejderne får god mulighed for at drøfte dagsordenen med baglandet.

Processen aftalt således:

1. Dagsorden til Lokal MED modtages.
2. Der holdes Trio-møde, hvor Lokal MED-dagsordenen drøftes.
3. Der laves referat fra Trio-møde.
4. Medarbejderrepræsentanterne har dialog om dagsordenen til Lokal MED, med kolleger i forbindelse med et personalemøde eller lignende, hvor personalet i forvejen er samlet.
5. Medarbejdersiden i Lokal MED holder formøde.
6. Lokal MED-mødet afholdes.

De enkelte arbejdspladser forpligtes til at lave en mødeplan, som tager hensyn til ovenstående.

Det er desuden aftalt, at MED-strukturen på ældreområdet skal indgå som en del af næste genforhandling af MED-aftalen.

Stk. 4 Hovedudvalget

Hovedudvalget består af 17 medlemmer fordelt således:

9 tillidsrepræsentanter
2 arbejdsmiljørepræsentanter
6 ledelsesrepræsentanter

Derudover deltager arbejdsmiljøkonsulenten i Hovedudvalgets møder som rådgiver i forhold til arbejdsmiljøspørgsmål.

Tillidsrepræsentanterne og deres personlige suppleanter udpeges af hovedorganisationerne.

Kommunaldirektøren er formand for Hovedudvalget.

Medarbejderrepræsentanterne i Hovedudvalget vælger næstformand blandt tillidsrepræsentanterne i udvalget.

Stk. 5 Fag MED

Strukturen på Fag MED-niveau (niveau 2) - følger antallet af fagchefer, hvor der er decentrale enheder tilknyttet.

Endvidere er der et Fag MED for administrationen med kommunaldirektøren som formand. Fag MED Administrationen drøfter forhold, der vedrører rådhusene som helhed, fx rygepolitik, rengøring, arbejdsmiljø, lukkedage mv. – det vil sige emner, som afgøres centralt af kommunaldirektøren eller direktionen.

Fag MED omfatter hele fagchefens kompetenceområde, dvs. fagchefens budget inkl. administrationen. I Fag MED drøftes personale-, arbejds-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold vedr. fagområdet som helhed.

Formålet med Fag MED er at etablere et forum, hvor ledere og medarbejdere på decentrale enheder får formel medindflydelse og medbestemmelse på fagområdet som helhed.

Fag MED Administrationen består af 12 medlemmer:

6 tillidsrepræsentanter
2 arbejdsmiljørepræsentanter
4 ledelsesrepræsentanter

Fag MED Arbejdsmarked består af 11 medlemmer:

5 tillidsrepræsentanter
2 arbejdsmiljørepræsentanter
4 ledelsesrepræsentanter

Fag MED Dagtilbud består af 11 medlemmer:

5 tillidsrepræsentanter
2 arbejdsmiljørepræsentanter
4 ledelsesrepræsentanter

Fag MED Familie består af 11 medlemmer:

5 tillidsrepræsentanter
2 arbejdsmiljørepræsentanter
4 ledelsesrepræsentanter

Fag MED Handicap består af 11 medlemmer:

5 tillidsrepræsentanter
2 arbejdsmiljørepræsentanter
4 ledelsesrepræsentanter

Fag MED Kultur og Fritid består af 8 medlemmer:

4 tillidsrepræsentanter
1 arbejdsmiljørepræsentanter
3 ledelsesrepræsentanter

Fag MED Skole består af 11 medlemmer:

5 tillidsrepræsentanter
2 arbejdsmiljørepræsentanter
4 ledelsesrepræsentanter

Fag MED Sundhed og Ældre består af 11 medlemmer:

5 tillidsrepræsentanter
2 arbejdsmiljørepræsentanter
4 ledelsesrepræsentanter

Følgende ændring er aftalt i Hovedudvalget 6. februar 2019:

Fag MED Sundhed og Ældre består af 13 medlemmer:

6 tillidsrepræsentanter
2 arbejdsmiljørepræsentanter
5 ledelsesrepræsentanter

Fag MED Teknik og Byg består af 11 medlemmer:

5 tillidsrepræsentanter
2 arbejdsmiljørepræsentanter
4 ledelsesrepræsentanter

Fagchefen er formand for Fag MED, dog er kommunaldirektøren formand for Fag MED Administrationen.

