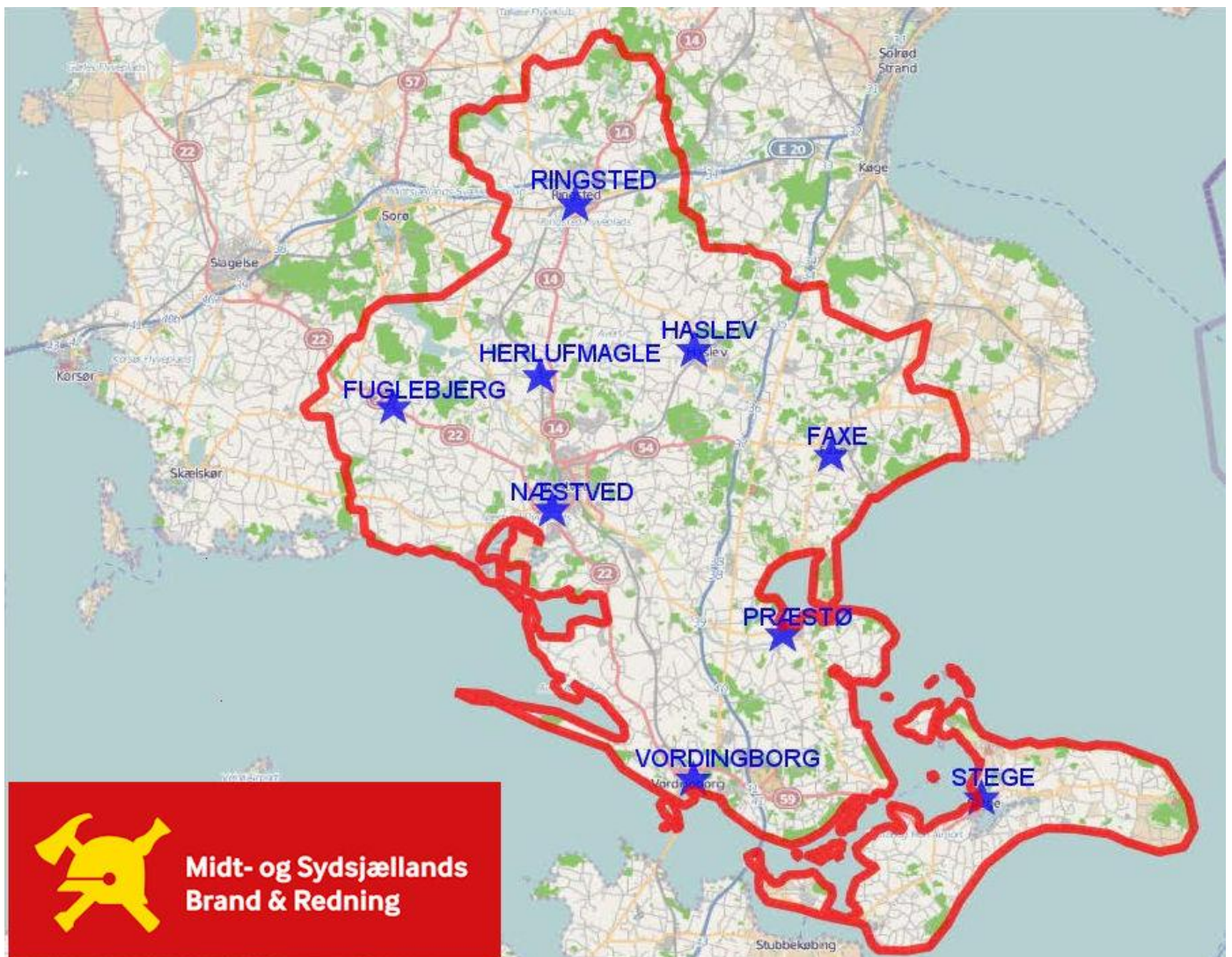


MED-aftale for Midt- og Sydsjællands Brand & Redning



1. januar 2016

Indholdsfortegnelse

Forord	3	§ 10B, Valg af arbejdsmiljørepræsentanter...	15
Kapitel 1 Aftalens område, formål mv.....	4	§ 11. Tillidsrepræsentantens virksomhed	15
§ 1. Område	4	§ 12. Valg af fællestillidsrepræsentanter.....	16
§ 2. Formål.....	4	§ 13. Valg af suppleant (stedfortræder)	17
§ 3. Rammerne for aftalen	4	§ 14. Medarbejderrepræsentanternes vilkår	17
§ 4. Form og struktur	6	§ 15. Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v.	17
§ 5. Kompetence.....	8	17
Kapitel 2 Medindflydelse og medbestemmelse ...	9	§ 17. Fravigelse af TR-bestemmelser ved	
§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse	9	særskilt indgået lokal TR-aftale.....	18
§ 7. Information og drøftelse	9	§ 18. Afskedigelse	18
§ 8. Retningslinjer	10	§ 19. Voldgift vedrørende §§ 10-18.....	19
§ 9. MED-organisationens struktur og opgaver		§ 20. Uoverensstemmelser vedrørende lokale	
.....	12	aftaler indgået iht. § 17	19
§ 9A. MED-Hovedudvalget	12	§ 21. Håndhævelse af forpligtelserne i § 7, stk.	
§ 9B. Personalemøde med MED-status.....	13	4 – 6	20
§ 9C. Arbejdsmiljøgrupper og dynamisk trio		Kapitel 4 De centrale parter.....	21
.....	13	§ 22. De centrale parters opgaver og	
Kapitel 3 Medarbejderrepræsentanter, herunder		kompetence	21
tillidsrepræsentanter og		§ 23. Voldgift vedrørende § 22, Stk. 2	21
arbejdsmiljørepræsentanter	15	Kapitel 5 Ikrafttræden.....	22
§ 10A Valg af tillidsrepræsentanter.....	15	§ 24. Ikrafttræden og opfølgning.....	22

Bilag

Bilag 1 MED-Organisationens struktur pr. 1. november 2015.....	23
Bilag 2 Minimums-forretningsorden.....	24
Bilag 3 Opgaver for MED-organisationen.....	25
Bilag 4 MED-uddannelse og arbejdsmiljøuddannelse.....	28
Bilag 5 Valgprocedure.....	29
Underskriftsblad.....	30

Forord

Hensigten er at alle ansatte i Midt- og Sydsjællands Brand & Redning skal opleve en reel og formel medindflydelse og medbestemmelse på deres arbejde. Både i deres arbejdsdag sammen med kollegerne og når der træffes beslutninger, som kan have indflydelse på deres daglige arbejde.

Medbestemmelse og medindflydelse sker blandt andet ud fra bevidstheden om, at opgaveløsningen kvalificeres ved samarbejdet mellem ledere og medarbejdere. Der skal i fællesskab være tages ansvar for åbenhed, dialog og inddragelse, så der skabes et samspil mellem ledere og medarbejdere for at skabe velfungerende arbejdspladser med plads til udvikling og kvalitet i opgaveløsningen. Medindflydelse og medbestemmelse er en forudsætning for engagement og arbejdsglæde.

Information og kommunikation i Midt- og Sydsjællands Brand & Redning skal flyde frit på alle niveauer. Ved åbne og kvalificerede drøftelser opnås de bedste og mest holdbare beslutninger.

Medinddragelsen forudsættes fortsat at ske effektivt. Tiden der anvendes skal give mening. Inddragelsen skal ske i processer, der giver kvalitet i beslutningerne. Medinddragelsen i beslutninger forudsætter engagerede, effektive og kvalitetsbevidste ledere og medarbejdere.

MED-aftalen bygger på helhedstænkning, idet Hovedudvalget og de formelle Personalemøder med MED-status behandler og træffer beslutninger om både samarbejds-, personale-, arbejds- og arbejdsmiljøforhold. Det er en særlig hensigt at styrke arbejdet med arbejdsmiljø på alle Midt og Sydsjælland Brand & Rednings arbejdspladser, derfor spiller den dynamiske trio (afdelingsleder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant) en aktiv rolle på arbejdspladserne.

Aftalen skal sikre, at hvor der er en ledelse med selvstændigt personale- og økonomiansvar, dér har medarbejderne i dialog med ledelsen medindflydelse og medbestemmelse.

Kapitel 1 Aftalens område, formål mv.

§ 1. Område

Denne aftale gælder alle medarbejdere ansat i Midt- og Sydsjællands Brand & Redning (herefter benævnt MSBR), herunder frivillige, når de udfører opgaver i forbindelse med deres kontrakt med MSBR.

§ 2. Formål

§ 2, stk. 1

Aftalen skaber grundlag for en vedvarende udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i MSBR og skal understøtte og udvikle det fælles virke for en effektiv og prioriteret indsats inden for arbejdsmiljøarbejdet.

§ 2, stk. 2

Alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse. Formen og strukturen for udøvelsen af medindflydelse og medbestemmelse er aftalt på grundlag af disse formål:

- at skabe arbejdsglæde, trivsel og effektivitet i arbejdsprocessen til gavn for både den enkelte, arbejdspladsen og borgerne - således at arbejdspladsen har et sundt og udviklende arbejdsmiljø med en høj grad af sikkerhed
- at alle ansatte gives mulighed for at være medbestemmende ved arbejdets tilrettelæggelse og udvikling
- at samarbejdsrelationer og beslutningsprocesser er i en konstruktiv dialog i åbenhed og gensidig tillid
- at udvikle medarbejdernes menneskelige og faglige ressourcer
- at skabe gode og attraktive arbejdspladser, der kan fastholde, tiltrække, og udvikle kvalificerede medarbejdere

§ 3. Rammerne for aftalen

§ 3, stk. 1

Denne aftale er udformet i overensstemmelse med de krav til form, indhold og struktur, som følger af lovgivningens bestemmelser og gældende Rammeaftale om Medindflydelse og

Medbestemmelse (MED-Håndbogen).

Grundlaget for arbejdet i MED-strukturen er således:

- arbejdsmiljølovens bestemmelser
- gældende Rammeaftale om Medindflydelse og medbestemmelse (MED-Håndbogen)
- denne lokale MED-aftale

Nummereringen af paragrafferne i denne aftale svarer til rammeaftalens og supplerer rammeaftalens bestemmelser. Hvor der i denne aftale er henvist til §, er det henvisninger til §§ i denne aftale. Hvis der henvises til §§ i Rammeaftalen vil det fremgå af teksten, at det er Rammeaftalen, der henvises til.

§ 3, stk. 2

Aftalen omfatter hele MSBR samt frivillige med kontrakt med MSBR.

§ 3, stk. 3

Denne aftale indebærer at MSBRs sikkerheds- og sundhedsarbejde er organiseret således at:

- ændringen styrker, udvikler og effektiviserer funktionsvaretagelsen
- aktiviteter og metoder til opnåelse af dette beskrives
- procedurer for planlægning, gennemførelse og opfølgning beskrives

§ 3, stk. 3 pkt. 1

Hensigten er, at den ændrede organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet skal styrke og effektivisere funktionsvaretagelsen.

De overordnede mål indgår i en Arbejdsmiljø- og Sundhedspolitik, som er forankret i MED-Hovedudvalget, og danner grundlaget for udmøntningen af et optimalt arbejdsmiljø på arbejdspladserne.

Alle bidrager aktivt til at skabe en god arbejdsmiljøkultur med et forebyggende sigte, der til enhver tid lever op til arbejdsmiljølovens krav.

