

Håndbog om MED

Denne lille håndbog er til dig,
der sidder i MED-systemet

Indhold

Forord	4
Information og drøftelse	5
Gensidig informationspligt	5
Ledelsens forpligtigelse til information og drøftelse	6
Beslutning af mere indgribende karakter	7
Betydelige ændringer	8
Brud på informationsforpligtigelsen - det gule kort	10
Hvis I er et MED-hovedudvalg	11
Hvis I er et MED-udvalg på en institution [eller på område-/forvaltningsniveau]	12
Hovedudvalgets rolle - det gule kort	13
Hvis ledelsen har fået det gule kort	13
Drøftelse på det rette MED-niveau	15
Niveau 1: MED-hovedudvalget	17
Niveau 2: MED-udvalget på forvaltningsniveau, område- eller sektorniveau	17
Niveau 3: MED-udvalget på institutionsniveau	17

Politisk ansvarlig: Dennis kristensen

Redaktion: Sanne Kjærgaard Nikolajsen

Layout: Joe Anderson

Tryk: Pjec1heden og FOAs trykkeri



Større besparelserprojekter på dagsorden

- få en god proces i MED-systemet

Før beslutning træffes	19
Efter beslutning er truffet	21

Indgåelse af retningslinjer

Hvad er en retningslinje?	24
Procedureretningslinjer	24
Skal-retningslinjer	25
Kan-retningslinjer	27
Hvem fastlægger kan-retningslinjer?	27
Hvad kan retningslinjer handle om?	27
Forskel på en retningslinje og en regel	28
Kan-retningslinjer og arbejdsmiljø	28
Skabelon til en kan- eller skal-retningslinje	29
Skabelon til en procedureretningslinje	31

Uddrag fra MED-rammeaftalen

§ 5. Kompetence	34
§ 6. Medbestemmelse og medindflydelse	35
§ 7. Information og drøftelse	36
§ 8. Retningslinjer	41
§ 9. Hovedudvalget	45
§ 21. Håndhævelse af forpligtigelserne i § 7 stk. 4-6	54

Forord

Denne lille håndbog er til dig, der sidder i MED-systemet, og som lige har brug for de grundlæggende bestemmelser for MED-systemets arbejde.

Først finder du FOAs gennemgang af MED-rammeaftalens bestemmelser. Vejledningen til MED er udarbejdet i et samarbejde mellem FOA, OAO og FTF.

Vi har skrevet om information og drøftelse, Det gule kort, hvad vil det sige at drøfte på rette MED-niveau, hvordan en god proces foregår i MED-systemet, og vi har skrevet om de 3 forskellige slags retningslinjer.

Sidst i materialet er et uddrag af de bestemmelser fra MED-rammeaftalen, som vi henviser til.

- Hvis du sidder i MED-hovedudvalget, så har vi i FOA også skrevet en lille pjece specielt til dig. Du kan få pjecen ved at henvende dig i din afdeling.
- Hvis du skal deltage i et lokalt forhandlingsorgan, der skal forhandle jeres lokale MED-aftale, så har vi også skrevet en guide, du kan bruge til det formål. Den kan du også få, ved at henvende dig i din lokale FOA-afdeling.
- Hvis du skal vide noget om reglerne for dit arbejde som tillidsrepræsentant, så finder du regelsættet i MED-håndbogen, som er udgivet af KL og KTO eller Danske Regioner og FOA og KTO.
- Hvis du skal vide noget om, hvordan MED-systemet er bygget op i din kommune/region, så skal du se i den lokale MED-aftale for din kommune eller din region.

Information og drøftelse

I MED-systemet er der gensidig informationsforpligt, som betyder at såvel ledelses- som medarbejderrepræsentanterne har pligt til at informere hinanden og drøfte spørgsmål, som vedrører arbejdsforholdene.

Ledelsen har derudover pligt til at informere om og drøfte deres påtænkte beslutninger, før de træffer dem. Således at medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i beslutningsgrundlaget.

Informationen og drøftelsen skal finde sted i MED-udvalget på det ledelsesniveau, hvor beslutningen skal træffes. Fordi det er her, medarbejderrepræsentanterne har en reel mulighed for at få medindflydelse.

Hvis det er en politisk beslutning, der skal træffes, skal drøftelsen finde sted i det MED-udvalg, hvor lederen med kompetencen til at fremsende sagsfremstilling til politikerne sidder.

