

Lokalaftale
om
MEDINDFLYDELSE OG
MEDBESTEMMELSE
i
AARHUS KOMMUNE

Indhold

Forord	3
§ 1 Område	3
§ 2 Formål	3
§ 3 Medindflydelse og medbestemmelse	4
§ 4 Form og struktur	4
§ 5 MED udvalgenes sammensætning	6
§ 6 Fælles MED Udvalgets opgaver	9
§ 7 Selvejende institutioner	10
§ 8 Arbejds miljø	12
§ 9 Tillidsvalgtes vilkår	13
§ 10 Uddannelse	13
§ 11 Ændringer og opsigelse	14
§ 12 Ikrafttræden	14

Bilag 1: Arbejds miljøaftale for Aarhus Kommune

Bilag 2: Oversigt over MED- og arbejds miljøstruktur i Aarhus Kommune

Forord

Denne lokale MED-aftale for Aarhus Kommune er forhandlet og vedtaget af Forhandlingsorganet den 21. august 2013. Aftalen er gældende fra 1. januar 2014

Med indgåelse af MED-aftalen er det besluttet at integrere organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i MED-aftalen. Således har Aarhus Kommune en en-strengt struktur, hvilket bl.a. indebærer, at MED udvalgene varetager arbejdsmiljøfunktioner i henhold til lovgivningen. Det betyder, at arbejdsmiljøforhold og samarbejdsforhold drøftes i samme udvalg.

MED-aftalen udgør sammen med den lokale Arbejdsmiljøaftale (bilag 1), og Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse indgået mellem KL og KTO/SHK, den overordnede ramme for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Aarhus Kommune.

§ 1 Område

Denne lokale MED-aftale er indgået i henhold til MED Rammeaftalerne om medindflydelse og medbestemmelse mellem KL og KTO, KL og Sundhedskartellet (Rammeaftale om medbestemmelse og medindflydelse 2011), samt OK 2013.

Aftalen gælder for alle ansatte i Aarhus Kommune, Aarhus Havn, samt for selvejende institutioner, som Aarhus Kommune har indgået driftsoverenskomst med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

Andre selvejende institutioner eller private institutioner, der ikke er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn, kan omfattes af aftalen, hvis dette aftales med bestyrelsen for den pågældende institution (jf. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse kapitel 1).

§ 2 Formål

MED-aftalen, som er en-strengt, skal danne grundlag for samarbejdet mellem ledere og medarbejdere i Aarhus Kommune og for fortsat udvikling af arbejdsmiljøet. Aftalen skal medvirke til at sikre alle medarbejdere medindflydelse og medbestemmelse på arbejds-personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold (se bilag 1, Arbejdsmiljøaftalen).

§ 3 Medindflydelse og medbestemmelse

Medindflydelse og medbestemmelse er en forudsætning for, at der kan skabes engagement og udvikling i Aarhus Kommune, som en effektiv og attraktiv arbejdsplads.

Medindflydelse og medbestemmelse udøves gennem dialog, både i MED-organisationen og i det daglige arbejde. Ledelse og medarbejdere er gensidigt forpligtede til at give **information** om alle forhold, der har betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, jf. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 7.

Ved **medindflydelse** forstås, at ledelsen træffer beslutninger på grundlag af åbne og grundige drøftelser med medarbejderne, så deres viden inddrages i processen og bidrager til, at ledelsen kan træffe beslutninger på så kvalificeret et grundlag som muligt.

Ved **medbestemmelse** forstås, at beslutninger vedrørende **retningslinjer**, der skal gælde for tilrettelæggelse af arbejds-, samarbejds-, personale-, og arbejdsmiljøforhold, træffes mellem ledelse og medarbejdere. Der aftales **retningslinjer** i det omfang ledere og medarbejdere er enige om det, jf. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 8 stk. 1. Der skal udarbejdes procedureretningslinjer i henhold til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 8 stk. 3.

Retningslinjerne er et supplement til de aftaler, der forhandles mellem Aarhus Kommune og de forhandlingsberettigede organisationer.

§ 4 Form og struktur

MED Udvalg og Arbejdsmiljø Udvalg

MED-strukturen afspejler Aarhus Kommunes ledelsesstruktur.