§ 3, stk. 3, pkt. 2

For at opnå en styrket og effektiv funktionsvaretagelse gennemføres følgende aktiviteter:

- arbejdsmiljø- og sundhedspolitikken skal implementeres på alle afdelinger via Personalemøde med MED-status og den dynamiske trio
- Hovedudvalget drøfter og beslutter årligt mål og indsatser, som skal have et særligt fokus for året og som aktivt er med til at højne trivsel og arbejdsmiljøet i virksomheden som helhed. Hovedudvalget skal i drøftelsen også forholde sig til nærvær og sygefravær
- Hovedudvalget udarbejder et årshjul, som også skal indeholde temaer for at skabe bedre trivsel og arbejdsmiljø. Årshjulet skal endvidere sikre at MED-organisationen handler aktivt og skal afspejle opgaverne beskrevet i bilag 3
- Hovedudvalgets årlige drøftelse og beslutning implementeres via Personalemøde med MED-status, som drøfter og beslutter bindende mål, der understøtter nærvær, fælles værdier og god ledelseskvalitet lokalt på arbejdspladserne. Der følges op og evalueres på målene
- der sættes særlig fokus på det psykiske arbejdsmiljø, herunder at vold, trusler om vold, mobning og chikane identificeres, forebygges og håndteres. Dialogen lokalt på arbejdspladsen er et vigtigt element for handling på udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø – alle skal tage ansvar og bidrage
- arbejdspladsvurderingerne (APV) indgår i den årlige prioritering af indsatser, der skal forbedre arbejdsmiljøet. Prioriteringerne sammenfattes i en handlingsplan, der løbende evalueres af den lokale dynamiske trio og drøftes på de respektive Personalemøder med MED-status. Handlingsplanen skal indgå som ligeværdig prioriteringsparameter i budgetter og skal også forelægges MED-Hovedudvalget, som derved kan lade disse indgå i den årlige drøftelse af arbejdsmiljøindsatser

- det sikres løbende, at medarbejdere og ledere er i besiddelse af relevant viden og kunnen om arbejdsmiljøforhold

§ 3, stk. 3, pkt. 3

Procedure for planlægning, gennemførelse og opfølgning

Gennemførelse og opfølgning på arbejdspladserne sker ved, at der gennemføres vurderinger af arbejdsmiljøet, når:

- der skal bygge om, bygges til eller bygges nyt
- der skal ændres ved arbejdets organisering
- der købes tekniske hjælpemidler, stoffer og materialer
- andre forhold af arbejdsmiljømæssig betydning

Arbejdsmiljøet skal tænkes ind lokalt i alle situationer på arbejdspladsen. Det er her, at særligt arbejdsmiljøgruppen og den dynamiske trio har en aktiv rolle.

Allerede i planlægningen skal MED-organisationen inddrages, så medindflydelsen medvirker til at kvalificere det endelige resultat. Dette uddybes yderligere i § 7.

Der skal ske en opfølgning på indsatser og initiativer både i de lokale Personalemøder med MED-status og i MED-Hovedudvalget.

§ 3, stk. 4

Denne aftale kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel til udgangen af september i lige år.

Genforhandling af den lokale aftale skal ske ved nedsættelse af et forhandlingsorgan, når:

- den lokale MED-aftale er opsagt,
- forhandlingen vedrører bestemmelser om pligt til andet og mere indhold, end det der følger af Rammeaftalen (MED-Håndbogen)
- formålet er at nedlægge niveauer, fjerne eller reducere formaliseret adgang til medindflydelse og medbestemmelse uden, at det følger virksomhedens organisation og/eller ledelsesstruktur

- MED-Hovedudvalget er enige om, at aftalen skal genforhandles i et forhandlingsorgan.

MED-Hovedudvalget har kompetencen til at tilpasse MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i øvrige tilfælde, og kan derved også ændre den lokale aftales ordlyd, som følge deraf.

§ 3, stk. 5

Ved bortfald af aftalen følges bestemmelserne i gældende Rammeaftale i "Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse". Ved bortfald af nærværende aftale vil "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg" og arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationen være gældende, indtil en ny aftale er forhandlet.

§ 4. Form og struktur

§ 4, stk. 1

MED-udvalgsstrukturen tilgodeser MSBRs behov og styrker medarbejdernes muligheder for medindflydelse og medbestemmelse, og er opbygget sådan, at den medvirker til at kvalificere og effektivisere medindflydelsen og medbestemmelsen.

MED-Organisationen består af et MED-Hovedudvalg, Personalemøde med MED-status på hver station samt den dynamiske trio/arbejdsmiljøgruppe.

§ 4, stk. 2

MED-organiseringen ses som et sammenhængende system i MSBR. Formanden i MED-Hovedudvalget og Personalemøde med MED-status har i alle tilfælde ledelseskompetencen i forhold til de medarbejdere, som er repræsenteret i udvalget.

MED-strukturen skal matche ledelseskompetencen. Det vil sige, at hvor der er en leder med beslutningskompetence med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, for eksempel en økonomisk kompetence eller indstillingsret/kompetence med hensyn til ansættelser og afskedigelser, skal medarbejderne have mulighed for

medindflydelse og medbestemmelse. Se i øvrigt § 5 om kompetence.

§ 4, stk. 3

MED-strukturen er udformet med hensyntagen til MSBRs organisation og forhold.

§ 4, stk. 4

MED-strukturen er et énstrengt system, (se denne aftales §§ 9A, 9B og 9C) som betyder at MED-Hovedudvalget og Personalemøder med MED-status også er arbejdsmiljøudvalg. Arbejdsmiljøgrupperne og den dynamiske trio (arbejdsmiljøgruppe og tillidsrepræsentant) udgør det operationelle niveau i arbejdsmiljøarbejdet, hvor MED-Hovedudvalget arbejder på det strategiske niveau.

En beskrivelse af strukturen som den så ud i pr. 1. november 2015 er vedlagt som bilag 1.

MED-Hovedudvalg og alle Personalemøder med MED-status følger som minimum de regler, der er angivet i den forretningsorden, der findes som bilag 2. Et MED-udvalg kan beslutte at udarbejde sin egen forretningsorden, men skal som minimum følge bestemmelserne i forretningsordenen i bilag 2.

Samarbejdet skal være formelt, således at det er klart, hvornår man mødes, og hvordan informationen til de øvrige ansatte foregår. Se også organiseringen af Personalemøde med MED-status i § 9B.

§ 4, stk. 5

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

Det er hovedorganisationerne (OAO og FTF (der er ingen AC-ansatte), som indbyrdes aftaler antallet og fordelingen af medarbejderpladser til MED-Hovedudvalget. Beredskabsforbundet har mulighed for at udpege en frivillig til en observatør-plads i Hovedudvalget (den frivillige skal have tilknytning til MSBR). Det tilstræbes at medarbejderrepræsentanterne i MED-Hovedudvalget ikke alle er fra samme station.

Valg af arbejdsmiljørepræsentanter til MED-Hovedudvalget skal gennemføres efter den valgprocedure, som er beskrevet i bilag 5. I MED-Hovedudvalget skal også indgå mindst én ledelsesrepræsentant, som er medlem af en arbejdsmiljøgruppe.

MED-Hovedudvalget skal være af en sådan størrelse og sammensætning, at arbejdet i praksis kan fungere.

På hver station holdes Personalemøde med MED-status og alle ansatte vil her være repræsenteret direkte i det formelle forum – ligesom arbejdsmiljøgruppen/den dynamiske trio også er en del af Personalemøde med MED-status. Arbejdsmiljørepræsentanten på hver station vælges af og blandt alle medarbejdere (uanset faglig organisations tilhørsforhold).

For de stationer, hvor der er tilknyttet frivillige, har de frivillige mulighed for at deltage som observatører og deltage i drøftelser, men kan ikke formelt være med til at træffe beslutninger i MED. De frivillige – inden for hver relevant station - kan tillige af og i blandt sig vælge en arbejdsmiljørepræsentant, som indgår i arbejdsmiljøgruppe sammen med den daglige leder af frivilligheden.

På hvert MED-niveau er det den respektive leder, som har ansvaret for arbejdsmiljøarbejdet. Det er henholdsvis et beredskabsdirektør- og stationsleder-ansvar at sikre en styrket arbejdsmiljøindsats. Blandt andet er det lederens ansvar:

- at sikre et overblik over arbejdsmiljøarbejdet
- at sikre den nødvendige viden er til stede for et forebyggende arbejdsmiljøarbejde samt sikre at arbejdsmiljøgruppe(r) og medudvalgs-medlemmer gennemfører de nødvendige uddannelser
- at tage initiativer til projekter for fremme af et godt arbejdsmiljø
- at der løbende følges op på tiltag, som er med til at sikre at alle ansatte arbejder med forbedring af arbejdsmiljøet. APV er blandt andet en del af dette
- at sørge for at MED-Hovedudvalg/ Personalemøde med MED-status

orienteres om status på ulykker, påbud, og andre målinger og tendenser for arbejdspladsens arbejdsmiljøarbejde

Lederens ansvar og opgaver sker i samarbejde med arbejdsmiljøgruppen (erne)/arbejdsmiljørepræsentanten og tillidsrepræsentanten, men det er til enhver tid lederens ansvar at opgaverne udføres.

Medarbejderrepræsentanterne har mulighed for at holde forberedende møder før hvert møde i et MED-Hovedudvalg/ Personalemøde med MED-status (formøde).

§ 4, stk. 6

MED-Hovedudvalgets sammensætning baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i udvalget, ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter af og blandt alle øvrige medarbejdere. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter.

Ved Personalemøder med MED-status er alle medarbejdere en del af "udvalget". Der vælges en næstformand af og blandt medarbejderne.

§ 4, stk. 7

Der etableres et MED-Hovedudvalg sammensat af ledelses- og medarbejderrepræsentanter (som udgangspunkt tillidsrepræsentanter) og arbejdsmiljørepræsentanter. MED-Hovedudvalget er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i MSBR. MED-Hovedudvalget er tillige øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet for MSBR.

MED-Hovedudvalgets opgaver og sammensætning er beskrevet i § 9A og bilag 3.

§4, stk. 8

Formanden har ansvaret for indkaldelse til møder, når formand og næstformand har aftalt dette. Formand og næstformand aftaler sammen dagsorden til mødet og godkender referat. Formand og næstformand kan efter aftale aflyse planlagte møder, såfremt der ikke er sager til behandling.

Møder skal varsles med mindst 3 uger og dagorden sendes ud mindst 10 dage før mødet. Ekstraordinære møder kan indkaldes med kortere varsel – dette skal aftales af formand og næstformand i fællesskab.

§ 5. Kompetence

Medindflydelse og medbestemmelse udøves inden for det kompetenceområde, som lederen har med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Det betyder at en sag skal drøftes på det niveau, hvor den relevante ledelseskompetence er tilstede. Hvis der opstår tvivl om rækkevidden af ledelseskompetencen, skal lederen klargøre grænserne herfor.

