

MED-aftale for Holbæk Kommune

Denne MED-aftale er et resultat af evalueringen af den tidligere MED-aftale, som blev gennemført i efteråret 2010, samt den efterfølgende genforhandling.

Aftalen er udarbejdet i overensstemmelse med Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse 6. udgave fra 2011 med bilag og protokollater.

Aftalen har til formål at være en klar fælles ramme for MED-systemet i Holbæk Kommune. Herudover skal overenskomstens bestemmelser om tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljøloven og de dertil hørende bekendtgørelser samt øvrig lovgivning overholdes.

Holbæk Kommune har valgt at anvende MED-systemet, hvor arbejdsmiljø- og samarbejdsspørgsmål behandles i et et-strengt system. Ved at bruge MED som et samlet forum for medarbejderindflydelse, sikkerhed og arbejdsmiljø sikres det, at der kommer en naturlig sammenhæng og dialog om de emner, der tilsammen har stor indflydelse på den enkeltes arbejdssituation.

Forhandlingsudvalget,

Holbæk Kommune, december 2012

Indhold

Kapitel 1	4
§ 1 Aftalens område	4
§ 2 Formål	4
§ 3 Form og struktur	4
§ 4 Kompetence	7
Kapitel 2	7
§ 5 Medindflydelse og medbestemmelse	7
§ 6 Information og drøftelse	8
§ 7 Retningslinjer	9
§ 8 Hovedudvalget	10
§ 9 MED-dialogmøder	11
§ 10 MED-udvalg	12
§ 11 MED-grupper	12
Kapitel 3	13
§ 12 De overordnede opgaver i relation til arbejdsmiljøet i Hovedudvalgets regi	13
§ 13 Arbejdsmiljøgruppens opgaver	15
§ 14 Valg af arbejdsmiljøgruppe i enhederne	16
Kapitel 4	16
§ 15 Valg af tillidsrepræsentanter	16
§ 16 Tillidsrepræsentantens opgaver	17
§ 17 Valg af fællestillidsrepræsentanter	17
§ 18 Valg af suppleant (stedfortræder)	18
§ 19 Medarbejderrepræsentanternes vilkår	18
§ 20 Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v.	18
§ 21 Afskedigelse	19
§ 22 Voldgift vedrørende § 15-20	20
§ 23 Håndhævelse af forpligtelserne i § 6, stk. 4 - 6	20
Kapitel 5	21
§ 24 Ikrafttræden	21

Bilagsoversigt

Bilag jf. denne MED-aftale

- 1) Forretningsorden
- 2) Oversigt over arbejdsmiljøgrupper
- 3) Oversigt over MED-grupper

Øvrige bilag

- 4) Rammeaftalens bilag 2
- 5) Organisationsdiagram inklusiv ledelsesniveauer (1-5) og MED-organisation

Ordforklaring

Enheder: refererer til ledelsesstruktur – en enhed kan indeholde flere arbejdspladser. En enhed er som udgangspunkt organiseret på lederniveau 4. Enkelte enheder er dog organiseret på lederniveau 3 (eks. Kommunikationsafdelingen og Økonomiafdelingen)

Arbejdsplads: refererer til en fysisk lokalitet dvs. der, hvor arbejdet udføres. Eksempelvis: et børnehus, en skoleafdeling, et hjemmeplejedistrikts, et plejecenter eller en selvstændig matrikel under et center

Ledelsesniveauer 1-5:

- 1) Kommunaldirektør
- 2) Direktør
- 3) Chef
- 4) Leder
- 5) Øvrige ledelsesniveauer - mellemledere

KAPITEL 1

§ 1 Aftalens område

- Stk. 1 Aftalen gælder for alle ansatte ved Holbæk Kommune.
- Stk. 2 Aftalen gælder alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn jf. §§ 20 - 24 i bekendtgørelse nr. 1181 af 16. oktober 2010 om samarbejde, sikkerhed og sundhed.

§ 2 Formål

- Stk. 1 Aftalen skal sikre, at der skabes det bedste grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere samt skabe sikre og sunde arbejdspladser i et og samme system.
- Stk. 2 Aftalen skal sikre, at alle medarbejdere enten direkte eller gennem en medarbejderrepræsentant har medindflydelse og medbestemmelse på egne arbejdsforhold og på rammerne for arbejdet.
- Stk. 3 Aftalen skal angive vilkår, som gør det muligt at udføre arbejdet som medarbejderrepræsentant
- Kapitel 4 i denne MED-aftale, der er en gengivelse af de centrale bestemmelser, konsekvensrettes, når de centrale bestemmelser ændres.
- Stk. 4 Aftalen skal desuden sikre samarbejde om arbejdsmiljø i overensstemmelse med kommunens struktur samt styrke og forbedre arbejdsmiljøet.
- For hele Holbæk Kommune sker dette på alle niveauer i MED organisationen samt ved det lokale samarbejde mellem leder, AMR og TR som ved aftalens indgåelse kaldes Trio.
- Arbejdsmiljøarbejdet skal varetages gennem samarbejde mellem arbejdsgiver, ledelse og medarbejdere.
- Samarbejdet skal skabe rammerne for de strategiske og de operationelle arbejdsmiljøopgaver i kommunen.