Hvis ledelsen ikke overholder deres forpligtelse til information og drøftelse forud for beslutning, kan medarbejderrepræsentanterne trække det gule kort. Herefter har ledelsen en måned til at trække beslutningen tilbage.

Hvis ledelsen vælger ikke at trække beslutningen tilbage, skal sagen gå direkte til MED-hovedudvalget (det øverste MED-udvalg i kommunen/regionen).

I MED-hovedudvalget træffer man beslutning, om hvor stor en godtgørelse, der skal betales for bruddet på bestemmelserne om information og drøftelse.

Gensidig informationspligt

Stk. 1.

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

Den gensidige informationsforpligt-

telse er en af grundstenene i MED-systemet. Meningen er, at ledelsen skal have mulighed for at træffe så velunderbyggede beslutninger som overhovedet muligt. Desuden at ledere og medarbejderrepræsentanter, der hvor det er muligt, træffer fælles beslutninger om, hvordan ledelsesretten udøves (indgår retningslinjer).

Derfor har ledelsen krav på, at medarbejderrepræsentanterne informerer om, hvad der rør sig på arbejdspladsen. Herunder, hvordan medarbejderrepræsentanterne tror, at medarbejderne vil reagere på kommende ledelsesbeslutninger.

Ledelsens forpligtigelse til information og drøftelse

Stk. 2

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

En tommelfingerregel, på hvornår der fx er informationspligt er, hvis ledelsen træffer beslutninger, som har principiel karakter. Eksempelvis, hvis ledelsen ønsker at ændre de anvendte principper for arbejdstidsplanlægning.

Hvis lederen af en børnehave ønsker, at det fremover kun er de fuldtidsansatte, der skal åbne eller lukke børnehaven, således at de deltidsansatte primært arbejder i spidsbelastningstiden, så skal dette princip først til drøftelse i institutionens MED-udvalg.

I MED-udvalget kan man indgå en retningslinje, der indeholder de principper, som anvendes ved arbejdstidsplanlægningen. (Under forudsætning af, at disse principper ikke er i karambolage med overenskomsternes bestemmelser vedr. arbejdstid).

Hvis der ikke kan opnås enighed om indgåelse af en retningslinje, så kan lederen træffe sin beslutning efter MED-udvalgets drøftelse.

Beslutning af mere indgribende karakter

Hvis der er tale om en ledelsesbeslutning, som eksempelvis et større omstillingsprojekt, hvor der måske også skal ske nedskæring i personalet, så er vi i den alvorlige ende af skalaen, og der er derfor flere krav til processen forinden ledelsen kan træffe sin beslutning.

Informationen skal ske så betids, at den enkelte medarbejderrepræsentant har en reel mulighed for at konsultere sit valggrundlag på en hensigtsmæssig måde. Dette indebærer, at medarbejderrepræsentanterne sikres rimelig tid til at drøfte konsekvenser af et påtænkt omstillingsprojekt med de berørte medarbejdere.

Stk. 4.

I overensstemmelse med reglerne om information og drøftelse påhviler det ledelsen

- a. at informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i virksomhedens eller forretningsstedets aktiviteter og økonomiske situation.

Det betyder, at ledelsen har pligt til at informere om og drøfte eksempelvis forventede nedskæringer eller forventede udvidelser.

- b. at 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.

Situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen kan eksempelvis være, hvis et hospital har fået besked på at effektivisere driften med 3 %. Her har ledelsen altså en forpligtigelse til at drøfte de konsekvenser, en sådan effektivisering kan have på organisationens struktur, arbejdsplanlægning, beskæftigelse m.v.

- c. at informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse.

Betydelige ændringer

I forbindelse med betydelige ændringer, som kan være:

- nedskæringer af personalet
- betydelige ændringer i ansættelsesforholdet
- virksomhedsoverdragelse, som ofte er i forbindelse med udliciteringer, oprettelse af fælles kommunalvirksomhed e.l.

er der en særlig forpligtigelse til fra arbejdsgiversiden, at forhandle spørgsmålet med medarbejderrepræsentanterne forud for beslutning i kommunalbestyrelsen eller regionsrådet (§ 7 stk. 5).

Til denne drøftelse (forhandling) i MED-udvalget (som ofte vil være MED-hovedudvalget), kan medarbejderrepræsentanterne supplere MED-udvalget med en tillidsrepræsentant fra den berørte personalegruppe. (§ 7 stk. 6).