Der oprettes som udgangspunkt følgende udvalg (se den ved aftaleindgåelsen aktuelle oversigt over MED- og arbejdsmiljøstruktur i Aarhus Kommune, herunder hvor der er oprettet arbejdsmiljøgrupper eller MED Udvalg med arbejdsmiljøgruppens opgaver, bilag 2):

Fælles MED Udvalg (FMU) som hovedudvalg for: hele Aarhus Kommune (øverste MED udvalg)

Hoved MED Udvalg (HMU) som hovedudvalg for: de respektive magistratsafdelinger i Aarhus Kommune

Lokale MED Udvalg (LMU) på de enkelte institutioner, der modsvarer et givent ledelsesniveau indenfor de i § 4 og 5 Rammeaftalen 2011 beskrevne kriterier. Lokale MED Udvalg er også Arbejdsmiljø Udvalg, medmindre det er besluttet, at der under det Lokale MED Udvalg er nedsat et Lokalt Arbejdsmiljø Udvalg. I det tilfælde, er det fortsat det Lokale MED Udvalg, der har kompetencen.

Fælles Arbejdsmiljø Udvalg (FAU) skal oprettes under Fælles MED Udvalg (se bilag 1 Arbejdsmiljøaftalen).

Hoved Arbejdsmiljø Udvalg (HAU) skal oprettes under Hoved MED Udvalg (se bilag 1 Arbejdsmiljøaftalen).

Lokal Arbejdsmiljø Udvalg (LAU) kan oprettes efter beslutning i Hoved MED Udvalg (se bilag 1 Arbejdsmiljøaftalen).

Arbejdsmiljø Udvalg under MED Udvalg er underudvalg.

MED-strukturen afspejler kommunens ledelsesstruktur. Der kan, hvis der er enighed herom i Fælles MED Udvalget, træffes beslutning om ændring af MED-niveauer (jf. OK-13, bilag 3). Disse niveauer skal begrundes i magistratsafdelingens specifikke struktur og være i overensstemmelse med Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 5.

Vurderer Fælles MED Udvalget, en af parterne i Fælles MED Udvalget, eller en af parterne bag den lokale MED aftale, at et givent forslag om en ændring ligger udenfor Aarhus Kommunes lokalaftales principper om form og struktur, vil det være nødvendigt at genforhandle lokalaftalen i et dertil nedsat forhandlingsorgan.

Ændringer i antallet af niveauer i magistratsafdelingens MED-organisation skal godkendes af Fælles MED Udvalg.

Funktionsperiode

MED udvalgenes funktionsperiode er fire år. Arbejdsmiljøgruppernes (arbejdsmiljørepræsentanternes) funktionsperiode er fire år. Der afholdes således valg/indstilling til MED-udvalg ved indgangen til hver ny byrådsperiode.

Nærværende § 4 får ingen indflydelse på eksisterende aftaler i magistratsafdelingerne.

Kommunikationsveje

Problematikker, som ikke kan løses på et lokalt niveau, kan bringes videre i MED-strukturen, således at man i første omgang indhenter vejledning fra det nærmeste øvre liggende MED-udvalg.

Ved uenighed om aftalte retningslinjer (jf. Rammeaftalens bilag 2, s. 113) og den lokale MED-aftale, er det Fælles MED Udvalget som fortolker (jf. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 9).

Kan Fælles MED udvalget ikke opnå enighed vedrørende fortolkning af den lokale MED-aftale, fremsendes dette til de centrale parter (jf. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 22, stk. 1-2, samt OK-13, bilag 3).

§ 5 MED udvalgenes sammensætning

Ledelsesrepræsentanter

Ledelsesrepræsentanterne udpeges blandt lederne indenfor det pågældende område. Antallet af ledere i MED udvalget kan ikke overstige antallet af medarbejderrepræsentanter. Øverste leder for området er formand for MED udvalget.

Formanden for Fælles MED Udvalget er øverste ansvarlige for MED organisationen, herunder arbejdsmiljøorganisationen, i Aarhus Kommune.

Formanden for Hoved MED Udvalget er øverste ansvarlig for MED organisationen, herunder arbejdsmiljøorganisationen, i magistratsafdelingen.