§ 3 Form og struktur

- Stk. 1 MED-strukturen er opbygget, så den medvirker til at kvalificere og effektivisere

medindflydelsen og medbestemmelsen idet, den skal afspejle den enkelte enheds særlige forhold og personalesammensætning.

I Holbæk Kommune findes følgende struktur, som matcher den overordnede ledelsesstruktur i kommunen:

- A. **Hovedudvalg:** Nedsættes efter beskrivelsen i § 3 stk. 4 i denne aftale.
- B. **MED-dialogmøde:** MED-dialogmøder har MED-status og er omfattet af denne MED-aftale. MED-dialogmøder er at betragte som fleksible MED-udvalg, der oprettes og opløses efter beslutning i Hovedudvalget. MED-dialogmøder nedsættes efter beskrivelsen i § 3 stk. 5 og § 9 i denne aftale.
- C. **MED-udvalg:** I alle enheder på lederniveau 3 og 4 med minimum 15 ansatte skal der nedsættes MED-udvalg. To eller flere MED-udvalg kan i enighed sammenlægge sig til ét MED-udvalg efter godkendelse i Hovedudvalget. Der afholdes valg til MED-udvalgene i lige år. Valgperioden er således 2 år.
- D. **MED-personalemøde:** I alle enheder på lederniveau 3 og 4, hvor der er under 15 ansatte, skal personalemødet behandle de emner, som ellers skulle have været behandlet i et MED-udvalg. Chef/leder og tillidsvalgte i disse enheder har samme roller og opgaver som i et MED-udvalg.

På arbejdspladser på lederniveau 5 skal personalemødet behandle emner, som kun har relevans for den pågældende arbejdsplads forudsat, at emnerne ikke behandles af enhedens MED-udvalg. Leder og tillidsvalgte på arbejdspladsen har samme roller og opgaver som i et MED-udvalg.
- E. **MED-gruppe:** Afhængig af enhedens geografiske spredning og evt. størrelse kan de enkelte MED-udvalg oprette MED-grupper på lederniveau 5. En MED-gruppe har ikke MED-udvalgsstatus.
- F. På alle niveauer i MED strukturen (dvs. litra B til og med D) skal der foruden arbejdsmiljørepræsentant(er) være mindst 1 arbejdsleder, der er medlem af en arbejdsmiljøgruppe.
- G. **Arbejdsmiljøgrupper:** Arbejdsmiljøgrupper udgøres af arbejdspladsens arbejdsmiljørepræsentant og arbejdsleder eller en af arbejdslederen udpeget person. Der skal på arbejdspladser med minimum 10 medarbejdere vælges en arbejdsmiljørepræsentant. På arbejdspladser med mindre end 10 medarbejdere sker repræsentation i kraft af en arbejdsmiljørepræsentant fra en anden arbejdsplads. Hvis det er hensigtsmæssigt ud fra geografi, størrelse på enheden samt enhedens organisering, kan der efter godkendelse i Hovedudvalget vælges arbejdsmiljørepræsentanter på arbejdspladser med færre end 10 medarbejdere. I enheder med én arbejdsmiljøgruppe er arbejdsmiljørepræsentanten født medlem af enhedens MED-udvalg. I enheder med flere arbejdsmiljøgrupper aftales repræsentation lokalt således, at der sikres et passende antal arbejdsmiljørepræsentanter i MED-udvalget, dog minimum to.
- H. I enheder hvor ikke alle enhedens arbejdsmiljørepræsentanter sidder i MED-udvalget skal alle enhedens arbejdsmiljørepræsentanter have mulighed for forberedelse og koordinering forud for møder i MED-udvalget.

- I. Udover ovennævnte kan hovedudvalget nedsætte ad hoc grupper med MED-status, jf. §8, stk. 12.
- J. Oversigt over arbejdsmiljøgrupper vedlægges som bilag. Oversigten ajourføres af Hovedudvalget når der sker organisatoriske ændringer. Oversigten kan findes på kommunens intranet.
- K. Oversigt over MED-udvalg vedlægges som bilag. Oversigten ajourføres af Hovedudvalget når der sker organisatoriske ændringer. Oversigten kan findes på kommunens intranet.

Stk. 2 Medarbejderrepræsentanter i Hovedudvalget og MED-udvalgene skal afspejle medarbejdernes fordeling på hovedorganisationsniveau og repræsentationen fra arbejdsmiljøorganisationen.

Stk. 3 Hovedudvalgets og MED-udvalgenes medarbejderside baseres som hovedregel på tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

Hvis det er hensigtsmæssigt i forhold til enhedens størrelse og organisering, kan der desuden vælges medarbejderrepræsentanter til MED-udvalgene.

Hvis der ikke er valgt tillidsrepræsentanter, kan der i stedet vælges medarbejderrepræsentanter.

Medarbejderrepræsentanter sidestilles med tillidsrepræsentanter.

Medlemmer af MED-grupper / MED-personalemøder oppebærer ikke TR-beskyttelse.

Stk. 4 Hovedudvalget er:

- A. Øverste udvalg for medindflydelse og medbestemmelse.
- B. Øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet i hele kommunen.