Bemærkning:

Kravene til informationens indhold og tidspunktet for informationen skal stå i rimeligt forhold til den pågældende sags omfang og karakter, således at kravene til informationen

skærpes jo mere omfattende, jo mere kompliceret og jo mere indgribende, sagen er for medarbejderne.

Bemærkning:

Informationen skal indeholde en belysning af problemstillingernes faktiske omstændigheder, som har betydning for den forestående beslutning i sagen. Hvis der er tale om en kompliceret problemstilling, eller hvis der skal ske en drøftelse i baglandet på baggrund af informationerne, forudsættes, at informationen så vidt muligt foreligger i form af tilstrækkeligt skriftligt materiale.

Bemærkning:

Det skal sikres, at drøftelsen sker på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold.



[illegible]

Brud på informationsforpligtelsen – det gule kort

Hvis ledelsen bryder sin informationsforpligtelse kan man anvende det gule kort, herefter har ledelsen en måned til at trække beslutningen, som ikke blev drøftet i MED-systemet før den blev truffet, tilbage.

Hvis ledelsen vælger ikke at trække beslutningen tilbage, så skal sagen direkte i det øverste MED-udvalg [MED-hovedudvalget].

Herunder gives et eksempel på, hvordan medarbejdersiden kan reagere, hvis der er sket et brud på informationspligten omtalt i MED-rammeaftalens § 7 stk. 4-6.

Hvis I er et MED-hovedudvalg	
Hvad er der sket?	Hvad gør I?
Kommunalbestyrelsen eller økonomiudvalget har besluttet at lukke en institution uden at informere og drøfte med medarbejdersiden.	Medarbejderrepræsentanterne fremsætter, så snart man er blevet opmærksom på beslutningen, en skriftligt anmodning til ledelsen om, at forpligtelsen overholdes. I skriver: "I henhold til MED-rammeaftalens § 21 stk. 1 (§ 20 stk. 1 på det regionale område), skal vi anmode ledelsen om at overholde MED-rammeaftalens § 7 stk. 4-6, i forbindelse med kommunalbestyrelsens beslutning af [dato] vedr. [institutionens navn]. Denne anmodning er afleveret til [navn på kommunaldirektør eller anden person i direktionen] den [dato på det tidspunkt, hvor denne anmodning er afleveret]"

Hvis I er et MED-hovedudvalg

Hvad er der sket?

Hvad gør I?

Ledelsen har herefter 1 måned til at omgøre beslutningen og lade sagen gå om – først i MED-systemet, derefter til fornyet beslutning i kommunalbestyrelsen nu med et referat fra de drøftelser, der har fundet sted.

Ledelsen og kommunalbestyrelsen vælger ikke at lade sagen gå om.

Hovedudvalget skal herefter drøfte muligheden for at blive enige om en passende godtgørelse for bruddet på MED-aftalen. Hvis I ikke kan blive enige om, hvorvidt der er et brud, eller hvis I ikke kan blive enige om størrelsen på godtgørelsen eller anvendelsen af godtgørelsen, så sendes sagen til de centrale parter.

I beskriver sagen og sender den til KTO og KL.

I beskrivelsen skal det fremgå, hvad der [ikke] er sket i MED-systemet i forbindelse med beslutningen om lukning af institutionen. Medsend dagsorden og referater af MED-udvalgsmøder samt dagsorden og referater af kommunalbestyrelsesmøder.

Medsend også referater fra MED-udvalgsmøder, hvor sagen burde have været drøftet, men ikke er blevet det.



Hvis I er i et MED-udvalg på en institution (eller på område-/forvaltningsniveau)	
Hvad er der sket?	Hvad gør I?
Det er besluttet at lukke institutionen, men der har ikke været informeret og drøftet i MED-udvalget. I får pludselig besked om, at det er besluttet at lukke institutionen.	I retter omgående henvendelse til næstformand og formand for jeres eget MED-udvalg samt til MED-hovedudvalget. Skriv en mail til dem begge, hvori I skriver: ”I henhold til MED-rammeaftalens § 21 stk. 1, [§ 20 stk. 1 på det regionale område] skal vi anmode ledelsen om at overholde rammeaftalens § 7 stk. 4-6, i forbindelse med kommunalbestyrelsens beslutning af [dato] vedr. [institutionens navn]. Denne anmodning er afleveret til [navn på kommunaldirektør og/eller andre ledere, der modtager jeres mail] den [dato på det tidspunkt, hvor denne anmodning er afleveret]” I mailen skriver I, at I forventer svar på jeres henvendelse hurtigst muligt. Hvis I efter 3 dage ikke har hørt fra næstformanden eller formanden fra MED-hovedudvalget, så kontakt jeres næstformand pr. telefon og/eller kontakt et af de øvrige MED-hovedudvalgsmedlemmer, så I er sikre på, at de har modtaget jeres henvendelse. Send ligeledes denne mail cc. til jeres lokale faglige organisationer, således at de er informeret, hvilket er vigtigt, fordi de vil modtage sindet-skrivelser i forbindelse med evt. afskedigelser.