Medarbejderrepræsentanterne i Fag MED vælger næstformand blandt tillidsrepræsentanterne i udvalget.

Stk. 6 Særligt for selvejende institutioner

Under de Fag MED, hvor der er selvejende institutioner, oprettes et arbejdsmiljøforum for de selvejende institutioner og de kommunale institutioner.

I forummet udveksles information og koordineres arbejdsmiljøanliggender af fælles betydning på tværs af institutionerne.

Hver af de selvejende og kommunale institutioner er repræsenteret i forummet med en arbejdsmiljørepræsentant og en lederrepræsentant.

Ledelsesrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter fra de selvejende institutioner vælger hver én repræsentant til Fag MED for området. Disse repræsentanter er ansvarlige for kommunikation af Fag MED's drøftelser af arbejdsmiljøanliggender til de selvejende institutioner.

Stk. 7 Lokal MED

Strukturen for niveau 3 - Lokal MED: Der nedsættes Lokal MED, hvor der er en leder med selvstændigt budget- og personaleansvar og hvor der er mere end 20 ansatte, se § 5.

Lokal MED består af maks. 7 medlemmer:

maks. 4 tillidsrepræsentanter
1 arbejdsmiljørepræsentanter
maks. 2 ledelsesrepræsentanter

Kan parterne blive enige om, at det er hensigtsmæssigt at sammensætte Lokal MED med flere eller færre medlemmer, kan sammensætningen ændres. Ændringer kan fx være begrundet i fysisk adskilte enheder, mange forskellige medarbejdergrupper, overgangsperioder, hvor enheder skal sammenlægges osv.

Kan parterne ikke blive enige, skal Lokal MED sammensættes som beskrevet.

Ved ændring i sammensætningen skal de grundlæggende vilkår for MED-udvalg overholdes, jf. stk. 1.

Arbejdsmiljørepræsentantpladsen er obligatorisk og kan ikke nedlægges eller besættes med en tillids- eller medarbejderrepræsentant.

Medarbejderrepræsentanterne i Lokal MED vælger næstformand blandt tillidsrepræsentanterne i udvalget.

Stk. 8 Personalemøder med MED-status

På områder med færre end 20 medarbejdere, afholdes personalemøder med MED-status.

Personalemøder med MED-status er på samme niveau som Lokal MED og består af den samlede personalegruppe. Der gælder samme regler for personalemøder med MED-status, som for Lokal MED, herunder at arbejdsmiljørepræsentanter altid skal deltage i de personalemøder med MED-status, som man er valgt af.

Når der afholdes personalemøder med MED-status gælder tillidsmandsbeskyttelsen kun for valgte tillidsrepræsentanter, suppleanter for tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Øvrige deltagere i personalemøder med MED-status er ikke beskyttet.

Hvis en arbejdsplads med færre end 20 medarbejdere end 20 ønsker at nedsætte et Lokal MED, skal der via det pågældende Fag MED indsendes forslag til Hovedudvalget herom. Se § 4, stk. 2.

Stk. 9 Forretningsorden

MED-udvalgene fastsætter selv sin forretningsorden.

Hovedudvalget udarbejder en vejledende forretningsorden.

Arbejdsmiljø skal indgå i drøftelsen af alle punkter.

Det gælder for MED-udvalg på alle niveauer, at der skal afholdes minimum 4 årlige møder. Hovedudvalget indarbejder i sit årshjul, at der afholdes 6 årlige møder.

Der kan på alle niveauer fastlægges ekstraordinære møder efter behov.

Møder i Hovedudvalget og Fag MED koordineres.

Stk. 10 Valg/udpegning til MED-udvalg

Ordet "medarbejderrepræsentant" dækker følgende tillidshverv:

- Tillidsrepræsentant
- Andre medarbejderrepræsentanter
- Arbejdsmiljørepræsentant

Hvis pladserne i et MED-udvalg ikke kan besættes af tillidsrepræsentanter, kan der vælges/udpeges andre medarbejderrepræsentanter inden for det område, som udvalget dækker. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter med hensyn til valg af suppleant, vilkår, afskedigelse og uddannelse (MED-rammeaftalens §§ 4 +13+14+18).

Medarbejderrepræsentanter og suppleanter skal have et ansættelsesmæssigt forhold til Mariagerfjord Kommune.

Medlemmer af MED-udvalg vælges eller udpeges for 2 år. Suppleanter kan indtræde i løbet af perioden.