De elementer, som indgår i den konkrete vurdering af ledelseskompetencen, er blandt andet om der i ledelsesfunktionen indgår:

- selvstændig ledelsesret
- personale- og arbejdsmiljøansvar
- selvstændigt budget- og regnskabsansvar

Kapitel 2 Medindflydelse og medbestemmelse

§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer, at der i hele MED-organisationen (jævnfør § 4 stk. 4) er:

Medindflydelse

- gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds-, teknologi- og arbejdsmiljøforhold.
- medindflydelse betyder, at ledelsens beslutninger træffes på grundlag af en grundig drøftelse mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter/medarbejdere. Ledelsen træffer beslutning efter drøftelsen i MED-organisationen.
- Medarbejderne skal være inddraget i overvejelserne via MED-organisationen, når der for eksempel skal træffes beslutninger om udbud, organisationsændringer eller fastlægges budget m.m. – og mulige konsekvenser Heraf.

Medbestemmelse

- medbestemmelse ved udarbejdelse og fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds-, teknologi- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde.
- medbestemmelse er når der træffes en fælles beslutning mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter/medarbejdere.
- når der for eksempel træffes aftaler om bindende retningslinjer, skal formuleringerne besluttet i fælles forståelse mellem ledelse og medarbejdere.
- mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.

MED-organisationen kan ikke drøfte personsager.

§ 7. Information og drøftelse

§ 7, stk. 1

Grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse er, at der er gensidig informationspligt på alle niveauer. Informationspligten omfatter alle arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold af betydning for arbejdspladsen.

Ledelsen har pligt til at informere, for at øge medarbejdernes viden om og forståelse for generelle forhold i og omkring arbejdspladsen. Og for at øge medarbejdernes mulighed for indflydelse både på eget arbejde og den samlede drift af arbejdspladsen.

Informationer er ikke alene en proces i MED-organisationen, derfor skal sikres, at alle ansatte – skriftligt eller mundtligt – løbende orienteres om MED-organisationens arbejde.

Medarbejderne har en pligt til at informere ledelsen om de oplevede, daglige arbejdsforhold. Information fra medarbejderne er en vigtig ledelsesressource, for eksempel i forhold til at skabe et bedre beslutningsgrundlag. Medarbejdere har desuden en indbyrdes informationsforpligtelse.

Alle ansatte – både ledere og medarbejdere - i MSBR, bør også aktivt søge information om organisationens udvikling og udfordringer. Aktiv informationssøgning giver et bedre grundlag for et godt samarbejde.

§ 7, stk. 2

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

§ 7, stk. 3

Ledelsen skal regelmæssigt informere om forslag og beslutninger truffet i Bestyrelsen/Beredskabskommissionen.

§ 7, stk. 4

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

- informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i virksomhedens aktiviteter og økonomiske situation
- informere og drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i virksomheden om alle planlagte, forventede foranstaltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet
- informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforhold, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse

Der lægges vægt på åbenhed og gennemsigtighed omkring beslutninger.

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

Informationen skal ske i så god tid, at den enkelte medarbejderrepræsentant har en reel mulighed for at drøfte med/høre sit bagland på en hensigtsmæssig måde.

Det skal sikres, at drøftelsen sker på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold. Ledelsen og medarbejderrepræsentanterne kan derfor aftale en nærmere procedure, der sikrer den nødvendige tid til at forberede drøftelsen, herunder gennemføre forhandlingen af spørgsmålet om ændringer i arbejdstilrettelæggelse og ansættelsesvilkår, som omstillinger, udbud med videre indebærer, jævnfør stk. 5.

MED-Hovedudvalget skal udarbejde et årshjul, som indeholder en oversigt over temaer - herunder fokus- og indsatsområder, som i løbet af et år skal til

evaluering, beslutning, drøftelse og/eller information. Årshjulet bruges aktivt og vil derved også være middel til at sikre, at beslutninger, drøftelser og/eller information sker rettidigt. Årshjulet skal indgå aktivt i drøftelser på Personalemøde med MED-status og i grundlaget for lokale initiativer og fokusområder på arbejdspladsen.

§ 7, stk. 5

Beslutninger i henhold til stk. 4, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforhold, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse, træffes af Bestyrelsen efter en forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter MED-organisationen.

§ 7, stk. 6

For det tilfælde, at beslutninger, som nævnt i stk. 5, indebærer betydelige ændringer for en personalegruppes arbejds- og personaleforhold, og denne gruppe ikke er repræsenteret i MED-organisationen (hvilket dog kun er aktuelt for MED-Hovedudvalget), kan medarbejderne i udvalget eller denne gruppe, inden forhandlingen, fremsætte krav om, at de suppleres med en (tillids)repræsentant for personalegruppen. Et sådant krav skal fremsættes i forlængelse af, at medarbejdersiden bliver bekendt med, at der skal ske en forhandling.

§ 7, stk. 7

Alle forhold, som er omfattet af informationspligten, skal tages op til drøftelse, hvis en af parterne (ledelse eller medarbejdere) ønsker det.

§ 8. Retningslinjer

§ 8, stk. 1

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

En retningslinje er en forpligtende aftale for, hvilke rammer der gælder inden for et givet område.

Udarbejdelse og fastlæggelse af retningslinjer forudsætter enighed mellem

parterne. Parterne skal udvise åbenhed, lydhørhed for at arbejde for at opnå enighed om en retningslinje.

Hvis der ikke udvises positiv forhandlingsvilje, betragtes det som et brud på MED-aftalen.

§ 8, stk. 2

Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som – efter indstilling fra for eksempel MED-Hovedudvalget – er fastsat eller godkendt af Bestyrelsen, betragtes ikke som retningslinjer, og er derfor ikke omfattet af rammeaftalen, herunder af de særlige bestemmelser om opsigelse, jævnfør stk. 7.

Det betyder, at regler fastsat og godkendt af Bestyrelsen/Beredskabskommissionen alene kan ændres eller opsiges af Bestyrelsen/Beredskabskommissionen.

Hvis der derimod er fastlagt retningslinjer i MED-Hovedudvalget (eller på et Personalemøde med MED-status), vil der være tale om retningslinjer i MED-aftalens forstand, selvom sagen forelægges for eksempelvis Bestyrelsen til efterretning.

§ 8, stk. 3

MED-Hovedudvalget skal aftale procedureretningslinjer. Alle Personalemøder med MED-status skal implementere procedureretningslinjerne ved at de drøftes lokalt.

Procedureretningslinjer skal aftales for:

- budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold
- større rationaliserings- og omstillingsprojekter og
- virksomhedens personalepolitik, herunder eksempelvis ligestilling, kompetenceudvikling m.v.

Ved en procedureretningslinje forstås en forpligtende aftale for, hvornår og hvordan aftalens emne drøftes.

§ 8, stk. 4

I henhold til "Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladser" skal der aftales retningslinjer på en række områder, herunder sygefraværssamtaler, samlede indsats for at identificere, forebygge og

håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress og indsats mod vold, mobning og chikane samt beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige.

MED-Hovedudvalget kan aftale retningslinjer for eksempelvis arbejdspladsvurdering og trivselsmålinger, sundhed, evaluering af medarbejderudviklingsamtaler/kompetenceudvikling m.v. (Se også oversigt over Hovedudvalgets opgaver i Bilag 2 i Rammeaftalen/MED-Håndbogen).

§ 8, stk. 4

Hvis der ikke opnås enighed om retningslinjer på et givet område, skal ledelsen, hvis medarbejderne ønsker det, skriftligt redegøre for, hvordan man vil forholde sig på det pågældende område. Den skriftlige redegørelse skal fremgå af et særskilt dokument.

§ 8, stk. 5

Aftalte retningslinjer er bindende for alle ledere og medarbejdere i MSBR samt frivillige med kontrakt med MSBR, som alle er forpligtet til at forsvare og anvende de fastlagte retningslinjer i de konkrete tilfælde.

Det betyder, at alle skal være loyale i forhold til aftalen/retningslinjen.

§ 8, stk. 6

Alle retningslinjer skal udformes skriftligt. Aftaler om retningslinjer kan opsiges med tre måneders varsel. Inden opsigelse finder sted, skal der søges gennemført ændringer af retningslinjerne på en for parterne tilfredsstillende måde ved forhandling mellem parterne.

Fastlagte retningslinjer udformes skriftligt i et særskilt dokument.

Der kan aftales retningslinjer på et Personalemøde med MED-status, men disse retningslinjer må dog ikke være i modstrid med MED-Hovedudvalgets retningslinjer.

§ 8, stk. 7

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

§ 9. MED-organisationens struktur og opgaver (se også bilag 1 og 3)

I MSBR har MED-Hovedudvalg og Personalemøde med MED-status også status som arbejdsmiljøudvalg. Det vil sige, at udvalgene også skal efterleve arbejdsmiljølovens opgaver og rammer som arbejdsmiljøudvalg.

§ 9A. MED-Hovedudvalget

MED-Hovedudvalget består af:

- Beredskabsdirektøren, som er formand for udvalget, samt et antal ledelsesrepræsentanter udpeget af Beredskabsdirektøren – herunder en som også er arbejdsleder i en arbejdsmiljøgruppe,
- 3 medarbejderrepræsentanter udpeget af organisationerne blandt medarbejderne i MSBR (1 for fuldtids- og 1 for deltidsansatte samt 1 for inspektører/honorarlønnede indsatsledere uden formelt ledelsesansvar, Medarbejderne er som udgangspunkt (fælles)tillidsrepræsentanter – se § 4 stk. 6,
- tre medarbejderrepræsentanter, som er arbejdsmiljørepræsentanter og vælges af og blandt alle arbejdsmiljørepræsentanter i MSBR (fast- og deltidsansatte samt frivillige)
- 1 medarbejderrepræsentant som udpeges af Beredskabsforbundet (frivillig med tilknytning til MSBR), som deltager på observatørplads

Der kan udpeges suppleanter for medlemmet af udvalget. Suppleant udpeges inden for samme faggruppe som medlemmet og træder ind i udvalget, når medlemmet enten træder ud eller ikke har mulighed for at deltage i et møde. Vedrørende suppleanter for en arbejdsmiljørepræsentant-plads henvises til § 9C.

Medarbejderrepræsentanterne udgør et antal pladser, således at der som minimum er paritet. Det vil sige at der skal være mindst lige så mange medarbejdere som ledere i MED-udvalget – dog kan der godt være flere medarbejdere.

Organisationerne har ansvar for at meddele udpegning og ændringer i medarbejderrepræsentationen (dog ikke arbejdsmiljørepræsentanter) til MSBR.

§ 9A, stk. 1

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

MED-Hovedudvalget har til opgave at udarbejde overordnede politikker, retningslinjer, principper og procedurer for MSBR. MED-Hovedudvalget kan beslutte hvilke forhold, der skal træffes aftaler om i de lokale Personalemøder med MED-status – blandt andet i relation til årshjulet.

§ 9A, stk. 2

MED-Hovedudvalget har på strategisk niveau endvidere til opgave:

- gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele virksomheden
- at vejlede om udmøntning af MSBRs MED-aftale, herunder godkende nedsættelse af udvalg med videre
- at fortolke aftalte retningslinjer
- at fortolke MSBRs MED-aftale og behandle uoverensstemmelser herom
- at indbringe uoverensstemmelser og fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter

§9A, stk. 3

MED-Hovedudvalget har også en række obligatoriske opgaver, som fremgår af Rammeaftalens (MED-Håndbogen) bilag 2.

§ 9A, stk. 4

MED-Hovedudvalget mødes en gang om året med Bestyrelsen. Mødet tilrettelægges med det primære formål, at der kan ske en drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i MSBR.