Hvis ledelsen har fået det gule kort	
Hvad er der sket?	Hvad gør I?
Ledelsen og kommunalbestyrelsen vælger ikke at lade sagen gå om.	I skal drøfte sagen på et møde i MED-hovedudvalget (MED-rammeaftalens § 9 stk. 2 og § 21 stk. 3) Hvis I ikke kan blive enige om, hvorvidt der er et brud, kan I sende den til KTO og KL. I beskrivelsen skal det fremgå, hvad der [ikke] er sket i MED-systemet i forbindelse med beslutningen om lukning af institutionen. Medsend dagsorden og referater af MED-udvalgsmøder samt dagsorden og referater af kommunalbestyrelsesmøder. Medsend også referater fra MED-udvalgsmøder, hvor sagen burde have været drøftet, men ikke er blevet det.
Der opnås enighed i MED-hovedudvalget om, at der er sket et brud på § 7 stk. 4-6.	Hovedudvalget skal herefter drøfte muligheden for at blive enige om en passende godtgørelse for bruddet på MED-aftalen. I tager udgangspunkt i, hvilke samarbejdsfremmende foranstaltninger, der bør sættes i værk og finansieres af kommunen som godtgørelse. Eller hvis I ikke kan blive enige om størrelsen på godtgørelsen eller anvendelsen af godtgørelsen, så sendes sagen til de centrale parter.



Drøftelse på det rette MED-niveau

Drøftelserne i MED-systemet skal altid ske på "rette niveau" (§ 5). Det betyder, at en forestående beslutning om at lukke en institution, skal ske i det MED-udvalg, hvor chefen/direktøren, der udarbejder indstillingen til økonomiudvalget og kommunalbestyrelsen, sidder. Og altså ikke på selve institutionen, hvor den ansatte leder ikke har kompetence til at ændre på indstillingen til økonomiudvalget eller kommunalbestyrelsen.

MED-systemet skal afspejle og matche ledelsesstrukturen. Med andre ord skal ledelsesbeslutningerne mødes i øjenhøjde. Det betyder, at de ledelsesbeslutninger, der har indflydelse på arbejds- og personaleforhold, skal drøftes i MED-systemet på det niveau, hvor ledelsen har kompetencen til at træffe beslutningen eller til at indstille til beslutning til det politiske niveau.

Niveau 1: MED-hovedudvalget

Hvis det er på direktionsniveau, at der forberedes en beslutning om at nedlægge en institution, herunder at kommunaldirektør eller direktion er ansvarlig for sagsfremstillingen til kommunalbestyrelsen eller økonomiudvalget, så er det MED-hovedudvalget, der drøfter indstillingen, og det er MED-hovedudvalgets drøftelser, der skal indgå i beslutningsgrundlaget.

Medarbejderrepræsentanterne i det pågældende MED-udvalg, hvor drøftelsen finder sted, skal drøfte indstillingen med deres bagland [valggrundlag] forud for drøftelsen i MED-udvalget. I dette eksempel vil det betyde, at medarbejderrepræsentanterne i MED-hovedudvalget skal drøfte konsekvenserne med de berørte medarbejdere på institutionen (§ 7 bemærkning til stk. 4).

MED-rammeaftalens § 5:

“Medindflydelse og medbestemmelse udøves indenfor det kompetenceområde, som ledelsen har med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.”

“Ledelsens kompetence er udgangspunktet for medindflydelse og medbestemmelse indenfor et givent område. Hvis en leder ikke har kompetence i forhold til et givent emne, er der i princippet ikke grund til at inddrage emnet i samarbejdet. Samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere bør i stedet finde sted på det niveau såvel højere som lavere, hvor ledelsen har kompetencen.”