Hovedudvalget sammensættes af:

- C. 9 ledelsesrepræsentanter fra ledelsesniveau 1-3.
- D. 9 (fælles)tillidsrepræsentanter fra medarbejdersiden med følgende fordeling: 5 LO, 3 FTF & 1 AC.
- E. 3 arbejdsmiljørepræsentanter fra medarbejdersiden, hvor følgende fordeling tilstræbes: LO: 1, FTF: 1 og AC: 1. Valg af arbejdsmiljørepræsentanterne sker på et fællesmøde for alle arbejdsmiljørepræsentanter. Valgperioden følger valgperioden for den øvrige MED-organisation.

Som tilfornordnet deltager den overordnede ansvarlige for arbejdsmiljøarbejdet samt en af ledelsen udpeget sekretær.

Hovedudvalgets aktuelle sammensætning kan med navns nævnelse ses af bilag til Hovedudvalgets forretningsorden. Ændringer i sammensætningen meddeles til Hovedudvalget. Hovedudvalgets sekretær opdaterer løbende bilaget. Bilaget kan ses på kommunens intranet.

- Stk. 5
- A. Hovedudvalget har kompetencen til at indkalde til (et) MED-dialogmøde(r)
 - B. Hovedudvalget kan vælge at delegerer kompetencen til at indkalde til MED-

dialogmødet til Hovedudvalgets formandskab eller disses stedfortrædere. Stedfortrædere for formand og næstformand skal være medlem af Hovedudvalget og udpeges af henholdsvis ledelsessiden og medarbejdersiden. Oversigt over stedfortrædere ved navns nævnelser samt rangorden kan ses af bilag til Hovedudvalgets forretningsorden. Ændringer i sammensætningen meddeles til Hovedudvalget. Hovedudvalgets sekretær opdaterer løbende bilaget. Bilaget kan ses på kommunens intranet.

- C. Ved indkaldelsen til et MED-dialogmøde bestemmes det, hvilke MED-udvalg / MED-personalemøde på lederniveau 3-4, som MED-dialogmødet dækker. Endvidere bestemmes det, om det er hele MED-udvalget / MED-personalemøde på lederniveau 3-4 der indkaldes eller repræsentanter herfor. MED-dialogmøder kan omfatte to eller flere MED-udvalg / MED-personalemøde på lederniveau 3-4 såvel inden for et chefområde samt på tværs af flere chefområder. Der skal være minimum en hovedudvalgsrepræsentant fra medarbejdersiden i et MED-dialogmøde. I de tilfælde, hvor der ikke er personsammenfald mellem hovedudvalgsrepræsentanten og dennes (F)TR, deltager de begge to i MED-dialogmødet.

§ 4 Kompetence

- Stk. 1 Medindflydelse og medbestemmelse udøves inden for det kompetenceområde, som ledelsen har med hensyn til arbejds- personale, samarbejde- og arbejdsmiljøforhold. Hvis der opstår tvivl om rækkevidden af ledelseskompentencen, skal ledelsen klargøre grænserne herfor.
- Stk.2 På alle niveauer anvendes ledelsesformer, der tilskynder til delegering af ansvar og beføjelser til den enkelte eller til grupper af medarbejdere således, at de ansatte har medindflydelse ved udformningen af deres egen arbejdssituation og ved arbejdstilrettelæggelsen.

KAPITEL 2

§ 5 Medindflydelse og medbestemmelse

- Stk. 1 Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:
- A. Gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.
- B. Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde.
- C. Mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.

Stk. 2 I Holbæk Kommune betyder **medindflydelse**, at ledelsens beslutninger træffes efter forudgående drøftelse med medarbejderne. I de situationer, hvor der er **medbestemmelse** forudsættes beslutninger truffet i fællesskab mellem ledelse og medarbejdere.

Realiseringen af medindflydelse og medbestemmelse kræver åbenhed, tillid og gensidig respekt samt engagement og vilje til samarbejde fra begge sider.

Stk. 3 Hovedudvalgets medlemmer kan fremsætte dagsordenspunkter til Hovedudvalget. Ledersiden, medarbejdersiden, det samlede MED-udvalg og arbejdsmiljøgruppen kan fremsætte dagsordenspunkter til Hovedudvalget.

Stk. 4 Alle medlemmer af Hovedudvalg og MED-udvalg samt øvrige tillidsvalgte og ledelsesrepræsentanter skal gennemgå de af Hovedudvalget bestemte uddannelser i MED og arbejdsmiljø.

§ 6 Information og drøftelse

Stk. 1 Grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse er, at der er gensidig informationspligt på alle niveauer.

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 byrådets beslutninger.

Stk. 3 Ledelsen skal regelmæssigt give information om fremkomne forslag og trufne beslutninger i byrådet.

Stk. 4 I overensstemmelse med reglerne om information og drøftelse påhviler det ledelsen, at:

A. Informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i virksomhedens aktiviteter og økonomiske situation.

B. Informere og drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i institutionen samt om alle planlagte forventede foranstaltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet.

C. Informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse.

Stk. 5 Beslutninger i henhold til stk. 4, litra c, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse, træffes af byrådet efter en forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i MED-udvalget.

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-udvalget, kan medarbejdersiden eller denne gruppe inden forhandlingen fremsætte krav om, at de suppleres med en tillidsrepræsentant for denne personalegruppe - alternativt en medarbejderrepræsentant for denne personalegruppe, der er ansat i Holbæk Kommune. Et sådant krav skal fremsættes i forlængelse af, at medarbejdersiden bliver bekendt med, at der skal ske en forhandling.