Der udpeges altid en arbejdsleder (som er udpeget til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet) til alle MED Udvalg, jf. AMO bekendtgørelsen § 22, stk. 2.

Medarbejderrepræsentanter

Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen indenfor det pågældende ledelsesområde. Repræsentationen baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles med tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter.

Der kan udpeges suppleanter for MED repræsentanterne, jf. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 13, stk.1.

Dertil vælges altid mindst en arbejdsmiljørepræsentant til alle MED udvalg.

Næstformanden i MED udvalget udpeges af og blandt medarbejderrepræsentanterne i udvalget.

Fælles MED udvalget

Fælles MED udvalget sammensættes af 12 ledelsesrepræsentanter, herunder en arbejdsleder fra Arbejdsmiljøorganisationen, 12 medarbejderrepræsentanter samt mindst to arbejdsmiljørepræsentanter.

De 12 medarbejderrepræsentanter, som er ansat i Aarhus Kommune udpeges af hovedorganisationerne efter følgende fordeling:

LO 6 repræsentanter

FTF-K 4 repræsentanter

AC 2 repræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanterne vælges blandt alle kommunens arbejdsmiljørepræsentanter – dog så vidt muligt fra forskellige områder.

Fælles Arbejdsmiljø Udvalg (obligatorisk)

Der skal oprettes et Fælles Arbejdsmiljø Udvalg under Fælles MED Udvalget. Fælles MED udvalgets arbejdsmiljørepræsentanter er obligatoriske medlemmer af Fælles Arbejdsmiljø Udvalget. Eventuelt yderligere medarbejderrepræsentanter til Fælles Arbejdsmiljø Udvalget udpeges af Fælles MED Udvalgets medarbejderside.

Formanden for Fælles Arbejdsmiljø Udvalget udpeges af Fælles MED udvalgets ledelsesrepræsentanter. Formanden skal kunne handle på arbejdsgiverens vegne i arbejdsmiljøspørgsmål, jf. AT bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010, § 12. Eventuelt yderligere ledelsesrepræsentanter i Fælles Arbejdsmiljø Udvalget udpeges af Fælles MED Udvalgets ledelsesside.

Hoved MED Udvalg i Magistratsafdelingerne

Magistratsafdelingen for Sundhed og Omsorg:

Hoved MED udvalget i Magistratsafdelingen sammensættes af 6 ledelsesrepræsentanter, herunder en arbejdsleder fra Arbejdsmiljøorganisationen, 10 medarbejderrepræsentanter samt 2 arbejdsmiljørepræsentanter.

Magistratsafdelingen for Kultur og Borgerservice:

Hoved MED udvalget i Magistratsafdelingen sammensættes af 4 ledelsesrepræsentanter, herunder en arbejdsleder fra Arbejdsmiljøorganisationen, 7 medarbejderrepræsentanter samt 2 arbejdsmiljørepræsentanter.

Magistratsafdelingen for Sociale Forhold og Beskæftigelse:

Hoved MED udvalget i Magistratsafdelingen sammensættes af 7 ledelsesrepræsentanter, herunder en arbejdsleder fra Arbejdsmiljøorganisationen, 12 medarbejderrepræsentanter samt 2 arbejdsmiljørepræsentanter.

Magistratsafdelingen for Miljø og Teknik:

Hoved MED udvalget i Magistratsafdelingen sammensættes af 5 ledelsesrepræsentanter, herunder en arbejdsleder fra Arbejdsmiljøorganisationen, 11 medarbejderrepræsentanter (og 2 suppleanter) samt 2 arbejdsmiljørepræsentanter.

Magistratsafdelingen for Børn og Unge:

Hoved MED udvalget i Magistratsafdelingen sammensættes af 13 ledelsesrepræsentanter, herunder en arbejdsleder fra Arbejdsmiljøorganisationen, 10 medarbejderrepræsentanter samt 4 arbejdsmiljørepræsentanter.

Magistratsafdelingen for Borgmesterens Afdeling:

Hoved MED udvalget i Magistratsafdelingen sammensættes af 5 ledelsesrepræsentanter,

herunder en arbejdsleder fra Arbejdsmiljøorganisationen, 6 medarbejderrepræsentanter samt to arbejdsmiljørepræsentanter.