Følgende ændring er aftalt i Hovedudvalget 8. maj 2019:

Valg foretages senest i 4. kvartal i lige år og gælder fra 1. januar det følgende år.

Tillidsrepræsentanter fra lærerkredsen indtræder ved kommende skoleårs start 1. august.

Procedurer for valg af medarbejderrepræsentanter til MED-udvalg fastlægges i Hovedudvalget.

Følgende ændring er aftalt i Hovedudvalget 6. februar og tilpasset 8. maj 2019:

Valgtidspunktet for arbejdsmiljørepræsentanter på skoleområdet ændres til 2. kvartal i lige år, med ikrafttræden 1. august i lige år.

Næste valg foretages 2. kvartal 2020.

Ændringen gælder for alle personalegrupper på skoleområdet inkl. de områder, hvor der er samdrift mellem Skole og Dagtilbud.

Gældende for hele organisationen aftales, at hvis en arbejdsmiljørepræsentant vælges midt i valgperioden, bliver man altid valgt for den resterende periode plus den kommende. Hermed kan alle valg "nulstilles", når der foretages valg til ordinær periode i lige år.

Medarbejdere med ledelseskompetence kan ikke vælges som medarbejderrepræsentant.

I den konkrete vurdering af om en medarbejder har ledelseskompetencer, indgår følgende elementer:

- Selvstændig ledelsesret
- Beslutnings- eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser
- Selvstændigt budget- og regnskabsansvar

Medarbejderrepræsentationen skal, udover at være baseret på hovedorganisationerne, afspejle personalesammensætningen for området.

Stk. 10.1 Tillidsrepræsentanter

Valg af tillidsrepræsentanter skal altid foregå særskilt fra andre tillidsvalg.

Hovedudvalget

Tillidsrepræsentanterne udpeges af hovedorganisationerne.

Fag MED

Tillidsrepræsentanterne udpeges af hovedorganisationerne.

Lokal MED

Tillidsrepræsentanterne vælges af og blandt tillidsrepræsentanterne på området.

Stk. 10.2 Arbejdsmiljørepræsentanter

Valg af arbejdsmiljørepræsentanter skal altid foregå særskilt fra andre tillidsvalg.

Hovedudvalget:

Arbejdsmiljørepræsentanterne vælges af og blandt alle arbejdsmiljørepræsentanter i kommunen.

Fag MED

Arbejdsmiljørepræsentanterne vælges af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne inden for fagområdet.

Lokal MED

Arbejdsmiljørepræsentanterne vælges af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne på den decentrale enhed.

Stk. 10.3 Ledelsesrepræsentanter

Mindst en af ledelsesrepræsentanterne i et MED-udvalg skal være arbejdsmiljøleder i en arbejdsmiljøgruppe.

Hovedudvalget

Ledelsesrepræsentanter udpeges af og blandt direktion- og chefgruppens medlemmer. Kommunaldirektøren er født medlem og formand for Hovedudvalget.

Fag MED

Ledelsesrepræsentanterne udpeges af fagchefen.

Lokal MED

Ledelsen på den decentrale enhed udpeger ledelsesrepræsentanter.

Stk. 11 Medarbejderrepræsentanternes og arbejdspladsernes vilkår

For tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og andre medarbejderrepræsentanter i MED-udvalg gives kompensation til arbejdspladsen for disses deltagelse i møder m.v. i Hovedudvalg og Fag MED.

Kompensationen dækker de opgaver, der ligger i funktionen som medarbejderrepræsentant i MED.

Kompensationen dækker ikke generelle TR- og AMR-opgaver.

Kompensationen beregnes på baggrund af en gennemsnitlig timeløn beregnet af Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.

Af hensyn til arbejdets tilrettelæggelse skal den enkelte medarbejderrepræsentant underrette nærmeste leder om møder m.v. i MED straks ved modtagelse af indkaldelse. Ved akutte indkaldelser kan leder kun afvise medarbejderrepræsentantens deltagelse ved væsentlige driftsmæssige begrundelser.

Kompensation

Arbejdssteder, der har medarbejderrepræsentanter i Hovedudvalg og/eller Fag MED bliver kompenseret for medarbejderrepræsentanternes deltagelse heri.

Kompensation gives til møder i Hovedudvalg eller Fag MED og møder i arbejdsgrupper nedsat af Hovedudvalget eller Fag MED.