I det følgende en lille guide om MED-niveauerne, hvor der er taget udgangspunkt i et eksempel med en institutionsnedlæggelse.

Hvorledes institutionens MED-udvalg inddrages i en proces, der omhandler institutionens lukning, afgøres af procedureretningslinjen for større omstillingsprojekter evt. procedureretningslinjen for budget-

tets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold.

Procedureretningslinjerne er indgået i MED-hovedudvalget.

Hvis der ikke er indgået procedure-retningslinjer, der dækker spørgsmålet, kan det konkret afgøres af MED-hovedudvalget, hvordan den øvrige MED-organisation inddrages.

Niveau 2: MED-udvalget på forvaltningsniveau, område- eller sektorniveau

På forvaltnings- eller områdeniveau skal man ligeledes se på ledelsesniveauets kompetenceområder.

Har forvaltningschefen indstillingsret til eksempelvis kommunalbestyrelsen eller økonomiudvalget, så vil disse indstillinger (hvis de falder ind under § 7 i MED-rammeaftalen) skulle drøftes i MED-udvalget på dette niveau forud for, at forvaltningschefen indstiller til beslutning.

Der kan også være et politisk udvalg på forvaltnings-/områdeniveau. I det tilfælde vil det sandsynligvis være

forvaltningschefen, der eksempelvis indstiller til det politiske udvalg for daginstitutionsområdet, at der skal nedlægges en institution.

Dermed er det samtidig forvaltningschefens opgave at drøfte og forhandle spørgsmålet med MED-udvalget på dette MED-niveau, således at MED-udvalgets drøftelse kan indgå i beslutningsgrundlaget.

I dette tilfælde vil der efterfølgende kunne være 2 modeller:

Model 1:

Det politiske udvalg indstiller til kommunalbestyrelsen, at forvaltningens indstilling følges, og den pågældende institution nedlægges. Udvalget ændrer ikke i indstillingen.

I et sådant tilfælde skal drøftelserne fra forvaltnings- eller område-MED-udvalget fremsendes til kommunalbestyrelsen i samme form, som det har været fremsendt til det politiske udvalg på forvaltningsniveau.

Hovedudvalget skal have forelagt indstilling og resultat af drøftelser,

hvis det fremgår af de i MED-systemet aftalte procedureretningslinjer eller i den lokale MED-aftale.

Model 2:

Det politiske udvalg kan ændre i indstillingen måske vedrørende tidspunktet for institutionens nedlæggelse eller lignende. Der foreligger så en ny situation.

I dette tilfælde skal MED-Hovedudvalget drøfte den nye indstilling fra det politiske udvalg på område-niveau, og MED-hovedudvalgets drøftelser skal ligeledes indgå i det endelige beslutningsgrundlag for kommunalbestyrelsen.

Man kan også vælge at foretage den fornyede drøftelse i MED-systemet i det forvaltnings-/område-/MED-udvalg, der i første omgang drøftede indstillingen, hvis det fortsat er forvaltningschefen, der skal udarbejde den endelige indstilling til kommunalbestyrelsen.

Niveau 3: MED-udvalget på institutionsniveau

Hvis der er tale om, at den pågæl-

dende institution skal nedlægges, er institutionsniveauet ikke det rette ledelsesmæssige niveau at drøfte en sådan beslutning i, idet den stedlige institutionsledelse næppe vil have indstillingsret til kommunalbestyrelsen, der i sidste ende vil være beslutningstagere.

Desuden vil en institutionsnedlæggelse også betyde, at der skal tages stilling til forhold, som ligger ud over kompetencen for såvel medarbejderrepræsentanterne som ledelsen på institutionen. Eksempelvis vil det være særlig væsentligt at drøfte trykhedsforanstaltninger for personalet på institutionen, herunder mulighed for omplacering indenfor kommunens arbejdsgiverområde.

Det bør fremgå af procedureretningslinjer for større omstillingsprojekter, hvorledes de berørte medarbejdere og MED-systemet på det lokale niveau inddrages i processen.

Desuden har ledelsen på institutionen naturligvis pligt til i institutionens MED-udvalg at informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i henhold til § 7 i MED-rammeaftalen.

Se i øvrigt afsnittene Information og drøftelse og Indgåelse af retningslinjer.