§ 9A, stk. 5

Hovedudvalget skal hvert andet år (med mindre der lokalt er enighed om en anden

periode) som led i den strategiske planlægning af MED-arbejdet gennemføre en strategisk drøftelse af, hvilke indsatsområder og opgaver, som parterne er enige om er særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med i perioden.

§ 9A, stk. 6

Indsatsområder og opgaver, som besluttet i forbindelse med den strategiske drøftelse skal indgå i Hovedudvalgets årshjul og skal fremgå af en strategiplan.

§ 9A, stk. 7

Den strategiske drøftelse og fastlæggelse af strategiplan ændrer ikke ved de grundlæggende bestemmelser om medindflydelse og medbestemmelse, jf. §§ 6, 7 og 8.

§9A, stk. 8

Hvis en af parterne vægrer sig ved at indgå i reelle strategiske drøftelser og samarbejde om fastlæggelse af en strategiplan, kan den anden part anmode KL og Forhandlingsfællesskabet om at bistå ved en fornyet drøftelse med henblik på fastlæggelse af en strategiplan.

§9A, stk. 9

Ændringer i MED-organiseringen, herunder ændringer i antallet af arbejdsmiljøgrupper, skal begrundes ved drøftelse i det lokale Personalemøde med MED-status og godkendes i enighed i MED-Hovedudvalget.

§ 9B. Personalemøde med MED-status

Hver enkelt lokale station skal etablere et Personalemøde med MED-status.

Et Personalemøde med MED-status består af, at alle ansatte på stationen deltager i de formelle MED-møder.

Stationslederen er formand for Personalemødet med MED-status og medarbejderne vælger af og i blandt sig en næstformand (som udgangspunkt en tillidsrepræsentant – se § 4 stk. 6).

For de stationer, hvor der er frivillige tilknyttet, har de frivillige mulighed for at deltage i drøftelserne på Personalemøde med MED-status som observatører.

§ 9C. Arbejdsmiljøgrupper og dynamisk trio

MED-organisationen er énstregen, hvilket betyder at arbejdsmiljøgrupperne er en integreret del af MED-organisationen.

I MED-Hovedudvalget skal der være både ledelsesrepræsentant(er) og medarbejderrepræsentant(er), som er medlem af en arbejdsmiljøgruppe(r) (læs også § 4, stk. 4 og stk. 5 samt § 9A).

På hver station, hvor der etableres Personalemøde med MED-status er både arbejdsleder og arbejdsmiljørepræsentant en del af de formelle møder, idet alle ansatte deltager.

Der etableres én arbejdsmiljøgruppe for hver station uanset hvor mange faggrupper, der er repræsenteret på stationen. For de stationer, hvor der er frivillige tilknyttet, vælger de frivillige af og i blandt sig en arbejdsmiljørepræsentant, som indgår i arbejdsmiljøgruppe med den daglige leder af frivilligheden.

Arbejdsmiljøgruppen består af to personer:

- arbejdsleder, som skal være den leder, der har den daglige ledelsesfunktion på stationen og
- en arbejdsmiljørepræsentant valgt af og blandt medarbejderne på stationen

Hvis der ved drøftelse på et Personalemøde med MED-status ønskes en ændring af antallet af arbejdsmiljøgrupper, skal dette begrundes og forelægges MED-Hovedudvalget til godkendelse. Antallet af arbejdsmiljøgrupper pr. 1. november 2015 fremgår af bilag 1.

Arbejdsmiljøgruppen skal blandt andet arbejde for at løse den lokale stations arbejdsmiljøproblemer, herunder løbende iagttage sikkerheden og sundheden for at forebygge, at der opstår problemer. Arbejdsmiljøgruppens kompetence er normalt indeholdt i arbejdslederens kompetence (opgaverne er beskrevet i bilag 3).

Det er arbejdslederen i arbejdsmiljøgruppen, der i samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanten sørger for:

- at der afholdes valg af arbejdsmiljørepræsentant til arbejdsmiljøgruppen (dog uden at leder må blande sig i selve valget)
- at valget indberettes centralt til MSBR
- at den valgte arbejdsmiljørepræsentants evt. faglige organisation meddeles besked om valget

Arbejdsmiljørepræsentanten skal vælges af og blandt samtlige medarbejdere på stationen (uafhængigt af hvilke organisationer de eventuelt tilhører).

En tillidsrepræsentant kan også vælges som arbejdsmiljørepræsentant, men det skal ske ved to af hinanden uafhængige valghandlinger, da valggrupperne normalt vil være forskellige ved de to valg. Arbejdsgiver og arbejdsledere må ikke

deltage i valget, og de er ikke valgbare til valget som arbejdsmiljørepræsentant. Arbejdsmiljørepræsentanterne er repræsenteret i MED-Hovedudvalget – se § 9A.

Der kan ikke vælges suppleant for arbejdsmiljørepræsentanten i en arbejdsmiljøgruppe. For en arbejdsmiljørepræsentant i MED-Hovedudvalget kan der vælges suppleant. Det forudsætter dog, at suppleanten også er arbejdsmiljørepræsentant og suppleanten er kun suppleant i mødesammenhænge.

Det er hensigten at tillidsrepræsentanten involveres i arbejdsmiljøgruppens opgaver. Den dynamiske trio, som består af arbejdsleder, arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant har derfor en vigtig rolle i det daglige sikkerheds- og sundhedsarbejde på den enkelte arbejdsplads.

Læs mere om valgprocedure i Bilag 5.

Kapitel 3 Medarbejderrepræsentanter, herunder tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter

§ 10A Valg af tillidsrepræsentanter

§ 10A, stk. 1

På hver afdeling, kan der vælges 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe, hvis gruppen omfatter mindst 5 medarbejdere.

§ 10A, stk. 2

Hvis medarbejderne og ledelse er enige om det, kan der vælges flere end 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. afdeling.

§ 10A, stk. 3

Udgør antallet af medarbejdere i en overenskomstgruppe mindre end 5 på afdelingen, kan den pågældende gruppe udgøre enten et valgfællesskab med en tilsvarende gruppe på en anden afdeling eller søge bistand hos en tillidsrepræsentant for en anden overenskomstgruppe på afdelingen.

§ 10A, stk. 4

To eller flere overenskomstgrupper kan indgå valgforbund og tilsammen vælge en tillidsrepræsentant, som repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

§ 10A, stk. 5

Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst ½ års tilknytning til virksomheden. Elever og lærlinge er ikke valgbar. Valget anmeldes skriftligt af vedkommende organisation over for MSBR. MSBR er berettiget til over for organisationen at gøre indsigelse mod valget inden for en frist på 3 uger fra modtagelse af meddelelse fra organisationen.

§ 10A, stk. 6

Med det formål at styrke tillidsrepræsentantens muligheder for at udføre sit tillidsrepræsentantarbejde bedst muligt bør det tilstræbes, at pågældende vælges for mindst 2 år ad gangen.

§ 10A, stk. 7

Bestemmelserne i stk. 1 - 4, stk. 5, 1. punktum og stk. 6 kan fraviges ved

særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17. Bestemmelserne i stk. 5, 2.- 4. punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.

§ 10B, Valg af arbejdsmiljørepræsentanter

(området er lovbestemt)

§ 10B, stk. 1

Hver station skal etableres en arbejdsmiljøgruppe. Medarbejderne vælger en arbejdsmiljørepræsentant og arbejdsleder i arbejdsmiljøgruppen er afdelingsleder.

For de stationer, hvor der er tilknyttet frivillige, vælger de frivillige en arbejdsmiljørepræsentant og arbejdsleder i arbejdsmiljøgruppen er den daglige leder af frivilligheden.

§ 10B, stk. 2

Valg af arbejdsmiljørepræsentant foretages af og blandt samtlige medarbejdere uden ledelsesmæssige beføjelser i afdelingen.

§ 10B, stk. 3

Valgene gælder for 2 år, eller indtil arbejdsmiljørepræsentantens arbejdsfunktion ophører.

Såfremt arbejdsmiljørepræsentanten er fraværende på grund af orlov, sygdom eller andet fravær i en sammenhængende periode på 4 måneder eller mere, kan der vælges en ny arbejdsmiljørepræsentant for den resterende del af valgperioden.

§ 10B, stk. 4

Arbejdsmiljørepræsentanten er beskyttet mod afskedigelse eller anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter, jf. § 18.

§ 11. Tillidsrepræsentantens virksomhed

§ 11, stk. 1

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over

for MSBR at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler ledelsen og dennes repræsentanter.

§ 11, stk. 2

Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt iblandt, og kan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandling om lokale spørgsmål.

§ 11, stk. 3

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for det område og den gruppe, han/hun repræsenterer, holdes bedst muligt orienteret.

§ 11, stk. 4

Tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte.

§ 11, stk. 5

Hvis arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentantarbejdet varetages af samme person, har tillidsrepræsentanten tillige de beføjelser, som følger af arbejdsmiljølovgivningen m.v.

§ 11, stk. 6

Bestemmelserne i stk. 3 og 4 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 samt stk. 5 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

§ 12. Valg af fællestillidsrepræsentanter

§ 12, stk. 1

Det kan mellem de lokale afdelinger af personaleorganisationerne aftales, at der for overenskomstgrupperne vælges en fællestillidsrepræsentant til at varetage og forhandle spørgsmål fælles for de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer. Valg af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de anmeldte tillidsrepræsentanter, som repræsenterer overenskomstgrupperne.

Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes skriftligt til MSBR ved en af samtlige berørte tillidsrepræsentanter underskrevet anmeldelse.

§ 12, stk. 2

Den enkelte personaleorganisations lokale afdeling kan beslutte, at der vælges en fællestillidsrepræsentant, der repræsenterer enten en overenskomstgruppe, som har valgt mere end én tillidsrepræsentant, eller flere overenskomstgrupper, der hører til overenskomster med samme lønmodtagerpart.

Det skal samtidig besluttet, hvilke spørgsmål der skal varetages af fællestillidsrepræsentanten – og således ikke af de enkelte tillidsrepræsentanter.

§ 12, stk. 3

Anmeldelsen efter stk. 1 og stk. 2 skal ledsages af en beskrivelse af arbejdsdelingen mellem fællestillidsrepræsentanten og de enkelte tillidsrepræsentanter.

Det skal af beskrivelsen klart fremgå hvilke opgaver, der varetages af fællestillidsrepræsentanten, og hvilke opgaver der hører under de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner.

§ 12, stk. 4

Valg af fællestillidsrepræsentanter, der ikke i forvejen er tillidsrepræsentanter, kan alene finde sted efter lokal aftale.

§ 12, stk. 5

For de overenskomstgrupper, der har 2 eller flere tillidsrepræsentanter, er der i forbindelse med indgåelsen af den lokale aftale mulighed for at vælge en fællestillidsrepræsentant. Denne skal have ansættelsesmæssig tilknytning til MSBR, men behøver ikke at være tillidsrepræsentant i forvejen.

§ 12, stk. 6

Bestemmelserne i stk. 1, 1. og 2. punktum, stk. 2, 1. - 3. punktum, stk. 3, stk. 4 og stk. 5 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17. Bestemmelserne i stk. 1, 3. punktum og stk. 2, 4. punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.

§ 13. Valg af suppleant (stedfortræder)

§ 13, stk. 1

Der kan vælges 1 suppleant (stedfortræder) for hver medarbejderrepræsentant, herunder tillidsrepræsentant, efter tilsvarende regler som nævnt i § 10, stk. 5 og 6, samt for fællestillidsrepræsentanten.