Endvidere gives kompensation, hvis en medarbejderrepræsentant skal holde oplæg på fx MED-uddannelsen.

En times møde/oplæg udløser en times forberedelse. Timen til forberedelse dækker forberedelse inkl. formøder. Hertil lægges tid til kørsel. Tid til kørsel aftales og defineres i det pågældende MED-udvalg.

For medarbejderrepræsentanter i Hovedudvalget udløser en times møde/oplæg halvanden times forberedelse.

Endvidere kompenseres for medarbejderrepræsentanters deltagelse i MED-temadage og MED-seminarer tilrettelagt af Hovedudvalget eller det pågældende Fag MED.

Der kompenseres for den tid, som mødet/seminaret varer. Ved seminarer med overnatning kompenseres for 7,4 time pr. dag.

Særlig kompensation til næstformænd

Til næstformanden i Hovedudvalget kompenseres med yderligere 60 timer pr. år, mens der til næstformænd i Fag MED kompenseres med 30 timer pr. år. Hvis der for næstformanden viser sig et øget tidsforbrug til MED-møder, kompenseres for yderligere dokumenteret tidsforbrug ved budgetårets udløb.

§ 5 Kompetence

Stk. 1 Kompetenceområde

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 ledelseskompетенzen, skal ledelsen klargøre grænserne herfor.

Stk. 2

Bestemmelserne i stk. 1 om hvilke kompetencer, der udløser MED-udvalg, har ingen konsekvens for antallet af tillidsrepræsentanter i Mariagerfjord Kommune. Der kan som hidtil vælges tillidsrepræsentanter jf. rammeaftalens § 10. TR-strukturen aftales mellem kommunen og den forhandlingsberettigede organisation.

§ 6 Medindflydelse og medbestemmelse

Alle medarbejdere skal enten direkte eller gennem en medarbejderrepræsentant have mulighed for medindflydelse og medbestemmelse.

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

- Gensidig pligt til i god tid 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.

I Mariagerfjord Kommune betyder medindflydelse og medbestemmelse følgende:

Medindflydelse sker via den gensidige pligt til i god tid at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde. Via medindflydelse sikres at ledelsens beslutninger bliver truffet på et så kvalificeret grundlag som muligt.

Medbestemmelse sker i form af aftaler og ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde.

§ 7 Information og drøftelse

Stk. 1

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

Den gensidige informationspligt gælder for alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Parterne lægger stor vægt på den gensidige information, hvor såvel leder- som medarbejderrepræsentanter skal informere om emner, der er af betydning for samarbejdet. Heri ligger også en forpligtelse til selv at søge information.

Det er de berørte parter ansvar, at den eller de personer, sagen vedrører, bliver informeret på rette niveau.

Stk. 2.

Informationen skal gives på et så tidligt tidspunkt, og på en sådan måde og i en sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse, så medarbejdernes/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller Byrådets beslutninger.

Stk. 3

Ved uenighed i de drøftelser som foregår i MED-udvalget, forventes det at parterne begrunder deres holdning til referatet.

Stk. 4

Ledelsen skal regelmæssigt give information om fremkomne forslag og trufne beslutninger i byrådet. Informationen skal gives på det rette MED-niveau.

Stk. 5

I overensstemmelse med reglerne om information og drøftelse påhviler det ledelsen, at

- a) informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i kommunens/fagenheder-nes/afdelingernes/institutionernes aktiviteter og økonomiske situation.
- b) informere og drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i kommunen/fagenhederne/afdelingerne/institutionerne 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. 6

Information om økonomiske forhold skal så vidt muligt ske skriftligt. Materialet skal gennemgås og uddybes, så medarbejdersiden har reel mulighed for at få det nødvendige indblik i de økonomiske forhold, som vedrører det pågældende MED-udvalg.

Stk. 7

Beslutninger i henhold til stk. 5, punkt c, træffes af Byrådet efter en forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i MED-udvalget.

Stk. 8

For det tilfælde, at beslutninger, som nævnt i stk. 5, punkt c, indebærer betydelige ændringer for en personalegruppes arbejds- og personaleforhold, og denne gruppe ikke er repræsenteret i MED-udvalget, kan medarbejdersiden eller denne gruppe inden

forhandling fremsætte krav om, at de suppleres med en tillidsrepræsentant/medarbejderrepræsentant for denne personalegruppe. Et sådant krav skal fremsættes i forlængelse af, at medarbejdersiden bliver bekendt med, at der skal ske en forhandling.