Større besparelserprojekter på dagsorden – få en god proces i MED-systemet

Før beslutning træffes		
Forum	Emne	Opgave
Hovedudvalget	Forslag til besparelse med afskedigelser til følge. Rammeaftalens § 7 stk. 4-6. vedr. information og drøftelse. Rammeaftalens § 8 stk. 1 vedr. Retningslinjer samt stk. 3 vedr. procedureretningslinjer.	Udvalget drøfter besparelserne samt en proces for, hvorledes dette drøftes med de berørte afdelinger/institutioner/forvaltninger forud for beslutning.
Områdeudvalg/forvaltningsudvalg	Forslag til besparelser inden for det pågældende område. Rammeaftalens § 7 vedr. information og drøftelse.	Udvalget drøfter de personale-mæssige konsekvenser, forslaget har for området. Udvalget henvender sig til afdelings-/institutionsudvalgene og melder tilbage til hovedudvalget i henhold til den i hovedudvalget besluttede procedure.

Før beslutning træffes		
Forum	Emne	Opgave
Afdelings-/institutions-/arbejdspladsudvalg	Forslag til besparelser på den pågældende institution. Rammeaftalens § 7 vedr. information og drøftelse.	Udvalget drøfter de personale-mæssige konsekvenser for personalet på institutionen/afdelingen. Udvalget melder tilbage til områ- deudvalget eller til hovedudvalget i henhold til den i MED-hovedud- valget besluttede procedure.
Hovedudvalget	Forslag til besparelser med afskedigelser til følge. Rammeaftalens § 7 stk. 4 b og c vedr. information og drøftelse.	Med baggrund i drøftelserne på de underliggende MED-niveauer gennemfører udvalget forhandlin- gen af spørgsmålet om ændrin- ger i arbejdstilrettelæggelse og ansættelsesvilkår, som besparel- serne medfører. Udvalgets drøftelser indgår i kommunalbestyrelsens beslut- ningsgrundlag og bør derfor være skriftlige.



Efter beslutning er truffet		
Forum	Emne	Opgave
Hovedudvalget	Udrulning af besparelserne. Rammeaftalens § 7 stk. 3 samt rammeaftalens § 8 stk. 3.	Ledelsen fremlægger en redegørelse for behandlingen i kommunalbestyrelsen herunder det endelige omfang af besparelserne med oversigt over, hvordan det udrulles i henhold til den økonomiske styreform i kommunen. Udvalget drøfter og beslutter en proces for udrulning i MED-systemet. Udvalget drøfter kriterier for afskedigelserne samt en tryghedsaftale for de afskedigede medarbejdere.
Afdelings-/institutions-/arbejdspladsudvalg	Kriterier for afskedigelser og brug af tryghedsaftalen.	Udvalget drøfter, hvorledes ledelsen og tillidsrepræsentanterne anvender de angivne kriterier for afskedigelse samt tryghedsaftalen.
	Proces og tidsplan.	Udvalget beslutter en proces og tidsplan for gennemførelsen af besparelserne.
Afdelings-/institutions-/arbejdspladsudvalg	Efter gennemførelse af afskedigelser.	Udvalget drøfter, hvorledes arbejdspladsen kan genoprettes, når de afskedigede medarbejdere har forladt arbejdspladsen.
	Efter hele processen er gennemført.	Udvalget evaluerer indsatsen.

Før beslutning træffes		
Forum	Emne	Opgave
Afdelings-/institutions-/arbejdsplads-udvalg	Efter hele processen er gennemført.	Med henblik på evaluering indsamler udvalget evalueringer fra de berørte institutioner/arbejdspladser.
		Udvalget evaluerer indsatsen. Og sender en evaluering til hovedudvalget.
Hovedudvalget	Efter hele processen er gennemført.	Med henblik på evaluering indsamler udvalget evalueringer fra de berørte område-/forvaltning-MED-udvalg.
		Udvalget evaluerer indsatsen, og foretager evt. ændringer i procedureretningslinjerne.

Bemærk, at tillidsrepræsentanterne i MED-systemet også har den opgave at koordinere med deres faglige organisationer i de situationer, hvor en eller flere faglige organisationer har medlemmer, som bliver berørt af besparelserne.

De lokale faglige organisationer kan forhandle undervejs i processen såvel i forhold til deres hovedaftale,

som i forhold til deres overenskomster på området.