Stk. 7 Alle forhold, som er omfattet af informationspligten, skal tages op til drøftelse, hvis en af parterne ønsker det.

§ 7 Retningslinjer

Stk. 1 Når ledelsessiden eller medarbejdersiden ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser med henblik på at fastlægge retningslinjer. Der skal fra begge parter side udvises positiv forhandlingsvilje og søges opnået enighed.

Stk. 2 Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som – efter indstilling fra f.eks. hovedudvalget – er fastsat eller godkendt af byrådet, er ikke at betragte som retningslinjer og er derfor ikke omfattet af denne aftale, herunder af de særlige bestemmelser om opsigelse jf. stk. 7

Stk. 3 Opgaverne på arbejdsmiljøområdet er fastlagt i arbejdsmiljøloven og de tilhørende bekendtgørelser. I Hovedudvalget drøftes kommunens retningslinjer for, hvordan opgaver på arbejdsmiljøområdet udføres, herunder planlægning, kontrol og vurdering af Holbæk Kommunes sikkerheds- og sundhedsforhold.

Stk. 4 Hovedudvalget skal aftale retningslinjer for proceduren for drøftelse af:

- A. Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold,
- B. Større rationaliserings- og omstillingsprojekter og
- C. Kommunens personalepolitik, herunder eksempelvis ligestilling, kompetenceudvikling mv.
- D. Gensidig informationspligt

Stk. 5 Hvis der ikke opnås enighed om retningslinjer på et givent område, skal ledelsen, hvis medarbejderne fremsætter ønske herom redegøre for, hvorledes man derefter vil forholde sig på det pågældende område.

Stk. 6 Aftalte retningslinjer er bindende for begge parter, som er forpligtet til at forsvare og anvende dem.

Stk. 7 Alle retningslinjer skal udformes skriftligt. Aftaler om retningslinjer kan opsiges med 3 måneders varsel. Inden opsigelse finder sted, skal der søges gennemført ændringer af retningslinjerne ved forhandling mellem ledelsen og medarbejderne.

Stk. 8 Retningslinjer, som er aftalt i henhold til § 7, stk. 4 samt de obligatoriske retningslinjer

jf. den til enhver tid gældende MED-rammeaftale gælder indtil, der er opnået enighed om ændringer

Stk.9 Det skal i alle retningslinjer besluttet af Hovedudvalget tydeliggøres hvornår, der er tale om ufravigelige retningslinjer samt, hvornår og i hvilket omfang de enkelte MED-udvalg / MED-personalemøder på lederniveau 3-4 kan udarbejde egne retningslinjer. MED-udvalg / personalemøder med MED-status kan aftale retningslinjer uagtet at sådanne ikke er vedtaget i Hovedudvalget.

§ 8 Hovedudvalget

Stk. 1 Hovedudvalget forhandler og indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i henhold til bestemmelserne heri.

Stk. 2 Hovedudvalget har på det overordnede niveau endvidere til opgave:

- A. Gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen,
- B. At vejlede om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af udvalg m.v.,
- C. At fortolke aftalte retningslinjer,
- D. At fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom og
- E. At indbringe uoverensstemmelser og fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter jf. rammeaftalens §22.

Stk. 3 Hovedudvalget har desuden en række obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler. De obligatoriske opgaver for hovedudvalget jf. den til enhver tid gældende MED-rammeaftale.

Stk. 4 Hovedudvalget mødes – mindst en gang om året – med kommunens politiske ledelse med henblik på drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen.

Stk. 5 Hovedudvalget skal hvert andet år, som led i den strategiske planlægning af MED-arbejdet, gennemføre en strategisk drøftelse af, hvilke indsatsområder og opgaver, som ledelsen og medarbejderne er enige om er særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med i perioden.

Formålet med strategiplanen er at dagsordnen i Hovedudvalget til enhver tid afspejler de aktuelle arbejds-, personale-, samarbejds-, og arbejdsmiljøforhold, som er særligt væsentligt i kommunen og er et supplement til hovedudvalgets opgaver.

Stk. 6 Hovedudvalget fastlægger på baggrund af den strategiske drøftelse i henhold til stk. 5 en strategiplan.

- Stk. 7 Den strategiske drøftelse og fastlæggelse af strategiplanen ændrer ikke ved de grundlæggende bestemmelser vedrørende medindflydelse og medbestemmelse, jf. rammeaftalens kapitel 2.
- Stk. 8 Hvis enten ledelsen eller medarbejderne vægrer sig ved at indgå i reelle strategiske drøftelser og samarbejde om fastlæggelse af en strategiplan, kan den anden part anmode KL og KTO om at bistå ved en fornyet drøftelse med henblik på fastlæggelse af en strategiplan.
- Stk. 9 Hovedudvalget udfærdiger årligt en vejledende årsplan for de temaer, det forventes skal drøftes på et MED-dialogmøde det kommende år.
- Det er hovedudvalgets opgave at sikre, at der udover møder indkaldt som følge af den vejledende årsplan indkaldes til MED-dialogmøder, når der løbende opstår dagsordener
- Stk. 10 Hovedudvalget mødes mindst to gange årligt med samtlige arbejdsmiljøgrupper.
- Stk. 11 Hovedudvalget vedtager i enighed en forretningsorden for Hovedvalgets arbejde. Forretningsordenen revideres efter behov samt på årets første møde i Hovedudvalget. Forretningsordenen er ikke en del af denne aftale men vedlægges MED-aftalen som bilag. Forretningsordenen kan findes på kommunens intranet.
- Stk. 12 Hovedudvalget kan nedsætte ad hoc grupper med MED-status ved f.eks. udviklingsopgaver og omlægninger.