Hoved MED Udvalgenes størrelse er fastsat lokalt og fremgår ovenfor. Medarbejderrepræsentanterne udpeges af organisationerne i henhold til en fordelingsnøgle, der afspejler personalesammensætningen.

Formanden for Hoved MED Udvalget er magistratsafdelingens øverste ansvarlige i MED-organisationen, herunder arbejdsmiljøorganisationen.

Der skal være mindst 2 arbejdsmiljørepræsentanter i de enkelte Hoved MED Udvalg. De vælges blandt magistratsafdelingens arbejdsmiljørepræsentanter – dog så vidt muligt fra forskellige dele af magistratsafdelingen.

Såfremt Hoved MED Udvalget dækker selvejende institutioner, som har driftsoverenskomst med Aarhus Kommune og er underlagt Kommunernes Lønningsnævns tilsyn, skal disse være repræsenteret med minimum en ledelsesrepræsentant og en arbejdsmiljørepræsentant i Hoved MED Udvalget. De selvejende institutioners repræsentanter er obligatoriske medlemmer i Hoved Arbejdsmiljø Udvalget (jf. § 7 Selvejende institutioner).

Hoved Arbejdsmiljø Udvalg (obligatorisk)

Der skal oprettes et Hoved Arbejdsmiljø Udvalg under de respektive Hoved MED udvalg. Hoved MED udvalgenes arbejdsmiljørepræsentanter er obligatoriske medlemmer. Jf. ovenfor, er eventuelle repræsentanter fra selvejende institutioner, som har driftsoverenskomst med Aarhus Kommune, og som er underlagt kommunernes Lønningsnævns tilsyn, obligatoriske medlemmer af Hoved Arbejdsmiljø Udvalget. Eventuelt yderligere medarbejderrepræsentanter til Hoved Arbejdsmiljø Udvalget udpeges af Hoved MED Udvalgets medarbejderside.

Formanden for Hoved Arbejdsmiljø Udvalget udpeges af Hoved MED udvalgets ledelsesrepræsentanter. Formanden skal kunne handle på arbejdsgiverens vegne i arbejdsmiljøspørgsmål, jf. AT bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010, § 12. Eventuelt yderligere ledelsesrepræsentanter til Hoved Arbejdsmiljø Udvalget udpeges af Hoved MED Udvalgets ledelsesside.

Lokal MED Udvalg i Magistratsafdelingerne

Lokale MED Udvalg i magistratsafdelingerne sammensættes af ledelsesrepræsentanter, samt en arbejdsleder fra Arbejdsmiljøorganisationen, medarbejderrepræsentanter, samt mindst en arbejdsmiljørepræsentant. Arbejdsmiljørepræsentanten til Lokal MED Udvalget vælges blandt områdets arbejdsmiljørepræsentanter. Den endelige sammensætning og fordeling af repræsentanter afgøres lokalt ud fra ovennævnte kriterier og godkendes i Hoved MED Udvalg.

Magistratsafdelingen for Sundhed og Omsorg:

Der er i alt 13 Lokale MED Udvalg og 66 arbejdsmiljøgrupper. Der er oprettet 1 Hoved Arbejdsmiljø Udvalg (se vedlagte oversigt)

Magistratsafdelingen for Kultur og Borgerservice:

Der er i alt 13 Lokale MED Udvalg og 36 arbejdsmiljøgrupper. Der er oprettet 1 Hoved Arbejdsmiljø Udvalg (se vedlagte oversigt)

Magistratsafdelingen for Sociale Forhold og Beskæftigelse:

Der er i alt 48 Lokale MED Udvalg, 6 Søjle MED Udvalg, 1 SOC. MED og 1 BEF MED Udvalg og 127 arbejdsmiljøgrupper. Der er oprettet 1 Hoved Arbejdsmiljø Udvalg (se vedlagte oversigt).

Magistratsafdelingen for Miljø og Teknik:

Der er i alt 10 Lokale MED Udvalg og 29 arbejdsmiljøgrupper. Der er oprettet 1 Hoved Arbejdsmiljø Udvalg (se vedlagte oversigt)

Magistratsafdelingen for Børn og Unge:

Der er i alt 141 Lokale MED Udvalg, 8 Område MED Udvalg og 566 arbejdsmiljøgrupper. Der er oprettet 1 Hoved Arbejdsmiljø Udvalg (se vedlagte oversigt)

Magistratsafdelingen for Borgmesterens Afdeling:

Der er oprettet 1 Hoved Arbejdsmiljø Udvalg (se vedlagte oversigt).