§ 13, stk. 2

Suppleanten er omfattet af bestemmelsen i § 18. Under medarbejderrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i medarbejderrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter nærværende regler.

§ 13, stk. 3

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17.

§ 14. Medarbejderrepræsentanternes vilkår

§ 14, stk. 1

Varetagelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant må ikke indebære indtægtstab.

Ledelsen skal sørge for, at tillidsvalgte ikke stilles lønmæssigt ringere end de medarbejdere, som de repræsenterer.

§ 14, stk. 2

Medarbejderrepræsentanter skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelsen af deres hverv.

Tillidsvalgte skal i alle forhold sikres gode arbejdsvilkår, så det er muligt at udfylde den forventede rolle så optimalt som muligt, herunder også efter- og videreuddannelse.

§ 14, stk. 3

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17.

§ 15. Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v.

§ 15, stk. 1

Efter anmodning gives der tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed med henblik på

1. deltagelse i de af personaleorganisationerne arrangerede tillidsrepræsentantkurser,
2. udøvelse af hverv, hvortil tillidsrepræsentanten er valgt inden for sin forhandlingsberettigede personaleorganisation, og
3. deltagelse i møder, som arrangeres af den forhandlingsberettigede personaleorganisation for de tillidsrepræsentanter, der er valgt i MSBR.

§ 15, stk. 2

Tjenestefriheden til de i stk. 1 nævnte aktiviteter ydes med løn mod, at vedkommende personaleorganisation refunderer MSBR udgiften til løn under tjenestefriheden.

§ 15, stk. 3

Der udredes af MSBR et beløb pr. ATP-pligtig arbejdstime, der indbetales til "Amtskommunernes og Kommunernes Fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter m.fl.". De beløb, der indbetales til fonden, anvendes til finansiering af personaleorganisationernes udgifter ved uddannelse af kommunalt ansatte tillidsrepræsentanter m.fl. Udgifter til arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i kurserne kan finansieres af fonden. Vedtægter for fonden og bestemmelser om størrelsen af MSBRs indbetalinger fastsættes ved aftale mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.

§ 15, stk. 4

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17. Bestemmelserne i stk. 3 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

§16 gælder kun for Københavns og Frederiksberg Kommuner

§ 17. Fravigelse af TR-bestemmelser ved særskilt indgået lokal TR-aftale

§ 17, stk. 1

MSBR og repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) kan særskilt indgå en lokal aftale, som fraviger følgende bestemmelser i nærværende aftale:

- § 10, stk. 1 – 4, stk. 5, 1. punktum og stk. 6
- § 11, stk. 3 og 4
- § 12, stk. 1, 1. og 2. punktum, stk. 2, 1. – 3. punktum, stk. 3, stk. 4 og stk. 5
- § 13, stk. 1 og 2
- § 14, stk. 1 og 2
- § 15, stk. 1 og 2

I den lokale aftale kan endvidere indgå øvrige forhold, der ikke er dækket af nærværende aftale, herunder f.eks. forhold der er omtalt i "protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse".

§ 17, stk. 2

Bestemmelserne i nærværende aftales § 10A, stk. 5, 2. – 4. punktum, § 11, stk. 1 og 2, § 11, stk. 5, § 12, stk. 1, 3. punktum, § 12, stk. 2, 4. punktum, § 15, stk. 3, § 16 samt §§ 18 – 23 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

§ 17, stk. 3

Af en lokal aftale indgået i henhold til stk. 1 skal det klart fremgå hvilke bestemmelser i nærværende aftale, der erstattes af den lokale aftale.

§ 17, stk. 4

Forhandling om særskilt indgåelse af en lokal aftale i henhold til stk. 1 skal indledes, såfremt MSBR eller én eller flere (lokale) repræsentanter fra en eller flere forhandlingsberettigede organisationer anmoder herom. Ved en central drøftelse i MSBR afklares/fastlægges det, på hvilket niveau de enkelte elementer i en lokal aftale skal forhandles og aftales. Begge parter skal på anmodning oplyse, hvem der repræsenterer parterne i forhandlingerne.

§ 17, stk. 5

Nærværende aftale gælder, mens der forhandles om en lokal aftale. Hvis der

ikke indgås en lokal aftale, gælder nærværende aftale fortsat.

§ 17, stk. 6

Den lokale aftale kan opsiges med 3 måneders varsel, medmindre de lokale parter har aftalt et længere varsel. I opsigelsesperioden skal forhandlinger om ændring af aftalen indledes, hvis én af de forhandlingsberettigede parter anmoder om det. Ved bortfald af den lokale aftale gælder nærværende aftale.

§ 18. Afskedigelse

§ 18, stk. 1

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

§ 18, stk. 2

Inden en tillidsrepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet mellem MSBR og den personaleorganisation, som tillidsrepræsentanten er anmeldt af. MSBR kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter, at organisationen har modtaget meddelelsen om den påtænkte opsigelse.

§ 18, stk. 3

Hvis personaleorganisationen skønner, at den påtænkte afskedigelse ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens eller MSBR forhold, kan personaleorganisationen - inden en frist på 14 dage efter den i stk. 2 nævnte forhandling - over for MSBR skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst/aftale. Kopi af begæring om forhandling sendes til KL. Forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelse af forhandlingsbegæringen. Forhandlingen har opsættende virkning for den påtænkte opsigelse.

§ 18, stk. 4

Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes individuelle aftale- eller overenskomstmæssige opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afskedigelsen af en tillidsrepræsentant ske med et opsigelsesvarsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af, dog mindst 6 måneder.

§ 18, stk. 5

I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrundet bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 2-4. I sådanne tilfælde skal MSBR snarest muligt tage skridt til at afholde en forhandling med den personaleorganisation, tillidsrepræsentanten er anmeldt af. Hvis personaleorganisationen skønner, at bortvisningen ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens forhold, skal personaleorganisationen inden en frist på 14 dage efter forhandlingen over for MSBR skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst.

§ 18, stk. 6

Spørgsmålet om afskedigelsens berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget afskedigelse af en tillidsrepræsentant afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold til § 19. Godtgørelsen ydes efter de regler herom, som måtte være indeholdt i den overenskomst, som vedkommende er omfattet af. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig.

For tjenestemænds vedkommende ydes tilsvarende godtgørelse som i overenskomsten for tilsvarende personalegruppe.

For grupper, som ikke i deres overenskomster har godtgørelsesbestemmelser i tilfælde af usaglig afskedigelse ydes en godtgørelse, fastsat i henhold til sædvanlige offentlige/kommunale afskedigelsesnævnsbestemmelser.

Begæring om voldgiftsbehandling forudsætter, at forhandling efter stk. 2, 3 og 5 har fundet sted. Denne begæring må fremsættes skriftligt senest 3 måneder efter den senest afholdte forhandling.

§ 18, stk. 7

Ved afskedigelse af en prøveansat tjenestemand, der er valgt som tillidsrepræsentant, finder stk. 1-6 ikke anvendelse.

§ 18, stk. 8

Stk. 1-7 gælder tilsvarende for andre medarbejderrepræsentanter, der er valgt i henhold til denne aftale.

§ 19. Voldgift vedrørende §§ 10-18

Med undtagelse af §§ 10-18, sker fortolkning af denne aftale i MED-Hovedudvalget.

§ 19, stk. 1

Uoverensstemmelser om fortolkning af §§ 10-18 om tillidsrepræsentanter afgøres ved en voldgift, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL og 2 af Forhandlingsfællesskabet.

§ 19, stk. 2

Parterne peger i forening på en opmand og retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

§ 19, stk. 3

Parterne forpligter sig til at efterkomme voldgiftsrettens kendelse samt til at bære eventuelle ikendte omkostninger.

§ 20. Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået iht. § 17

§ 20, stk. 1

Uoverensstemmelser om lokale aftaler i henhold til § 17, som ikke kan løses lokalt, kan indbringes for KL og den/de relevante forhandlingsberettigede organisation(er), som søger uoverensstemmelserne bilagt ved mægling.

§ 20, stk. 2

Såfremt uoverensstemmelser som nævnt i stk. 1 ikke kan løses ved mægling, overgår sagen til KL og den/de relevante forhandlingsberettigede organisation(er), som i fællesskab søger at afgøre sagen.

§ 20, stk. 3

Såfremt der ikke kan opnås enighed i henhold til stk. 2, kan uoverensstemmelsen afgøres ved en voldgift. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne

vælges af KL og 2 af Forhandlingsfællesskabet.

§ 20, stk. 4

Parterne peger i forening på en opmand og retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

§ 20, stk. 5

Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne og kan således ikke indbringes for den kommunale tjenestemandsret, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse. Voldgiftsretten kan ikke idømme bod og andre sanktioner.

§ 21. Håndhævelse af forpligtelserne i § 7, stk. 4 – 6

§ 21, stk. 1

Såfremt en af parterne ikke overholder sin forpligtelse i henhold til § 7, stk. 4 - 6 kan den anden part fremsætte anmodning om, at forpligtelsen overholdes. Anmodningen skal fremsættes skriftligt og så snart den anden part bliver bekendt med, at forpligtelsen ikke er overholdt.

§ 21, stk. 2

Fra det tidspunkt en af parterne har modtaget en anmodning, som nævnt i stk. 1, skal den inden for 1 måned tage skridt til at efterkomme anmodningen.

§ 21, stk. 3

Såfremt en af parterne ikke inden for fristen på 1 måned tager skridt til at opfylde sine forpligtelser, kan den anden part indsende sagen til de centrale parter med anmodning om, at sagen søges løst ved bistand fra de centrale parter.

§ 21, stk. 4

I tilfælde af, at parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 7, stk. 4 - 6 ikke er overholdt, kan de selv fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse. Såfremt parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 7, stk. 4 - 6 ikke er overholdt, men ikke kan blive enige om at fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse, kan

spørgsmålet om godtgørelsens størrelse indbringes for en voldgift i overensstemmelse med stk. 5 - 9.

§ 21, stk. 5

Såfremt sagen i øvrigt ikke løses i henhold til stk. 3 eller 4 overgår sagen til KL og Forhandlingsfællesskabet. Sagen kan herefter afgøres ved en voldgift. Begæring om voldgiftsbehandling skal fremsættes skriftligt senest 3 måneder efter, at det er konstateret, at sagen ikke kan løses ved bistand af de centrale parter. Svarskrift afgives herefter senest 3 måneder fra modtagelsen af klageskriftet.

§ 21, stk. 6

Parterne peger i forening på en opmand og retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

§ 21, stk. 7

Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne og kan således ikke indbringes for den kommunale tjenestemandsret, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse.

§ 21, stk. 8

Voldgiftsretten kan idømme en godtgørelse.

§ 21, stk. 9

Hvis de lokale parter er enige herom, kan en godtgørelse anvendes lokalt til samarbejdsfremmende foranstaltninger. Enighed skal opnås inden for en frist af 4 måneder fra det tidspunkt kendelse om godtgørelse er afsagt, jf. stk. 7. Hvis der ikke inden for den nævnte frist kan opnås enighed lokalt om, at en eventuel godtgørelse anvendes lokalt til samarbejdsfremmende foranstaltninger, tilfalder godtgørelsen den centrale part.

§ 21, stk. 10

Bestemmelserne i § 21 finder anvendelse på sager, hvor de lokale parter fra d. 23. marts 2005 eller senere ikke har overholdt sine forpligtelser i henhold til § 7, stk. 4 - 6.