§ 9 MED-dialogmøder

- Stk. 1 Formålet med MED-dialogmøder er at sikre information og drøftelse af tværgående problemstillinger på lederniveau 3 samt styrke medindflydelsen og medbestemmelsen ved større, generelle problemstillinger. Det skal ske ved at relevante problemstillinger og emner drøftes af de rette folk på det rette tidspunkt.
- Stk. 2 Formanden for et MED-dialogmøde er den chef, som har ledelseskompetencen inden for området. Deltager der flere chefer, afgør disse indbyrdes, hvem der fungerer som formand.
- Næstformand for MED-dialogmøder er som udgangspunkt en medarbejderrepræsentant fra Hovedudvalget. Deltager der flere medarbejderrepræsentanter fra Hovedudvalget, afgør disse indbyrdes, hvem der fungerer som næstformand.
- Stk. 3 Hovedudvalget er ansvarlig for MED-dialogmødets dagsorden. Dagsorden offentliggøres sammen med indkaldelsen til MED-dialogmødet.
- Hvis Hovedudvalget har foretaget en uddelegering af kompetence til at indkalde til MED-dialogmøder jf. §3 stk. 5 litra B følger ansvaret for dagsordenen denne.
- Formand og næstformand for MED-dialogmødet er ansvarlige for referat.

Dagsordener og referater skal lægges på de berørte enheders intranet.

§ 10 MED-udvalg

Stk. 1 MED-udvalgets opgaver er:

- A. At drøfte relevante emner, der har indflydelse på enhedens arbejds-, personale-, samarbejde- og arbejdsmiljøforhold.
- B. At fastlægge retningslinjer for enheden der vedrører enhedens personale-, arbejdsmiljø- og samarbejdsforhold.
- C. Sikre at arbejdsmiljøgruppens drøftelser, observationer, fastlagte opgaver jf. arbejdsmiljøloven samt denne aftale indgår som en obligatorisk del af MED-udvalget mødeaktivitet.
- D. At behandle de forslag, som er til drøftelse.
- E. At påse at eventuelle MED-grupper virker i henhold til formål med MED-grupper jf. § 11 stk. 1. herunder sikrer, at MED-grupper er orienterede om MED-udvalgets dagsordener og referater.

Stk. 2 Ledelse og medarbejdere skal ikke nødvendigvis være repræsenteret med samme antal medlemmer. Dog må der ikke være flertal hos ledelsen. Antallet af medlemmer i MED-udvalg skal udgøre minimum 5 og maksimum 11 medlemmer, hvoraf der skal være mindst 1 arbejdsmiljørepræsentant og mindst 1 arbejdsleder, der er medlem af en arbejdsmiljøgruppe. Hovedudvalget kan efter ansøgning dispensere fra det maksimale antal medlemmer, der kan udgøre et MED-udvalg.

I alle MED-udvalg er enhedens ledelse formand for MED-udvalget. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne i MED-udvalget.

Formanden har ansvar for at indberette sammensætningen af MED-udvalget samt eventuelle ændringer til Holbæk Kommunes personaleafdeling.

Stk.3 Formanden er sammen med næstformanden ansvarlig for indkaldelse, dagsorden og referat fra møder.

Det enkelte MED-udvalg aftaler selv i enighed – i form af en forretningsorden – mødeform, mødehyppighed, struktur og indhold.

Forretningsorden revideres minimum en gang årligt.

Forretningsorden, dagsordener og referater skal lægges på enhedens intranet..

§ 11 MED-grupper

Stk.1 Formålet med MED-grupper er at sikre, at alle medarbejdere i Holbæk Kommune får informationer, medindflydelse og medbestemmelse. Pligten til rettidig information

gælder begge veje.

- Stk.2 Alle medarbejdergrupper skal være repræsenteret i en MED-gruppe i fald de ikke er direkte repræsenteret i et MED-udvalg. Den enkelte enhed beslutter selv, hvor mange MED-grupper der skal etableres.

KAPITEL 3

§ 12 De overordnede opgaver i relation til arbejdsmiljøet i Hovedudvalgets regi

- Stk. 1 I forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse beslutter Hovedudvalget metoder og aktiviteter der skal styrke og effektivisere arbejdsmiljøindsatsen.

Metoder der kan anvendes for at styrke og effektivisere indsatsen:

- A. Samarbejdet i Trio
- B. Social kapital
- C. Kompetenceudvikling

Metoder der kan anvendes til evaluering af den valgte arbejdsmiljøindsats:

- D. Trivselsundersøgelse
- E. Fokus på øget brug af APV
- F. Fokus på den årlige arbejdsmiljødrøftelse

- Stk. 2 Hovedudvalgets strategiske opgaver:

- A. Planlægge, lede og koordinere den overordnede arbejdsmiljøindsats i organisationen.
- B. Udarbejde årlig, personalepolitisk redegørelse som bl.a. indeholder beskrivelser af antallet af arbejdsskader og deres fordeling, fravær, personaleomsætning m.m..
- C. Gennemføre en overordnet årlig arbejdsmiljødrøftelse for hele organisationen. På baggrund af drøftelsen vedtages en handleplan for gennemførelsen af de af Hovedudvalget prioriterede arbejdsmiljømæssige indsatsområder for det kommende år.
- D. Sikre monitorering af arbejdsmiljøarbejdet, herunder sørge for vejledning af arbejdsmiljøorganisationen om arbejdsmiljøopgaver.
- E. Fastlægge retningslinjer for gennemførelse af APV og trivselsundersøgelser.
- F. Drøfte løsning af arbejdsmiljøproblemer på organisatorisk niveau.
- G. Drøfte og evaluere kommunens eventuelle arbejdsmiljøpolitik og samt andre afledte politikker.
- H. Holde sig orienteret om lovgivning mv. og videregive denne viden til

arbejdsmiljøorganisationen.

- I. Drøfte kommunens kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljøorganisationen.
- J. Udarbejde en plan/fortegnelse over medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen og gøre den tilgængelig i organisationen.
- K. Opstille retningslinjer for sundhedsfremmeinitiativer i hele organisationen.
- L. Opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion i de enkelte afdelinger, samt sørge for at der føres kontrol med overholdelse af instruktionerne.
- M. Opstille principper for arbejdsmiljørepræsentanters mulighed for tjenestefrihed med løn ved deltagelse i anden relevant efteruddannelse og opkvalificering jf. § 13. stk. 2, litra C

Stk. 3 Arbejdsmiljøchefens overordnede opgaver er med kompetence uddelegeret af den øverste ledelse i organisationen:

At være garant for et kontinuerligt fokus på forebyggelse og forbedring af et sikkert og sundt arbejdsmiljø i organisationen.

- A. At koordinere det samlede arbejdsmiljøarbejde i organisationen.
- B. At holde Hovedudvalget og organisationen orienteret om arbejdsmiljøindsatsen.
- C. At være kontaktperson til myndigheder og interesseorganisationer m.fl. i arbejdsmiljøspørgsmål.
- D. At påtale og i yderste konsekvens pålægge enheder at iværksætte de fornødne initiativer, såfremt enheden ikke overholder arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

Stk.4 Den overordnede ansvarlige for arbejdsmiljøet og arbejdsmiljørepræsentanterne i Hovedudvalget mødes mellem møderne i Hovedudvalget med henblik på at sikre forberedelse og opfølgning på arbejdsmiljøarbejdet i Hovedudvalget.

Stk. 5 Kommunens personaleafdeling sørger for:

- A. At iværksætte og gennemføre arbejdsmiljøforbedrende initiativer i organisationen.
- B. At yde konsulentbistand i alle arbejdsmiljøspørgsmål.
- C. At arrangere lovpligtige uddannelser, kurser, øvrig efteruddannelse og konferencer for arbejdsmiljøorganisationen.
- D. At forestå implementeringen af den vedtagne arbejdsmiljøpolitik i samarbejde med enhederne i organisationen.
- E. At sikre koordination og udførelse af HR- og arbejdsmiljøinitiativer i organisationen.

§ 13 Arbejdsmiljøgruppens opgaver

Stk. 1 Arbejdsmiljøgruppens opgaver er bl.a. følgende:

- A. Varetage og deltage i aktiviteter til at beskytte de ansatte og forebygge risici.
- B. Deltage i planlægning af arbejdsmiljøarbejdet.
- C. Deltage i gennemførelse af APV og udarbejdelse af den lovpligtige handlingsplan.
- D. Kontrollere at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.
- E. Kontrollere at der gives effektiv oplæring og instruktion – tilpasset de ansattes behov.
- F. Deltage i undersøgelse af arbejdsskader samt tilløb hertil og sikre anmeldelse til relevante myndigheder.
- G. Påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed.
- H. Virke som kontakttled mellem de ansatte og MED-udvalget, MED-gruppen eller personalemødet, samt eventuelt kontakttled til MED-udvalg på andre niveauer.
- I. Forelægge arbejdsmiljøproblemer, som arbejdsmiljøgruppen ikke selv kan løse for MED-udvalg, MED-gruppe eller MED-personalemøde. Forelægge arbejdsmiljøproblemer af generel betydning for det relevante MED-niveau herunder Hovedudvalget.
- J. Tage initiativ til og gennemføre en årlig arbejdsmiljødrøftelse i den enhed/de enheder arbejdsmiljøgruppen repræsenterer i samarbejde med det lokale MED-udvalg / MED-personalemøde på lederniveau 3-4. Herunder medvirke til at udarbejde en samlet oversigt over arbejdsulykker i afdelingen, samt drøfte tiltag til at forhindre gentagelse(r).
- K. Understøtte ledelsen i at der gennemføres omsorgs-, fraværs-, og mulighedssamtaler.

Ovenstående opgavebeskrivelser er ikke udtømmende. Antallet, karakteren og udstrækningen af opgaver vil variere for de respektive enheder.

- Stk. 2
- A. Arbejdsmiljøorganisationens medlemmer skal gennemgå den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse, som er at regne som normal arbejdstid.
 - B. Efter anmodning til den nærmeste leder får arbejdsmiljørepræsentanten tjenestefrihed med løn til deltagelse i relevante kurser, konferencer og møder m.m. udbudt af Hovedudvalget.
 - C. Efter aftale med den nærmeste leder kan arbejdsmiljørepræsentanten få tjenestefrihed med løn til deltagelse i anden relevant efteruddannelse og opkvalificering.