Der er nedsat et midlertidigt Lokalt MED-udvalg (frem til udgangen af 2014) omfattende Fælles IT (IT og digitalisering, samt Brugerservice).

Lokal Arbejdsmiljø Udvalg (kan tilvælges)

Det aftales lokalt, hvorvidt der ønskes oprettet Lokal Arbejdsmiljø Udvalg.

Formanden for Lokal Arbejdsmiljø Udvalget udpeges af Lokal MED udvalgets ledelsesrepræsentanter. Formanden skal kunne handle på arbejdsgiverens vegne i arbejdsmiljøspørgsmål, jf. AT bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010, § 12.

Det aftales lokalt, hvorvidt der ønskes oprettet Arbejdsmiljø Udvalg på MED niveauer *mellem* Lokal MED Udvalg og Hoved MED Udvalget.

§ 6 Fælles MED Udvalgets opgaver

Fælles MED Udvalget varetager de overordnede strategiske opgaver vedr. personale-, arbejdsmiljø- og samarbejdsforhold for hele kommunen. Heri indgår en række obligatoriske opgaver, jf. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, 2011, § 9 stk. 1 – 3 og bilag 9.

Fælles MED Udvalget gennemfører hvert år en strategisk drøftelse (kombineres med den årlige arbejdsmiljødrøftelse), og udarbejder på baggrund heraf en strategi for det kommende års arbejde i MED-organisationen. Strategien medvirker til at sikre, at der skabes en rød tråd i MED-arbejdet, og at MED-organisationens arbejde afspejler de emner, der i fællesskab findes væsentlige.

Fælles MED Udvalget mødes mindst en gang om året med kommunens politiske ledelse, med henblik på drøftelse af den del af budgettet, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen.

Fælles MED Udvalget udarbejder endvidere procedureretningslinjer for:

- Drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold
- Større rationaliserings- og omstillingsprojekter
- Kommunens personalepolitik

§ 7 Selvejende institutioner

Nedenstående følger af Bilag 10 til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, samt Lov om Arbejds miljø – Bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010, § 20-22.

Jf. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 1, er alle selvejende institutioner, som har indgået driftsoverenskomst med Aarhus Kommune, og som er underlagt Kommunernes Lønningsnævns tilsyn, omfattet af Aarhus Kommunes Lokale MED-aftale. Den lokale MED-aftale kan således ikke vælges til eller fra.

Andre selvejende institutioner eller private institutioner, der ikke er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn, kan omfattes af aftalen, hvis dette aftales med bestyrelsen for den pågældende institution (jf. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse kapitel 1).

Selvejende institutioners repræsentation i MED-systemet

Jf. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 1, er de selvejende institutioner med driftsoverenskomst med Aarhus Kommune, og som er underlagt Kommunernes Lønningsnævns tilsyn, repræsenteret i Aarhus Kommunes MED-system, ved medarbejderrepræsentanter fra de faglige organisationer og ledelsesrepræsentanterne på de relevante MED-niveauer.

Selvejende institutioners repræsentation i arbejdsmiljøorganisationen

I tilknytning til arbejdsmiljøorganisationen skal de selvejende institutioner med driftsoverenskomst med Aarhus Kommune, og som er underlagt Kommunernes Lønningsnævns tilsyn, til hvert Hoved Arbejds miljø Udvalg vælge en arbejdsmiljørepræsentant og en ledelsesrepræsentant. Disse repræsenterer alle selvejende institutioner, som er omfattet af Hoved MED udvalget.

De selvejende institutioners (med driftsoverenskomst med Aarhus Kommune, og som er underlagt Kommunernes Lønningsnævns tilsyn) arbejdsmiljørepræsentant og ledelsesrepræsentant er obligatoriske medlemmer af Hoved Arbejdsmiljø Udvalget.