Stk. 9

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

Stk. 10

Personalepolitikken skal være tilgængelig for alle medarbejdere. Alle MED-udvalg/personalemøder med MED-status skal aftale, hvordan man sikrer at de ansatte får adgang til personalepolitikken.

Stk. 11

Ledere og medarbejdere i MED-udvalget skal i samarbejde informere alle ansatte under det pågældende MED-udvalg. MED-udvalgene skal aftale, hvordan man sikrer, at de ansatte får adgang til al MED-relevant information.

Ledelse og medarbejderrepræsentanter (udpeget af organisationerne iht. § 4 stk. 10.1) i Fag MED har en fælles forpligtelse til at sikre, at der i forbindelse med Lokal MED's drøftelser sker en involvering af medarbejdere på de decentrale enheder.

Ved kommunikation mellem MED-udvalg er hovedreglen, at intet MED-udvalg henvender sig til et andet MED-udvalg uden at få svar.

Repræsentanter for de selvejende institutioner i Fag MED er ansvarlige for at kommunikere beslutninger m.v. til de selvejende institutioner.

Stk. 12

Alle medarbejderrepræsentanter skal have uhindret adgang til via PC på arbejdspladsen at kunne logge ind på internet, kommunens intranet samt mail, jf. rammeaftale om TR vilkår. På alle arbejdspladser er der pc med netadgang, som den tillidsvalgte har adgang til. Det er ledelsens forpligtelse, at den tillidsvalgte gives den fornødne tid ved pc'en.

§ 8 Retningslinjer

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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 retningslinjer, og er derfor ikke omfattet af rammeaftalen, herunder af de særlige bestemmelser om opsigelse.

Stk. 3 Procedureretningslinjer

Hovedudvalget skal aftale retningslinjer for proceduren for drøftelse af

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

Retningslinjerne skal fastlægge proceduren for, hvornår og hvordan kommunens ledelse og medarbejdere drøfter emnerne.

Disse procedureretningslinjer gælder indtil der opnås enighed om ændringer.

Stk. 4 Retningslinjer

Hvis der ikke kan opnås enighed om retningslinjer på et givent område, skal ledelsen – hvis medarbejderne fremsætter ønske herom – redegøre for, hvordan man vil forholde sig på det pågældende område.

Ledelsens redegørelse skal fremgå af mødereferatet.

Med en redegørelse forstås en uddybende fremstilling, der fokuserer konkret på, hvordan ledelsen vil forholde sig og hvad man agter at gøre i en given situation.

Stk. 5

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

Stk. 6

Alle retningslinjer skal udformes skriftligt og være tilgængelige. Det pågældende MED-udvalg aftaler, hvordan retningslinjerne gøres tilgængelige for alle berørte medarbejdere.

Retningslinjer kan opsiges med 3 måneders varsel. Forinden skal retningslinjerne søges ændret ved forhandling mellem parterne.

Stk. 7

Lokal MED og Fag MED kan ud fra de overordnede retningslinjer vedr. tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold aftale mere detaljerede retningslinjer på eget fagområde indenfor ledelsens ansvars og kompetenceområde.

§ 9 Hovedudvalget

Stk. 1

Hovedudvalget er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i kommunen.

Hovedudvalget er tillige øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet for hele kommunen.

Stk. 2

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

Stk. 3

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 den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af udvalg m.v.,
- at fortolke aftalte retningslinjer,
- at fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom,
- at indbringe uoverensstemmelser, fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter, jf. rammeaftalens § 22,
- at sikre gennemførelsen af uddannelsen på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet samt på sundheds- og arbejdsmiljøområdet,
- at overvåge og revidere retningslinjer om vold, mobning og chikane for at sikre, at retningslinjerne er effektive både i forhold til at forebygge problemer og håndtere dem, hvis de opstår,
- at evaluere anvendelsen af MUS regelmæssigt.
- at aftale anvendelsen af AKUT-midler til lokale formål for tillidsrepræsentanter (aftales mellem tillidsrepræsentanter og ledelse i Hovedudvalget).

Stk. 4

Hovedudvalget har desuden en række obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler.

Der skal aftales retningslinjer for følgende:

- Indhold og opfølgning på trivselsmålinger
- Sygefraværssamtaler
- Arbejdsbetinget stress
- Vold, mobning og chikane
- Beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige.
- Sundhed/sundhedsfremmeinitiativer

Se i øvrigt bilag 2 i rammeaftalen.