§ 14 Valg af arbejdsmiljøgruppe i enhederne

Stk. 1 Arbejdsmiljørepræsentanten vælges blandt alle de medarbejdere som arbejdsmiljørepræsentanten skal repræsentere

En arbejdsmiljørepræsentant kan ikke repræsentere mere end maksimum 50 kolleger, og det skal tilstræbes at have et antal af arbejdsmiljørepræsentanter i hver enhed, så arbejdsmiljøopgaverne kan løses på tilfredsstillende vis.

Som supplement til arbejdsmiljøgruppen kan arbejdsmiljøgruppen i enighed udpege ansatte, som ikke er valgt som arbejdsmiljørepræsentant eller leder i en arbejdsmiljøgruppe som hjælpere til at få løst opgaver som f.eks. APV eller lignende. Disse hjælpere oppebærer ikke ansættelsesmæssig beskyttelse, som de ordinært valgte/udpegede medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen.

Stk. 2 Enhedens arbejdsmiljørepræsentant vælges blandt medarbejdere med mindst ½ års tilknytning til Holbæk Kommune. Elever og lærlinge er ikke valgbare.

Enhedens leder anmelder valget til kommunens personaleafdeling.

Valgperioden er 2 år, men kan efter beslutning i Hovedudvalget forlænges til maksimalt 4 år. Såfremt arbejdsmiljørepræsentanten er fraværende på grund af orlov, sygdom eller andet fravær i en sammenhængende periode på mindst 4 måneder, kan medarbejderne vælge en ny arbejdsmiljørepræsentant for enten den resterende del af valgperioden eller for en ny valgperiode.

Valgperioden følger valget til MED-organisationen, dog afholder skolerne valg i marts måned, hvor arbejdsmiljøgruppen træder i kraft ved skoleårets start i august det samme år.

KAPITEL 4

§ 15 Valg af tillidsrepræsentanter

Stk. 1 På enhver arbejdsplads kan der vælges en 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe, hvis gruppen omfatter mindst 5 medarbejdere.

Stk. 2 Hvis arbejdspladsens medarbejdere og ledelse er enige herom, kan der vælges flere end 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. arbejdsplads.

Stk. 3 Udgør antallet af medarbejdere i en overenskomstgruppe mindre end 5 på arbejdspladsen, kan den pågældende gruppe udgøre enten et valgfællesskab med en tilsvarende gruppe på en anden arbejdsplads i samme enhed i Holbæk Kommune eller søge bistand hos en tillidsrepræsentant for en anden overenskomstgruppe på arbejdspladsen.

Stk. 4 To eller flere overenskomstgrupper kan indgå i valgforbund og tilsammen vælge en tillidsrepræsentant, som repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

- Stk. 5 Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst ½ års tilknytning til kommunen. Elever på erhvervsuddannelserne er ikke valgbare. Valget anmeldes skriftligt af vedkommende organisation over for kommunens personaleafdeling. Kommunen er berettiget til, over for organisationen, at gøre indsigelse mod valget inden for en frist på 3 uger fra modtagelse af meddelelse fra organisationen.
- 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.

§ 16 Tillidsrepræsentantens opgaver

- Stk. 1 Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel, over for sin faglige organisation, som over for Holbæk Kommune, at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt gælder kommunens ledelse og dennes repræsentanter.
- Stk. 2 Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt af og kan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandling om lokale spørgsmål.
- Stk. 3 Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for det område og den gruppe, han/hun repræsenterer, holdes bedst muligt orienteret.
- 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.
- Stk. 5 Hvis arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentantarbejdet varetages af samme person, har tillidsrepræsentanten tillige de beføjelser, som følger af arbejdsmiljølovgivningen m.v.

§ 17 Valg af fællestillidsrepræsentanter

- 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 til kommunen ved en af samtlige berørte tillidsrepræsentanter underskrevet anmeldelse.
- Stk. 2 Den enkelte personaleorganisationens 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 besluttes, hvilke spørgsmål der skal varetages af fællestillidsrepræsentanten – og således ikke af de enkelte tillidsrepræsentanter. Valget af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de berørte og anmeldte tillidsrepræsentanter. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes skriftligt af personaleorganisationen over for kommunen.

- 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 henhører under de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner.
- Stk. 4 Valg af fællestillidsrepræsentanter, der ikke i forvejen er tillidsrepræsentanter, kan alene finde sted efter lokal aftale.
- 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 kommunen, men behøver ikke at være tillidsrepræsentant i forvejen.

§ 18 Valg af suppleant (stedfortræder)

- Stk. 1 Der kan vælges 1 suppleant (stedfortræder) for hver tillidsrepræsentant, fællestillidsrepræsentant og medarbejderrepræsentant.
- Stk. 2 Suppleanten er omfattet af bestemmelserne i rammeaftalens §18. Under medarbejderrepræsentanternes fravær indtræder suppleanten i medarbejderrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter nærværende regler.

§ 19 Medarbejderrepræsentanternes vilkår

- Stk. 1 Varetagelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant (tillids-, fællestillids-, arbejdsmiljø-, og medarbejderrepræsentant) må ikke indebære indtægtstab.
- Stk. 2 Medarbejderrepræsentanter skal have den fornødne og tilstrækkelig tid til varetagelsen af deres hverv.