I Aarhus Kommune er der to afdelinger, hhv. Magistratsafdelingen for Sociale forhold og Beskæftigelse og Magistratsafdelingen for Børn og Unge, der har selvejende institutioner med driftsoverenskomst med Aarhus Kommune, og som er underlagt Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

På de underliggende MED-niveauer repræsenteres disse selvejende institutioner i arbejdsmiljøorganisationen som følger:

I Magistratsafdelingen for Sociale Forhold og Beskæftigelse er de selvejende institutioner (med driftsoverenskomst og som er underlagt Kommunernes Lønningsnævns tilsyn) fagligt organiseret under to center MED, Voksenhandicap MED og Familie, børn og Unge MED (LMU'er). De selvejende institutioner repræsenteres på relevant niveau og er repræsenteret af en ledelses- og en arbejdsmiljørepræsentant til de pågældende to center MED/LMU'er. Det vil sige, at de selvejende institutioner er repræsenteret på 3 niveauer og indgår på linje med øvrige kommunale institutioner i øvrige relevante mødefora, bl.a. på arbejdsmiljøområdet.

I Magistratsafdelingen for Børn og Unge kan de selvejende institutioner (med driftsoverenskomst og som er underlagt Kommunernes Lønningsnævns tilsyn) i hvert område vælge en arbejdsmiljørepræsentant og en arbejdsleder som medlem af områdeMED. Valgene foretages af og blandt henholdsvis de relevante arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøledere.

De selvejende institutioner deltager i fælles mødefora, som omfatter alle de selvejende og de kommunale institutioner indenfor det pågældende MED-systems område. Dermed sikres, at der udveksles information og koordineres arbejdsmiljøanliggender af fælles betydning på tværs indenfor det pågældende MED-systems område.

Arbejdsmiljøanliggender kommunikerer løbende til de selvejende institutioner.

Principper for valg af arbejdsmiljørepræsentanter og ledelsesrepræsentanter fra de selvejende institutioner til MED Udvalg og Arbejdsmiljø Udvalg i Aarhus Kommune

- De selvejende institutioners arbejdsmiljørepræsentant til et MED Udvalg og dermed Arbejdsmiljø Udvalg i Aarhus Kommune, vælges blandt arbejdsmiljørepræsentanter fra de selvejende institutioner, som er omfattet af det relevante MED Udvalg i Aarhus Kommune.
- Lederrepræsentanten udpeges blandt lederne af de pågældende selvejende institutioner. Det skal sikres, at den udpegede lederrepræsentant er medlem af en arbejdsmiljøgruppe og at denne har den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.
- Repræsentanter vælges for en fire-årig periode, jf. valgprocessen for andre arbejdsmiljørepræsentanter.

- Der kan vælges en suppleant til Hoved Arbejdsmiljø Udvalgene for henholdsvis ledelsesrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten fra de selvejende institutioner. Suppleanten indtræder i tilfælde af fravær. Det er den valgte ansvar at sørge for videreformidling af relevant information til suppleanten.

Pligter og ansvar hos den selvejende institution i forhold til arbejdsmiljøområdet

Den selvejende institution er en selvstændig juridisk enhed, og holder derfor ansvar og pligter i forhold til arbejdsmiljøloven.

Den selvejende institution har således det juridiske ansvar for at:

- Overholde arbejdsmiljøloven
- Efterkomme påbud vedrørende forhold på den selvejende institution
- Udarbejde APV
- Overholde af krav til lovpligtig arbejdsmiljøuddannelse

Det kan fremgå af den konkrete driftsaftale med de selvejende institutioner, i hvilket omfang de kan gøre brug af kommunens service på arbejdsmiljøområdet.

Kommunikation af relevant information om arbejdsmiljø, til de selvejende institutioner

De selvejende institutioner skal på lige fod med de øvrige institutioner i Aarhus Kommune, have adgang til relevante informationer på arbejdsmiljøområdet.

MED-og arbejdsmiljøanliggender kommunikerer løbende til de selvejende institutioner.

§ 8 Arbejdsmiljø

Det er afgørende for et sikkert, sundt og udviklende arbejdsmiljø, at alle ledere og medarbejdere bidrager positivt til udviklingen af arbejdsmiljøet.