Kapitel 4 De centrale parter

§ 22. De centrale parters opgaver og kompetence

§ 22, stk. 1

KL og Forhandlingsfællesskabet har i fællesskab til opgave at:

1. vejlede om principper og bestemmelser, der er fastlagt i Rammeaftalen (MED-Håndbogen)
2. forestå information om Rammeaftalen (MED-Håndbogen)
3. etablere mulighed for uddannelse af såvel ledelses- som medarbejderrepræsentanter i alle spørgsmål inden for Rammeaftalens (MED-Håndbogens) område
4. at registrere indgåede MED-aftaler, som udfylder Rammeaftalen (MED-Håndbogen)
5. at bidrage ved løsning af lokale uenigheder i forbindelse med udfyldningen af Rammeaftalen (MED-Håndbogen)
6. vejlede i uoverensstemmelser, som ikke kan løses lokalt og som indbringes for parterne

§ 22, stk. 2

KL og Forhandlingsfællesskabet har endvidere til opgave at behandle spørgsmål om:

1. fortolkning og brud på Rammeaftalen (MED-Håndbogen)
2. fortolkning og brud på lokale aftaler, som udfylder Rammeaftalen (MED-Håndbogen)
3. lokale aftalers overensstemmelse med Rammeaftalen (MED-Håndbogen)
4. brud på lokalt aftalte retningslinjer

Undtaget herfra er spørgsmål, der henhører under Arbejdstilsynets yndighedsudøvelse.

§ 22, stk. 3

Uoverensstemmelse om spørgsmål jævnfør stk. 1 kan ikke indbringes for en voldgift. Uoverensstemmelse om spørgsmål jævnfør stk. 2. kan indbringes for en voldgiftsret jævnfør § 23.

§ 23. Voldgift vedrørende § 22, Stk. 2

§ 23, stk. 1

Såfremt en uoverensstemmelse om spørgsmål jævnfør § 22, stk. 2 ikke kan bilægges parterne imellem, kan sagen indbringes for en voldgiftsret, der består af fem medlemmer. To af medlemmerne vælges af KL og to af Forhandlingsfællesskabet.

§ 23, stk. 2

Parterne peger i forening på en opmand og retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

§ 23, stk. 3

Voldgiftsrettens kendelser er endelige og bindende for ledelse og medarbejdere og kan således ikke indbringes for Den Kommunale Tjenestemandsret, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse.

§ 23, stk. 4

Voldgiftsretten kan ikke idømme bod og andre sanktioner.

Kapitel 5 Ikrafttræden

§ 24. Ikrafttræden og opfølgning

Denne aftale træder i kraft 1. januar 2016. MED-Hovedudvalget foretager en gennemgang og evaluering af MED-aftalen hvert andet år. Første gang i år 2018.

Bilag 1 MED-Organisationens struktur pr. 1. november 2015

Forklaringer til diagrammet:
"P-møde MED-status"
betyder, at der holdes formelle MED-møder for alle ansatte på stationen.

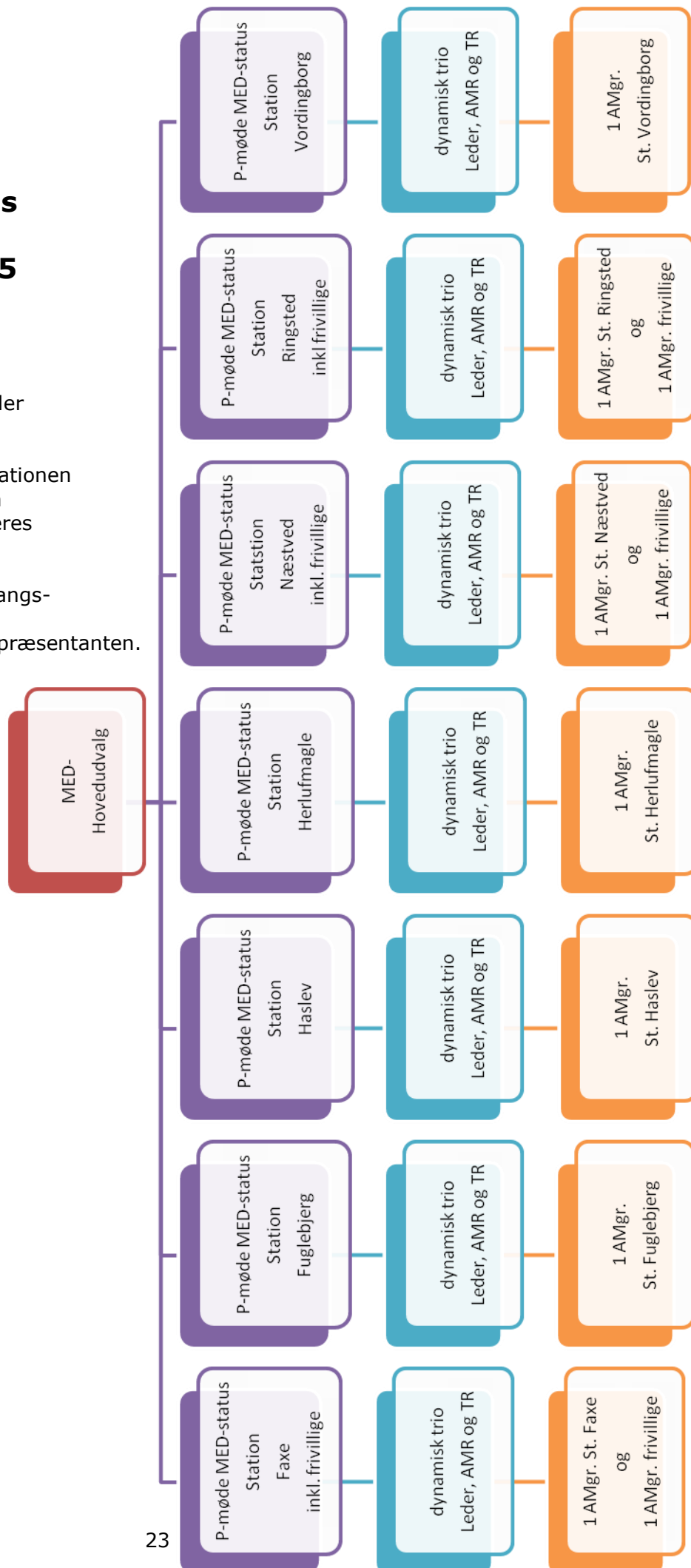
De frivillige, som er tilknyttet stationen har mulighed for at deltage som observatører og bidrage med deres input og viden.

Den dynamiske trio er som udgangspunkt et samarbejde mellem arbejdsmiljøgruppen og tillidsrepræsentanten.

Den dynamiske trio kan dog være en udvidet gruppe med mere end tre personer. For eksempel deltager også arbejdsmiljøgruppen for de frivillige, for de stationer, hvor der er tilknyttet frivillige samt næstformanden, såfremt næstformanden ikke er TR eller AMR.

Arbejdsmiljøgruppe er forkortet AMgr.

Læs også §§ 9A, 9B og 9C.



Bilag 2 Minimums-forretningsorden

Forretningsordenen er bindende minimumsregler for MED-Organisationen for MSBR. MED-Hovedudvalget og det enkelte Personalemøde med MED-status kan vedtage egen forretningsorden, som dog ikke må betyde en indskrænkning af medarbejderindflydelsen og ikke er i modstrid med de generelle regelsæt, overenskomster med videre.

§ 1. Konstituering af MED-udvalg

Lederen af virksomheden er formand for MED-Hovedudvalget og formandsrollen kan ikke uddelegeres. Næstformanden vælges af og blandt alle de udpegede medarbejderrepræsentanter i MED-Hovedudvalget (dog ikke repræsentanten for de frivillige, idet vedkommende har en observatørplads og ikke et egentligt medlemskab). MED-udvalgets ledelses- og medarbejderrepræsentanter udpeger i fællesskab en sekretær, som ikke behøver at være medlem af udvalget.

Stationsleder er formand for Personalemøde med MED-status og formandsrollen kan ikke uddelegeres. Næstformanden vælges af og blandt alle medarbejderne med tilknytning til stationen (er dog som udgangspunkt (fælles)tillidsrepræsentant og evt. tilknyttede frivillige er ikke valgbar). Formand og næstformand aftaler en sekretærfunktion.

§ 2. Indkaldelse til møde

§ 2, stk. 1

Møde holdes når formanden eller næstformanden finder det nødvendigt, dog mindst fire gange årligt i forhold til MED-Hovedudvalgets årshjul.

Møde holdes endvidere, såfremt et flertal af medarbejderrepræsentanterne over for formanden eller næstformanden anmoder om det med angivelse af de spørgsmål, der ønskes behandlet.

§ 2, stk. 2.

Indkaldelse til møde skal ske med tre ugers varsel. Forslag til emner til dagsorden skal stiles til formanden eller næstformanden senest to uger før mødet. Dagsorden udarbejdes af formand og næstformand i

fællesskab og udsendes senest 10 dage før mødet med eventuelle bilag, jf. dog særlige forhold ifølge MED-aftalens § 7, stk. 2. De nævnte frister kan i særlige tilfælde fraviges, hvis formand og næstformand er enige om det.

§ 3. Beslutningsdygtighed

Udvalget er beslutningsdygtigt, når reglerne i § 2 er fulgt.

§ 4. Referat

Referatet skal være tilgængeligt for alle ansatte inden for højst 1 uge efter mødets afholdelse og efter godkendelse af formand og næstformand. Referatet godkendes endeligt på næste møde. Referatet skal indeholde udvalgets og repræsentanternes navne, dagsorden for det aktuelle møde, konklusioner og beslutninger. I tilfælde af uenighed kan enkelte medlemmer tilføre referatet deres begrundelser og særsynspunkter.

Referater fra MED-Hovedudvalget og alle Personalemøder med MED-status skal være tilgængelige for alle ansatte via Intranettet for MSBR.

§ 5. Tavshedspligt

Medlemmerne kan som udgangspunkt frit referere fra et MED-møde. I øvrigt gælder de regler der er om tavshedspligt i henhold til forvaltningsloven og straffeloven. Tavshedspligten ophører ikke ved, at den pågældende ophører med at være medlem af MED-organisationen.

§ 6. Særligt sagkyndige

Ved behandling af specielle spørgsmål kan MED-Organisationen tilkalde en særligt sagkyndig.

§ 7. Underudvalg

MED-Organisationen kan, når der er enighed om det, nedsætte underudvalg, (også permanente underudvalg) til behandling af bestemte opgaver. Underudvalg kan sammensættes af medlemmer af MED-Organisationen eller suppleres med/ sammensættes af andre medarbejdere i virksomheden. Underudvalget skal holde MED-udvalget orienteret om sit arbejde.

Bilag 3 Opgaver for MED-Organisationen

Herunder beskrives hvilke opgaver, som de enkelte niveauer skal have for øje. Opgaverne for MED-Hovedudvalget skal bruges som udgangspunkt for at aftale et årshjul, som skal udarbejdes ifølge § 7 stk.4.

MED-Organisationens opgave er at varetage de ansattes arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold bedst muligt.