Disse retningslinjer kan ikke opsiges til bortfald. Retningslinjerne kan kun ændres ved enighed mellem parterne.

Stk. 5

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

Drøftelsen skal ske på så tidligt et tidspunkt i budgetbehandlingen, at medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for byrådets beslutninger.

Der kan aftales møder mellem de politiske udvalg og MED-udvalgene inden for et specifikt område om særlige temaer eller om større og mere vidtgående ændringer i kommunen.

I tilknytning til kommunens budgetbehandling skal ledelsen redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder eventuelle konsekvenser i forhold til sammenhænge mellem ressourcer og arbejdsmængde.

Stk. 6

Med udgangspunkt i forrige års indsatsområder og evaluering af disse, afholder Hovedudvalget hvert år en strategisk drøftelse for arbejdsmiljø og samarbejde.

På baggrund af drøftelsen fastlægger hovedudvalget en strategiplan, som indeholder de indsatsområder eller emner, der er aftalt at fokusere på og arbejde med i den kommende periode.

§ 10 Øvrige MED-udvalg

Øvrige MED-udvalg har i henhold til en række generelle aftaler nogle opgaver, som fremgår af rammeaftalens bilag 3.

§ 11 Arbejdsmiljø

Stk. 1 Organisering

Den enstrengede model, som er beskrevet i aftalens § 4 stk. 1, styrker, kvalificerer og effektiviserer arbejdsmiljøarbejdet, skaber helhed i opgaveløsningen og knytter arbejdsmiljøarbejdet tæt på ledelseskompetencen.

Bilag 1 viser den aftalte MED- og arbejdsmiljøorganisation.

Det er Hovedudvalgets ansvar at opdatere denne oversigt, så den altid afspejler MED- og arbejdsmiljøorganisationen. Oversigten skal være tilgængelig for alle ansatte på intranettet.

Stk. 2 Opgavefordeling

Hovedudvalget er det øverste udvalg for arbejdsmiljøarbejdet og arbejder strategisk med arbejdsmiljøområdet.

Fag MED planlægger og koordinerer de overordnede arbejdsmiljømæssige forhold og indsatsområder inden for eget område.

Lokal MED/Personalemøder med MED-status planlægger og koordinerer de arbejdsmiljømæssige forhold og indsatsområder på arbejdspladsen.

Arbejdsmiljøgruppen varetager de daglige arbejdsmiljøopgaver. Alle arbejdspladser skal være dækket af en arbejdsmiljøgruppe. Arbejdsmiljøgrupper oprettes ud fra et nærhedsprincip. Dette for at sikre, at arbejdsmiljøorganisationen på alle fire niveauer til enhver tid kan løse sine opgaver på tilfredsstillende måde i forhold til

- ledelsesstrukturen,
- den øvrige struktur, herunder geografiske forhold, størrelse og beliggenhed, variation af faggrupper,
- arbejdsmiljøforholdene, herunder arbejdets art, farlighed, risici og positive arbejdsmiljøfaktorer,
- arbejdets organisering,
- særlige ansættelsesformer og
- andre hensyn, som påvirker arbejdsmiljøopgaverne.

Under hensyntagen til disse faktorer, kan der være en variation på de enkelte arbejdspladser i forhold til antallet af arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøgrupper.

Antallet af arbejdsmiljørepræsentanter fastsættes så alle ansatte kan komme i kontakt med deres arbejdsmiljørepræsentanter, og således at de ansatte kan drøfte arbejdsmiljøforhold med medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen inden for de ansattes arbejdstid. Derfor skal der i tilrettelæggelsen af arbejdsmiljøarbejdet skabes mulighed for, at alle enheder, som arbejdsmiljørepræsentanten repræsenterer, betjenes i et passende omfang og i et kontinuerligt planlagt forløb, som gør det muligt for arbejdsmiljørepræsentanten at udfylde deres hverv.

Antallet af arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøgrupper kan ændres med henblik på at kvalificere, styrke eller effektivisere arbejdsmiljøindsatsen. I vurderingen inddrages ovenstående faktorer. Det er Hovedudvalget der kan ændre i arbejdsmiljøorganisationen, jf. § 4, stk. 2.