Arbejdsmiljøarbejdet er integreret i MED-strukturen og er beskrevet i en særskilt Arbejdsmiljøaftale (bilag 1) under henvisning til AT's bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 § 20. Arbejdsmiljøaftalen omhandler hele Aarhus Kommune, samt de selvejende institutioner, som Aarhus Kommune har indgået driftsoverenskomst med, og som er underlagt Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

§ 9 Tillidsvalgtes vilkår

Ved tillidsvalgte forstås (fælles)tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Hertil kommer øvrige medarbejderrepræsentanter i MED-organisationen.

De tillidsvalgte er vigtige aktører i samarbejdet om udviklingen af Aarhus Kommune som arbejdsplads og i arbejdet med at sikre et sikkert, sundt og udviklende arbejdsmiljø. Det er derfor vigtigt at sikre de tillidsvalgte gode og attraktive arbejdsvilkår og gode rammer for, at de kan udføre deres hverv.

Tillidsvalgte kan anvende den tid, der er nødvendig og tilstrækkelig til at udføre deres tillidshverv, jf. Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse § 14 stk. 2.

Det er et ledelsesansvar at sikre, at arbejdet tilrettelægges, så den enkelte tillidsvalgte har den nødvendige tid til rådighed. Det er et fælles ansvar for ledere og tillidsvalgte, at der tages de nødvendige hensyn til arbejdspladsens størrelse, arbejdstilrettelæggelsen og andre konkrete, lokale forhold.

Fælles MED Udvalget kan drøfte rammer og principper for de tillidsvalgtes vilkår, som grundlag for en overordnet aftale om tillidsvalgtes vilkår i Aarhus Kommune indgået mellem ledelsen og de forhandlingsberettigede organisationer.

Konkrete vilkår for den enkelte (fælles)tillidsrepræsentant eller grupper af tillidsrepræsentanter forhandles med den forhandlingsberettigede organisation.

Suppleanter for tillidsvalgte skal sikres vilkår, der betyder, at de i konkrete situationer kan tage over for den tillidsvalgte.

§ 10 Uddannelse

Det er en forudsætning for en velfungerende MED-organisation, at både ledere og medarbejdere er klædt på til opgaven, og har de nødvendige redskaber til at arbejde konstruktivt og effektivt med MED-arbejdet.

Derfor understøtter Aarhus Kommune MED-aftalen ved at tilrettelægge en MED-uddannelse umiddelbart efter konstituering af de nye MED udvalg. Uddannelsen er tilpasset MED-aftalen og arbejdspladsen som helhed. Uddannelsen er obligatorisk for alle medlemmer af MED-organisationen.

Fælles MED Udvalget er ansvarlig for at fastlægge de overordnede rammer for uddannelsen.

§ 11 Ændringer og opsigelse

Ændringer

Ved strukturelle ændringer i kommunen/magistratsafdelingerne skal Fælles MED Udvalget tage stilling til, hvorvidt de gør en ændring af MED-strukturen nødvendig (antal niveauer), jf. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, § 4.

Ændringer i antallet af niveauer i magistratsafdelingens MED-organisation skal godkendes af Fælles MED Udvalget.

Ændringer af antallet af lokale MED udvalg, som følge af færre eller flere arbejdspladser/institutioner, skal godkendes i Hoved MED Udvalget (jf. OK-13, bilag 3, side 19, afsnit 5). Fælles MED Udvalget vil altid kunne afgøre en lokal uenighed om udfyldning af den lokale MED aftale (jf. OK-13, bilag 3, side 19, afsnit 6).

Opsigelse

Aftalen kan af begge parter opsiges skriftligt med ni måneders varsel til udgangen af september i ulige år.

Ved aftalens opsigelse optages forhandlinger mellem parterne om indgåelse af en ny aftale.

Aftalen kan genforhandles uden forinden at være opsagt.

Hvis aftalen opsiges, og der ikke kan opnås enighed om indgåelse af en ny aftale inden udløb af ni-måneders fristen, gælder Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg sammen med arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationen.

Ved genforhandling af aftalen nedsættes et forhandlingsorgan.

§ 12 Ikrafttræden

Denne aftale træder i kraft 1.januar 2014 og erstatter den tidligere lokale MED-aftale for Aarhus Kommune fra 1999.