Arbejdsmiljøgruppens/den dynamiske trios opgaver (§ 9C i aftalen)

- er rollemodeller og nøglepersoner i arbejdsmiljøarbejdet på virksomheden,
- planlægger og holder løbende møder i arbejdsmiljøgruppen/den dynamiske trio, hvor der drøftes, besluttet og planlægges aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici. Gruppen skal løbende sikre at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige - herunder tillige have fokus på sundhedsfremme, forebyggelse, sygefravær og arbejdsbetinget stress m.v.,
- anmelder og følger op på arbejdsulykker samt beskriver hændelsesforløb og forebyggende tiltag,
- planlægger og udfører ArbejdsPladsVurdering (APV) og trivselsmålinger samt følger løbende op på de mål og handlingsplaner som iværksættes som en følge af kortlæggningerne. I vurderingen af arbejdsmiljøet inddrages sygefraværet,
- sikrer at der på arbejdspladsen er arbejdspladsbrugsanvisninger ved anvendelse af kemikalier og vejleder kolleger om, hvor de findes og hvordan de læses/anvendes,
- skal kontrollere, at der gives effektiv oplæring og instruktion tilpasset de ansattes behov,
- skal informere nye kolleger om arbejdsmiljø- og sundhedsarbejdet, herunder strukturen,
- sikre at eksterne leverandører, håndværkere m.m. overholder de regler og anvisninger, som virksomheden har besluttet i forhold til arbejdsmiljøet,
- er ansvarlig for at udføre interne rundringer for at kontrollere at arbejdsmiljøregler og aftalte retningslinjer overholdes. Rundringer udføres i forhold til Arbejdstilsynets arbejdsmiljøvejvisere med fokus på særlige risici i branchen,
- er ansvarlig for at videregive information til Personalemøde med MED-status samt til kolleger om arbejdsmiljøforhold og evt. ny lovgivning på området. Er ansvarlig for at forelægge Personalemøde med MED-status en status på arbejdsmiljøarbejdet samt de udfordringer, som arbejdsmiljøgruppen/den dynamiske trio ikke kan løse,
- deltage i efteruddannelsesforløb og kursustilbud, for at holde sig opdateret på viden om arbejdsmiljø generelt og arbejdsmiljøarbejdet i MSBR
- skal varetage de opgaver, der til enhver tid følger af arbejdsmiljølovgivningen og øvrige aftaler, MED-aftalen, Rammaaftalen (MED-Håndbogen) m.v.

Personalemøder med MED-status' opgaver (§ 9B i aftalen)

- skal drøfte arbejds- og personalemæssige konsekvenser ved virksomhedens budget – ledelsen skal redegøre for arbejds- og personalemæssige konsekvenser ved virksomhedens budget,
- skal drøfte og beslutte iværksættelse af initiativer/projekter i forhold til MED-Hovedudvalgets arbejdsmiljøstrategi,
- skal drøfte, udarbejde og beslutte retningslinjer i forhold til MED-Hovedudvalgets retningslinjer og relevante behov for lokale retningslinjer på stationen,

- skal drøfte og aftale retningslinje for fremlæggelse og opfølgning på stationens sygefraværstatistik, herunder hvordan der følges op på sygefraværet og iværksætte trivselsfremmende initiativer til sikring af større fremmøde frem for fravær. Stationsleder skal minimum en gang årligt fremlægge stationens sygefraværstatistik på Personalemøde med MED-status, som skal drøfte procedure vedrørende omsorgssamtaler,
- skal drøfte og aftale lokale indsatser for identificering, forebyggelse og håndtering af arbejdsbetinget stress, vold, trusler om vold, mobning og chikane set i forhold til MED-Hovedudvalgets retningslinjer,
- planlægger APV og Trivselsmåling mindst hver 3. år. Skal løbende følge op på handlingsplanerne og evaluere processen,
- holde sig orienteret om eventuelle påbud fra Arbejdstilsynet samt handle og følge op på påbud,
- sikre videndeling om afgørelser fra Arbejdstilsynet til hele MSBR via MED-Hovedudvalget,
- skal følge op på ulykker og nær-ved-ulykker generelt og iværksætte forebyggende tiltag,
- skal sikre, at de lovpligtige arbejdspladsbrugsanvisninger udarbejdes,
- skal sikre, at alle ansatte involveres ved ændringer i virksomheden, fx nybygning, renovering, organisationsændringer m.m., særligt når dette er relevant for arbejdsmiljøet,
- skal kommunikere og formidle relevant viden til arbejdsmiljøgruppe/den dynamiske trio tillige med alle ansatte,
- skal sikre at den nødvendige viden, rådgivning, uddannelse (f.eks. arbejdsmiljøuddannelse og MED-uddannelse) og erfaringsudveksling er til stede i organisationen,
- skal drøfte hvilke behov der er for kompetenceudvikling og planlægge indsatsen for kompetenceudviklingen,
- skal sikre at nye tiltag, ny lovgivning m.v. formidles ud på stationen og arbejdsmiljøgruppen/den dynamiske trio,
- skal holde sig orienteret om beslutninger og tiltag fra MED-Hovedudvalget,
- skal varetage de opgaver, der til enhver tid følger af lovgivningen (arbejdsmiljøloven) og øvrige aftaler, MED-aftalen, Rammeaftalen (MED-Håndbogen) m.v

MED-Hovedudvalgets opgaver (§ 9A i aftalen)

Udvalgets rolle er at varetage den overordnede/generelle koordinering, planlægning og opfølgning på MED-Organisationens arbejde omkring sundhed og sikkerhed. Udvalget varetager således en central rolle i forbindelse med at skabe rammerne for et godt arbejdsmiljø i MSBR og arbejder som udgangspunkt med opgaver i "helikopter"-perspektiv/strategiske opgaver

- skal sørge for, at der udarbejdes en plan over MED- og arbejdsmiljøorganiseringens opbygning med oplysning om medlemmer, og sørge for at de ansatte kender planen. Planen skal være tilgængelig for alle ansatte,
- skal, som led i den strategiske planlægning af MED-arbejdet, minimum hvert andet år, gennemføre en strategisk drøftelse af, hvilke indsatsområder og opgaver, som ledere og medarbejdere er enige om, er særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med i perioden. MED-Hovedudvalget skal på baggrund af drøftelsen beslutte en strategiplan.
- MED-Hovedudvalgets strategiplanen indgår i udvalgets aktive årshjul,
- skal årligt have en arbejdsmiljødrøftelse og udarbejde en arbejdsmiljøstrategi for det følgende år. Målene i strategien evalueres og vurderes og danner grundlag for det efterfølgende års arbejdsmiljødrøftelse og – strategi,
- skal sikre at der sker en drøftelse af risikobaseret dimensionering for virksomheden (inden behandling i Beredskabsstyrelsen),
- skal sikre rådgivning om løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål og om, hvordan arbejdsmiljø integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift,

- skal sikre, at der ud fra MSBRs arbejdsmiljøbehov, udarbejdes en kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljøgrupperne vedrørende den supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Læs evt. mere i bilag 4 om uddannelse,
- skal årligt drøfte personalepolitiske emner, som fx socialt kapital, kompetenceudvikling, lønpolitik, seniorpolitik, arbejdsmiljø, trivsel, social kapital, rekruttering, fastholdelse m.v.,
- skal planlægge, lede og koordinere MSBRs samarbejde om sikkerhed og sundhed overordnet set i et helhedsperspektiv for virksomheden. MED-Hovedudvalget har det overordnede ansvar for de nødvendige aktiviteter til beskyttelse af alle ansatte og til forebyggelse af risici,
- skal informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele MSBR,
- skal aftale procedurer for:
 - budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold,
 - større rationaliserings- og omstillingsprojekter og
 - virksomhedens personalepolitik, herunder eksempelvis ligestilling, kompetenceudvikling m.v.
- skal udarbejde retningslinjer for:
 - sygefraværssamtaler,
 - samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress og
 - indsats mod vold, mobning og chikane
 - beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige,
- skal fortolke, evaluere og revidere de aftalte retningslinjer, så det sikres at de er effektive både for at forebygge problemer og håndtere tingene når de opstår,
- holde sig orienteret om Arbejdstilsynets påbud i hele MSBR samt drøfte og beslutte eventuelle indsatser/projekter der skal i værksættes,
- holde sig orienteret om arbejdsulykker i hele MSBR og drøfte eventuelle indsatser ved tendenser,
- sikre kommunikation og information til både MED-organisationen og alle ansatte,
- vejlede om udmøntning af MSBRs MED-aftale, herunder at godkende nedsættelse af udvalg m.v.,
- fortolke MSBRs MED-aftale og behandle uoverensstemmelser herom,
- indbringe uoverensstemmelser og fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter,
- skal sikre at de aftalte rammer og retningslinjer kommunikerer ud i organisationen og implementeres samt evalueres,
- skal sikre at strukturen giver reel mulighed for medindflydelse og medbestemmelse,
- skal sikre at der gives tid til formøder på alle niveauer, så medarbejderrepræsentanterne får mulighed for at være forberedt,
- holde årlig temamøde med Bestyrelsen i henhold til budgetinddragelsen,
- varetager de opgaver, der til enhver tid følger af lovgivningen (arbejdsmiljøloven) og øvrige aftaler, MED-aftalen, Rammeaftalen (MED-Håndbogen) m.v.

Bilag 4 MED-Uddannelse og Arbejdsmiljøuddannelse

MED-uddannelsen

Formål og mål

Det er en forudsætning for en velfungerende MED-organisation, at både ledere og medarbejdere er klædt på til opgaven, og har den nødvendige viden og værktøjer til at arbejde konstruktivt og effektivt med MED-arbejdet. Derved bliver MED-arbejdet et dynamisk samarbejde, samspil og medspil mellem parterne.

Rammer

MED-grunduddannelsen tilrettelægges og gennemføres med udgangspunkt i De Centrale Parters (KL og Forhandlingsfællesskabet) Rammeaftale/MED-Håndbog. Protokollatet i Rammeaftalen beskriver de minimumsbestemmelser som MSBRs MED-grunduddannelse vil følge.

Alle ledere og medarbejdere i MED-Hovedudvalget skal gennemføre MED-uddannelsen inden for det første funktionsår. For Personalemøder med MED-status er det nøglepersonerne, som skal gennemføre uddannelsen, dvs. formand, næstformand og arbejdsmiljørepræsentant.

Udover MED-grunduddannelsen har MED-Hovedudvalgets medlemmer og de tre nøglepersoner i Personalemøde med MED-status ret til opfølgende efteruddannelse. Opfølgningskurser (klippekort-moduler) følger bestemmelserne i Rammeaftalen/MED-Håndbogen.

Arbejdsmiljøuddannelsen

Arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i alle arbejdsmiljøgrupper gennemfører den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse i overensstemmelse med Arbejdsmiljøloven.

Nyudpegede arbejdsledere og nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter bliver således indkaldt til den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse, som består af tre obligatoriske dage, som skal gennemføres indenfor de første tre måneder efter valget. Arbejdsmiljøgruppen skal tillige tilbydes to supplerende uddannelsesdage inden for det første funktionsår.

I hvert af arbejdsmiljøgruppens (alle arbejdsmiljøgrupper) efterfølgende funktionsår tilbydes efteruddannelse svarende til 1½ dag.

MED-Hovedudvalget drøfter fokusområder, som skal bringes i spil i forhold til tilbud om efteruddannelse til arbejdsmiljøgrupperne. De supplerende kursustilbud drøftes årligt og udgør MSBRs kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljøgrupperne.