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

- Stk. 1 Efter anmodning gives der tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed med henblik på:
- A. Deltagelse i de af personaleorganisationerne arrangerede tillidsrepræsentantkurser,

B. Udøvelse af hverv, hvortil tillidsrepræsentanten er valgt inden for sin forhandlingsberettigede personaleorganisation, og deltagelse i møder, som arrangeres af den forhandlingsberettigede personaleorganisation for de tillidsrepræsentanter, der er valgt i kommunerne.

Stk. 2 Tjenestefriheden til de i stk. 1 nævnte aktiviteter ydes med løn, mod at vedkommendes personaleorganisation refunderer kommunens udgift til løn under tjenestefriheden.

Stk. 3 Der udredes af kommunen 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 arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i kurserne kan finansieres af fonden. Vedtægter for fonden og bestemmelser om størrelsen af kommunernes indbetalinger fastsættes ved aftale mellem KL og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

§ 21 Afskedigelse

Stk. 1 En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Stk. 2 Inden en tillidsrepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet mellem kommunen og den personaleorganisation, som tillidsrepræsentanten er anmeldt af. Kommunen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter, at organisationen har modtaget meddelelsen om den påtænkte opsigelse.

Stk. 3 Hvis personaleorganisationen skønner, at den påtænkte afskedigelse ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens eller kommunens forhold, kan personaleorganisationen inden en frist på 14 dage efter den i stk. 2 nævnte forhandling over for kommunen 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.

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.

Stk. 5 I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrunder bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 2-4. I sådanne tilfælde skal kommunen 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 kommunen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst.

- Stk. 6 Spørgsmålet om afskedigelses berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget afskedigelse af en tillidsrepræsentant afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold til rammeaftalens § 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 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.
- Stk. 7 Ved afskedigelse af en prøveansat tjenestemand, der er valgt som tillidsrepræsentant, finder stk. 1-6 ikke anvendelse.
- Stk. 8 Stk. 1-7 gælder tilsvarende for andre medarbejderrepræsentanter, der er valgt i henhold til denne aftale.

§ 22 Voldgift vedrørende § 15-20

- Stk. 1 Uoverensstemmelser om fortolkning af §§ 15-20 om tillidsrepræsentanter afgøres ved en voldgift, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL og 2 af KTO/SHK
- 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.
- Stk. 3 Parterne forpligter sig til at efterkomme voldgiftsrettens kendelse samt til at bære eventuelle ikendte omkostninger.

§ 23 Håndhævelse af forpligtelserne i § 6, stk. 4 - 6

- Stk. 1 Såfremt en af parterne ikke overholder sin forpligtelse i henhold til § 6, 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.
- 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.

- 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. Såfremt sagen er opstået på lokalt niveau, kan sagen af begge parter eller af den anden part i MED-udvalget indsendes til hovedudvalget, såfremt der ikke er taget skridt til at opfylde forpligtelserne inden for 1 måned. Hovedudvalget skal herefter tage stilling til sagen.
- Stk. 4 I tilfælde af, at parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 6, 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 § 6, 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.
- Stk. 5 Såfremt sagen i øvrigt ikke løses i henhold til stk. 3 eller 4, overgår sagen til KL og KTO. 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. Svarkrift afgives herefter senest 3 måneder fra modtagelsen af klageskriftet.
- 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.
- Stk. 7 Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne og kan således ikke indbringes for den kommunale tjenestemandsråd, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse.
- Stk. 8 Voldgiftsretten kan idømme en godtgørelse.
- 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.

KAPITEL 5

§ 24 Ikrafttræden

- Stk. 1 A. Den lokale MED-aftale træder i kraft den 1. december 2012.
- B. Den lokale MED-aftale kan af aftalens parter opsiges skriftligt med 9 måneders varsel til udgangen af september måned i ulige år. Ved aftalens opsigelse optages forhandling mellem aftalens parter om indgåelse af ny aftale.

- C. Hvis der ikke senest 3 måneder før MED-aftalen ophører, er opnået enighed om en ny MED-aftale, så træder aftalen om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg samt arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser automatisk i kraft ved aftalens ophør.
- D. Aftalen kan genforhandles uden forinden at være opsagt.
- E. Det er mellem parterne aftalt, at Hovedudvalget i 2. kvartal 2014 udarbejder en status på implementering af denne MED-aftale samt, at der foretages en evaluering af MED-dialogmøder.
- F. Endvidere er det aftalt, at Hovedudvalget i 2. kvartal 2016 udarbejder en evaluering af hele aftalen, der involverer MED-udvalg, MED-personalemøder på lederniveau 3-4 samt arbejdsmiljøgrupper.

Færdigforhandlet den 27. november 2012 og godkendt den 4. december 2012

For medarbejdersiden:

Jens Rohrberg
DLF, FTF

Kari Petersen
BUPL, FTF

Rene Strunch
FOA, LO

Flemming Rydahl
DSF, FTF

Lene Kümpel
SL, LO

Tine Grodahl Thomsen
HK, LO

For arbejdsgiversiden:

Hans Søie
Kommunaldirektør

Kenn Thomsen
Direktør

Jeppe Søndergaard
Chef

Klaus Rokkedal
3F, LO