Bemærk også, at man i henhold til MED-rammeaftalens § 4 stk. 5, har ret til kontaktudvalg.

Kontaktudvalg er et godt forum for medarbejdersiden at drøfte spørgsmål forinden de drøftes i MED-udvalget.

Indgåelse af retningslinjer

Hvad er en retningslinje?

En retningslinje er en aftale, der er indgået i MED-systemet. Der er 3 forskellige slags retningslinjer:

1. Procedureretningslinjer
2. Skal-retningslinjer
3. Kan-retningslinjer

Procedureretningslinjer

MED-rammeaftalen § 8 stk. 3:

“der skal aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af:

1. Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold
2. Større rationaliserings- og omstillingsprojekter
3. Personelpolitik ”

En procedureretningslinje er en retningslinje, hvor proceduren for information og drøftelse i MED-systemet er aftalt. Eksempelvis hvordan og hvornår skal MED-systemet drøfte budgettet. hvornår skal MED-udvalgene have det skriftlige materiale, hvilke MED-niveauer skal inddrages, hvornår skal de inddrages osv.

Procedureretningslinjer skal aftales, og de aftales typisk i MED-hovedudvalget og dækker hele MED-systemet.

Procedureretningslinjer kan ikke opsiges, og kan kun ændres ved enighed i det MED-udvalg, de er indgået i.

Ved indgåelse af procedureretningslinjer skal man huske at tage højde for de bestemmelser i MED-rammeaftalen, som sætter nogle rammer for drøftelserne i MED-systemet.

Disse bestemmelser er:

- § 5 vedr. information og drøftelse på rette niveau.
- § 7 vedr. information og drøftelse forinden beslutning med det nødvendige materiale til sagen med mulighed for drøftelse med baglandet før drøftelse i MED-udvalget, med skærpede bestemmelser i forbindelse med større

omstillingsprojekter (eksempelvis nedskæringer, udlicitering m.v.).

- OBS – henvis ikke blot til udliciteringsprotokollatet (Protokollatet om udlicitering indeholder primært anbefalinger).
- § 9 vedr. drøftelse med det politiske niveau samt ledelsens redegørelse vedr. sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsomængde.

Skal-retningslinjer

Er de retningslinjer, som er aftalt af de centrale parter, og som skal af-

tales i MED-systemet typisk i MED-hovedudvalget.

Skal betyder skal, hvilket vil sige, at der skal opnås enighed om retningslinjen, og man kan ikke undlade at aftale den. Heller ikke selv om kommunen bekender sig til "værdibase-ret ledelse".

Der er dog 2 skal-retningslinjer, som kan undlades, hvis der er enighed om det i MED-hovedudvalget, det er skal-retningslinje A og I i skemaet, som er taget fra MED-håndbogen.

Aftalen om retningslinjer

	Beskrivelse af opgaven	Aftalehjemmel
A	Aftale retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmålinger.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 3 stk. 2.
C	Aftale retningslinjer for sygefraværs-samtaler.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 7 stk. 4.
D	Sikring af, at der i kommunen aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 9.

Aftalen om retningslinjer		
	Beskrivelse af opgaven	Aftalehjemmel
E	Sikring af, at der aftales retningslinjer for den samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane på arbejdspladsen (også fra 3. person), dvs. drøfte og fastlægge i hvilket omfang retningslinjer skal fastsættes lokalt af det enkelte MED-udvalg eller centralt af hovedudvalget.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, § 10, og vejledning til trivselsaftalen om indsats mod vold, mobning og chikane.
F	Overvågning og revidering af de vedtagne retningslinjer i henhold til opgave E med henblik på at sikre, at retningslinjerne er effektive både i forhold til at forebygge problemer og til at håndtere sagerne, når de opstår.	Protokollat til aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne om indsats mod vold, mobning og chikane på arbejdspladsen.
G	Aftale retningslinjer for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige samt en drøftelse med henblik på at fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår og at sikre, at fortrængning eller udstødelse af allerede ansatte ikke finder sted.	Rammeaftale om socialt kapitel § 3
I	Aftale af retningslinjer for sundhed. Retningslinjerne skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, § 4 stk. 1.

Der kan desuden være indgået aftale om yderligere skal-retningslinjer i den lokale MED-aftale.

Skal-retningslinjer kan ikke opsiges og kan kun ændres ved enighed i det MED-udvalg, hvor de er aftalt.