MED-Hovedudvalget evaluerer årligt uddannelsesindsatsen, herunder om der skal gives henstillinger til medarbejderrepræsentanter og ledere, der ikke har gennemført uddannelsesprogrammet, og drøfter, om evalueringen skal medføre en eventuel intensivning af indsatsen. Særligt vurderes om uddannelsesindsatsen på arbejdsmiljøområdet er tilstrækkelig.

Bilag 5 Valgprocedure

I dette bilag beskrives valgproceduren for valg til arbejdsmiljøgrupper, valg af arbejdsmiljørepræsentanter til MED-Hovedudvalget samt valg af næstformand.

Valg af arbejdsmiljørepræsentant i arbejdsmiljøgruppen

På hver station etableres én arbejdsmiljøgruppe. For de stationer, hvor der er tilknyttet frivillige, etableres tillige en arbejdsmiljøgruppe for de frivillige.

Arbejdsmiljøgruppen består af

- en arbejdsleder og
- en arbejdsmiljørepræsentant.

Arbejdsleder i arbejdsmiljøgruppen er den leder, der har den daglige ledelsesfunktion på stationen. For de frivillige er det den daglige leder af frivilligheden. En arbejdsleder er iflg. Arbejdstilsynets definition en ansat, der bruger mindst halvdelen af sin arbejdstid på at lede eller føre tilsyn med arbejdet.

Arbejdsmiljørepræsentanten vælges af og blandt alle medarbejdere tilknyttet den station, som arbejdsmiljøgruppen dækker (og er uafhængigt af hvordan en ansat evt. er medlem af en fagforening). For de frivillige vælges en arbejdsmiljørepræsentant af og blandt alle de frivillige medarbejdere. Arbejdsledere kan ikke deltage i valget, og er ikke valgbar.

Arbejdsmiljørepræsentanten er fra den dato, hvor arbejdsgiver er gjort bekendt med valget, beskyttet mod afskedigelse eller anden forringelse af sine forhold, på samme måde som tillidsrepræsentanter indenfor vedkommende eller tilsvarende faglige område, jf. Rammeaftalens/MED-Håndbogens kapitel 3.

Ingen suppleant for funktionen som arbejdsmiljørepræsentant

Der kan ikke vælges suppleant for funktionen som arbejdsmiljørepræsentant. Læs også § 9C i aftalen.

Valg af arbejdsmiljørepræsentanter til MED-Hovedudvalget

De tre medarbejderrepræsentanter, som er arbejdsmiljørepræsentanter i MED-

Hovedudvalget vælges af og blandt alle arbejdsmiljørepræsentanterne inden for henholdsvis fuldtids-, deltidsansatte og frivillige (en arbejdsmiljørepræsentant for hver gruppe).

I mødesammenhænge i MED-Hovedudvalget kan der vælges suppleant for en arbejdsmiljørepræsentant (inden for samme gruppe), men suppleanten skal også være arbejdsmiljørepræsentant.

Valg af næstformand

I MED-Hovedudvalget vælges næstformanden af og blandt alle medarbejderrepræsentanterne i MED-Hovedudvalget (og er som udgangspunkt tillidsrepræsentant – dog ikke den frivillige, som har en observatørplads).

Næstformanden til Personalemøde med MED-status vælges af og blandt alle medarbejdere inden for hver station (og er som udgangspunkt tillidsrepræsentant).

Arbejdsledere kan ikke deltage i valget, og er ikke valgbar. Organisationerne kontakter MSBR, når der sker ændringer i udpegningen af tillidsrepræsentanter til MED-Hovedudvalget.

Valgperiode

Valgene gælder for samme valgperiode for hele MSBR. Valgperioden er 2-årig. Valget gennemføres ultimo ulige år med ikrafttræden 1. januar lige år.

Overblik over MED- og arbejdsmiljøorganisationen

MSBR udarbejder en samlet liste over valgte arbejdsmiljørepræsentanter og medlemmer af MED-organisationen.

Listen skal være tilgængeligt for alle ansatte og skal samtidig dokumentere, hvordan samarbejdet om sikkerhed og sundhed er organiseret overfor f.eks. Arbejdstilsynet og andre myndigheder.

Underskriftsblad

Den 1. december 2015

Godkendelse af Forhandlingsorganet vedrørende MED-aftale for MSBR

For Midt- og Sydsjællands Brand og Redning:



Beredskabsdirektør
Flemming Nygaard-Jørgensen

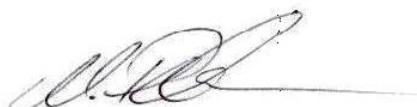


Brandchef
Erik Andersen

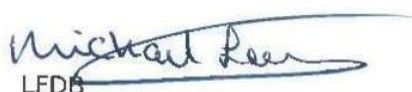


Beredskabschef
Henrik Nilsson

For organisationerne:



DOBL
Michael Petersen



LFDB
Michael Larsen



LFDB
Bo Engeset



FOA
Pia Heidi Nielsen



3F
Per Flor



3F
Marianne Andersen



HK
Klaus R. Nielsen

Stikordsregister og forkortelser

MSBR, Midt- og Sydsjællands Brand & Redning MED, Medindflydelse og medbestemmelse

AC;6
afskedigelse;6
aftale om tillidsrepræsentant;6
aktiv informationssøgning;9
AKUT-midler;17
ansættelse;6
ansættelsesforhold;10
ansættelsesvilkår;10
anvende;11
APV og Trivselsmåling;26
arbejdets tilrettelæggelse;10
arbejdsbetinget stress;11;27
arbejdsleder;13;29
arbejds miljø;4
arbejds miljøarbejde;4
arbejds miljøarbejdet;5
arbejds miljødrøftelse;26
arbejds miljøforhold;5;6
arbejds miljøgruppe;13;28;29
Arbejds miljøgruppen;13
arbejds miljøgruppens kompetence;13
arbejds miljøgruppernes opgaver;25
arbejds miljølov;12
arbejds miljøorganisation;6
arbejds miljøpolitik;4
arbejds miljørepræsentant;13;29
arbejds miljøstrategi;26
arbejds miljøuddannelse;28
arbejds miljøudvalg;12
arbejds pladsbrugsanvisning;26
arbejds pladsbrugsanvisninger;25
arbejds pladsvurdering;5;25
arbejds retten;21
arbejds skader;27
Arbejdstilsynet;21
arbejdstilsynets påbud;27
begrundelse;24
Beredskabsforbundet;6
beskyttet;29
beskæftigelse;10
beslutninger der træffes i fællesskab;9
beslutningsdygtig;24
beslutningsgrundlag;9
beslutningskompetence;6
bestyrelsen;12
bindende;11
bod;21
bortfald af aftalen;6
brud;11;21
budgettets konsekvenser;11;27
bygges om;5
centrale;12
chikane;11;26;27
dagsorden;24
de centrale parter;21
drøfte;9
dynamisk trio;5;23
effektiv;4
efteruddannelse;28
eksterne leverandører;25
enighed;10
énstregnet;6;13
evaluere;5
fastholde;4
forberede;10
forberedende møder;7
forebyggelse;25
forhandle;6;12
forhandlingsorgan;5
forhandlingsparter;12
form;6
formaliseret;6
formand;24
formelt;6
formidle;26
formøde;7;27
Formål;4
forretningsorden;24
forslag;9
forsvare;11
fortolke;12;27
fortolkning;12;21
fravige;24
fravær;11;27
frist;24
frit referere;24
frivillig;6
frivillige;4;13
FTF;6
funktionsvaretagelse;4
første funktionsår;28
gennemførelse;4
gensidig pligt;9
gives tid til formøde;27
godkendelse;24
handlingsplan;5
hovedorganisationerne;6;12
hovedudvalg;6;7
Håndhævelse af forpligtelserne;20
ikrafttræden;22
implementere;27
inddrage;9
indhold;10
indkaldelse til møde;24
indsatsområde;10
information;9;10
informationspligt;9
instruktion;25
interne runderinger;25
iværksættelse af initiativer;25
KL;21
kommunikere;26
kompetenceområde;8
kompetenceudvikling;26
kompetenceudviklingsplan;27
konklusion;24
konsekvenser ved virksomhedens budget;25
konstituering;24
kvalificere;4
ledelseskompetence;6;8
lederens ansvar;7
lokal aftale;6
loyale;11
matche ledelsen;6
medarbejderrepræsentant;7
Medarbejderrepræsentanternes vilkår;17
medarbejderrepræsentationen;6
medbestemmelse;4;8;9
MED-Hovedudvalg;12
MED-Hovedudvalget består af;12
MED-Hovedudvalgets opgaver;26
MED-Håndbog;4;21
medindflydelse;4;8;9
MED-uddannelsen;28
MED-Virksomhedsudvalgs opgaver;25
metoder;4
minimumsforretningsorden;6
minimumsregler;24
mobning;11;26;27
møde;24
nybygning;26
nær-ved-ulykker;26
næstformand;13;24
nødvendige tid;10
nøglepersoner;25
OAO;6
obligatoriske dage;28
observatør;23
omstillinger;10
operationelle niveau;6
opfølgning;4;22
opgaver;12
opgaver for MED-organisationen;25
ophør;24
opsigelse;5;11
organisationsændringer;26
paritet;12
passende tidspunkt;10
Personalemøder med MED-status;7
Personalemøder med MED-status' opgaver;25
personalepolitiske emner;27
personalesager;9
personalesammensætningen;6
plan over arbejds miljøorganisationen;26

planlægning;4
P-møde MED-status;23
positiv forhandlingsvilje;10
prioritering;5
procedureretningslinjer;11
påbud fra Arbejdstilsynet;26
rammeaftale;21
Rammer;4
referat;24
relevant viden;5
ressourcer;4
retningslinjer;9;10;25;27
risikobaseret dimensionering;26
rådgivning;26
sammenhængende system;6
sanktion;21
sekretær;24
sikkerheds- og sundhedsarbejde;4
sikre en styrket arbejdsmiljøindsats;7
skal-retningslinjer;11
skriftligt redegøre;11
Stationslederen;13
stoffer og materialer;5
strategiplan;26
strategisk drøftelse;13;26
strategisk planlægning;13

strategiske niveau;6
struktur;4;6;12;23
sundhedsfremme;11
suppleant for
 arbejdsmiljørepræsentant;29
suppleant for
 arbejdsmiljørepræsentanten;14
supplerende uddannelse;28
sygefravær;26
synspunkter;9
særligt sagkyndig;24
tavshedspligt;24
tekniske hjælpemidler;5
tid;10
tillidsrepræsentant;7;29
tillidsrepræsentants afskedigelse;18
tilpasse MED-strukturen;6
tre måneder efter valget;28
trivselsmålinger;25
uafhængigt af organisationer;14
udbud;10
udvalgenes sammensætning;7
udvalgsstruktur;6
udvikling;4
uenighed;21;24
ulykker;26

underskrift;30
underudvalg;24
uoverensstemmelse;12;21
uoverensstemmelser;27
Uoverensstemmelser;19
valg;29
valg af arbejdsmiljørepræsentant;29
Valg af
 arbejdsmiljørepræsentanter;15
Valg af suppleant;17
Valg af tillidsrepræsentanter;15
valgbar;14
valgbare;29
valgperiode;29
valgprocedure;29
vilkår;10
virksomhedsoverdragelse;10
vold;26
voldgift;21
voldgiftsret;21
ændres ved arbejdets organisering;5
Ændringer i MED-organiseringen;13
økonomi;6;10
årshjul;5;10;24;25;26