Stk. 3 Aktiviteter og metoder

Der er aftalt et antal aktiviteter og metoder for at styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet. For at vurdere effekten af aktiviteter og metoder, evalueres disse en gang årligt i forbindelse med Hovedudvalgets arbejdsmiljødrøftelse.

Arbejdsmiljøledelse er en del af ledelsesgrundlaget i kommunen. Dermed sikres, at alle ledelsesniveauer har fokus på arbejdsmiljøledelsesfunktionen, hvor hensynet til arbejdsmiljøet inddrages i de drøftelser, der i øvrigt handler om økonomiske, strategiske, personale- og ledelsesmæssige forhold.

Arbejdsmiljøledelse indebærer systematisering og styring af arbejdsmiljøindsatsen gennem obligatoriske arbejdsmiljøopgaver som fx APV, planlægning af arbejdsmiljøindsatsen og tilrettelæggelse af arbejdsmiljøarbejdet i samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanterne. Herunder at der indarbejdes tid til arbejdsmiljøarbejdet, så arbejdsmiljørepræsentanternes funktion bliver synlig for resten af organisationen.

Det forventes, at alle ledere, der er en del af en arbejdsmiljøgruppe, deltager i den løbende uddannelse.

Arbejdsmiljøkonsulenten har det overordnede ansvar for arbejdsmiljøarbejdet i kommunen. Dette indebærer en koordinering af arbejdsmiljøarbejdet og de tværgående indsatser. Arbejdsmiljøkonsulenten er arbejdsmiljøets talsmand og bidrager til udvikling af arbejdsmiljøindsatsen gennem tæt dialog med organisationen og med udgangspunkt i de tværgående strategier, som organisationen træffer beslutning om.

Som fast kontaktperson til Arbejdstilsynet sikres en tæt dialog om tendenser og tilsynspraksis, som bringes videre til organisationen.

Arbejdsmiljøkonsulenten rådgiver MED- og arbejdsmiljøorganisationen samt ledelsen om arbejdsmiljø.

Arbejdsmiljøkonsulenten har til opgave, sammen med fagcheferne, at sikre etablering af netværk indenfor fagområderne og i nødvendigt omfang på tværs af organisationen.

Effektmålinger er både kvalitative og kvantitative og angiver effekten af arbejdsmiljøstrategien og de udvalgte indsatsområder i strategien. Følgende elementer indgår som arbejdsmiljøindikatorer:

- trivselsmåling
- sygefraværstatistik
- ulykkesstatistik
- arbejdsskadestatistik
- anvendelse af Kriseberedskabet
- erfaring og viden fra arbejdsmiljødrøftelse i Fag MED

I forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse vurderer Hovedudvalget om det foregående års indsatsområder lader sig afspejle i indikatorerne.

På Fag MED og Lokal MED-niveau følges udviklingen af sygefraværet løbende.

Årlig arbejdsmiljødrøftelse gennemføres i Hovedudvalget. Arbejdsmiljødrøftelsen gennemføres også i alle Fag MED forud for Hovedudvalgets arbejdsmiljødrøftelse. For at kvalificere Hovedudvalgets drøftelse, deltager arbejdsmiljøkonsulenten i Fag MED's drøftelse og indsamler derigennem viden og erfaring fra fagområderne.

Arbejdsmiljøredegørelsen udarbejdes en gang årligt for at kvalificere arbejdsmiljøstrategiens indhold. I redegørelsen indhentes data vedr. sygefravær, ulykker og arbejdsskader, Arbejdstilsynets afgørelse samt anvendelsen af Kriseberedskabet. Desuden samler redegørelsen op på erfaringer og viden fra den årlige arbejdsmiljødrøftelse på Fag MED.

Arbejdsmiljøstrategien er en del af Hovedudvalgets strategiplan for hele organisationen, jf. § 9 stk. 5, udfra princippet om at skabe sammenhæng mellem kerneopgaven og arbejdsglæden. Strategien drøftes årligt i Hovedudvalget. Her evalueres, om de valgte indsatsområder afspejler arbejdsmiljøudfordringerne i kommunen. På baggrund af drøftelserne udpeges nye indsatsområder.

Netværksdannelse styrker arbejdsmiljøindsatsen. Der afvikles et årligt netværksarrangement for MED- og arbejdsmiljøorganisationen inden for det enkelte fagområde, hvori arbejdsmiljø indgår som det primære emne. Fagområder kan gå sammen om netværksarrangementerne, hvis emner, indhold eller udfordringer har relevans for flere fagområder.

Det er et fælles ansvar i Fag MED at muliggøre og planlægge netværksarrangementet. Planlægningen sker i et samarbejde med arbejdsmiljøkonsulenten, fx i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse i Fag MED. Arrangementerne skal skabe praksis for at arbejdsmiljørepræsentanter, arbejdsmiljøledere og arbejdsmiljøgrupper indgår i fleksible og interesse/emnestyrede netværk i dagligdagen.

Videndeling sker via intranettet, hvorfra der udsendes nyheder om arbejdsmiljø, herunder Arbejdstilsynets besøg i kommunen og arbejdsmiljøtiltag på kommunens arbejdspladser. Endvidere kan der via forumdannelse ske online dialog eller erfaringsudveksling om arbejdsmiljøet.

Arbejdsmiljøhåndbogen findes på intranettet og giver anvisninger på, hvordan konkrete opgaver kan gribes an, fx hvordan der foretages risikovurderinger og ulykkesanalyser med henblik på at forebygge ulykker og nedslidning.

Alle medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen er forpligtet til at søge viden på intranettet samt til aktivt at tilmelde sig nyheder, der vedrører arbejdsmiljø.

Stk. 4 Opgaver og funktioner

Der er strategiske og operationelle arbejdsmiljøopgaver.

Hovedudvalget og Fag MED varetager som udgangspunkt de strategiske arbejdsmiljøopgaver, mens Lokal MED og arbejdsmiljøgrupperne som udgangspunkt varetager de operationelle arbejdsmiljøopgaver.

Den konkrete fordeling af arbejdsmiljøopgaverne fremgår af bilag 2 til denne aftale.

§ 12 Opsigelse

Aftalen kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel. Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale.

Ved forhandling eller genforhandling af ny aftale er det de forhandlingsberettigede organisationer, der skal inddrages.

Aftalen kan genforhandles uden at være opsagt.

Hvis aftalen opsiges, og der ikke kan opnås enighed om en ny aftale inden udløbet af 9-måneders fristen, kan parterne aftale, at nærværende aftale løber videre indtil en nærmere angiven frist eller så længe forhandlingerne om en ny aftale pågår.

Hvis parterne ikke kan nå til enighed om en forlængelse af den pågældende aftale, bortfalder aftalen ved fristens udløb og erstattes af "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og Samarbejdsudvalg" og arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationen.

§ 13 Ikrafttræden

Denne aftale træder i kraft den 1. april 2014 og kan genforhandles efter anmodning fra Hovedudvalget.

Hovedudvalget evaluerer aftalen hvert andet år, og hvis en af parterne ønsker det, kan forhandlingsorganet indkaldes til genforhandling af aftalen.

UNDERSKRIFTSBLAD

ORGANISATION	UNDERSKRIVER	DATO/UNDERSKRIFT
AC	Kirstin Bjørnbak Kjær	24/6-14
OA0 - 3F	Benny Karlsen	19/6-14
OA0 - FOA	Kenn Andreassen	19/6-14
OA0 - HK	Mette Astrid Rasmussen	19/6-14
OA0 - HK	Brian Andersen	19/6-14
OA0 - Teknisk Landsforbund	Lisbeth Vinther	19/6-2014
OA0 - SL	Arne Finn Nielsen	19/6-14
FTF - BUPL	Hanne Bloch Ingvarsen	19/6-14
FTF - Dansk Sygeplejeråd	Lene Holmberg Jensen	19/6-2014
FTF - Danmarks Lærerforening	Dorte Carstens	19/6-14

MARIAGERFJORD KOMMUNE	UNDERSKRIVER	DATO/UNDERSKRIFT
Kommunaldirektør	Niels Højgaard	19/6-14
Direktør	Jens Nørgaard	19/6-14
Fagchef	Carsten Kaalbye	19/6-14
Fagchef	Peter Møller Rasmussen	19/6-14

MED-aftalen er ændret ved aftale i Hovedudvalget 6. februar 2019 samt ved underskrift på efterfølgende møde i Hovedudvalget 8. maj 2019.

Ændringen fremgår med rød skrift i § 4 stk. 3, stk. 5 og stk. 10.

Dato:	Underskrift:	På vegne af Hovedudvalget:
14. juni 2019		Lars Clement, formand for Hovedudvalget
14. juni 2019		Henrik Hvirring, næstformand for Hovedudvalget