KAN-retningslinjer

MED-rammeaftalens § 8 stk. 1

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

Kan-retningslinjer er de retningslinjer, som kan indeholde alt fra rygepolitik til politik om kompetenceudvikling.

Her gælder, at hvis en af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser med henblik på fastlæggelse af en retningslinje vedrørende dele af kommunens, forvaltningens eller arbejdspladsens arbejds-, personale-, samarbejds- eller arbejdsmiljøforhold.

Det kan eksempelvis være:

Ligestillingspolitik, tryghedsforanstaltninger, efteruddannelse, m.v.

Hvem fastlægger kan-retningslinjer?

Udvalg på alle niveauer i MED-systemet kan udarbejde retningslinjer. Hovedudvalget vil typisk fastlægge de overordnede rammer for arbejdspladsernes adgang til ekstern og intern ekspertbistand samt metoder; områder hvor man vurderer, at der skal være en standard for alle. De lokale MED udfylder dernæst rammerne og vedtager, hvad man gør i praksis.

Hvis hovedudvalget for eksempel har vedtaget, at alle arbejdspladser skal have adgang til at bruge en intern arbejdsmiljøkonsulent i 10 timer årligt, kan det lokale udvalg beslutte, at man bruger konsulenten til opfølgning og evaluering snarere end kortlægningen af arbejdsmiljøet.

Hvad kan retningslinjer handle om?

Som eksempler på retningslinjer vedrørende spørgsmål, der berører arbejds-, personale-, samarbejds-

eller og arbejdsmiljøforhold kan nævnes:

- Personalepolitiske principper, herunder arbejdsmiljø-, ligestillings-, familie- og seniorpolitik.
- Ansættelser, afskedigelser og forfremmelser.
- Efteruddannelsesaktiviteter for medarbejdere, herunder efteruddannelsesplanlægning.
- Tryghedsforanstaltninger i forbindelse med omstilling m.v.

Forskel på en retningslinje og en regel

Vær særlig opmærksom på, at regler om arbejds-, personale-, samarbejds- eller arbejdsmiljøforhold, som efter indstilling fra f.eks. hovedudvalget, er fastsat eller godkendt af kommunalbestyrelsen/regionsrådet, ikke er at betragte som retningslinjer, og derfor ikke er omfattet af MED-rammeaftalen, herunder af de særlige bestemmelser om opsigelse, jf. § 8 stk. 7.

Bemærkning til § 8 stk. 2:

”Hvis der derimod er fastlagt ret-

ningslinjer i et medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, vil der fortsat være tale om retningslinjer i aftalens forstand, selv om sagen forelægges for f.eks. økonomiudvalget til efterretning. Hvis økonomiudvalget uden bemærkninger tager sagen til efterretning, har økonomiudvalget alene noteret sig, at der er aftalt retningslinjer. Dette gælder, uanset om det måtte være protokolleret, at økonomiudvalget har ”godkendt” retningslinjerne.

Såfremt økonomiudvalget ikke kan acceptere retningslinjerne, må det pålægges den leder, der har kompetencen, at opsige de aftalte retningslinjer”.

Kan-retningslinjer og arbejdsmiljø

Opgaverne på arbejdsmiljøområdet er fastlagt i Arbejdsmiljøloven og de tilhørende bekendtgørelser. Der kan i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet fastlægges principper og fastlægges/aftales retningslinjer for, hvordan disse opgaver løses.

I arbejdsmiljølovgivningen slås bl.a. fast, at medarbejderne enten gennem udvalg m.v. eller gennem deres medarbejderrepræsentant skal deltage i:

- planlægning af arbejdsmiljøarbejdet
- kontrollen med arbejdsmiljøet
- vurderingen af arbejdspladsens sikkerheds- og sundhedsforhold.

Skabelon til en procedureretningslinje

Når I skal aftale en procedureretningslinje så husk, at MED-ramme-

aftalen på forhånd har fastlagt nogle bestemmelser, som I skal inddrage i jeres procedureretningslinje.

Procedureretningslinje for MED-systemets deltagelse i "..."	
Hvorfor?	Hvordan?
Hvad er formålet? Hvad vil I opnå?	Skriv de aktiviteter som er indholdet og elementerne i jeres retningslinje. Skriv også hvordan hele MED-systemet får kendskab til denne procedureretningslinje. Hvordan skal de forskellige MED-udvalg agere i processen?
Hvad?	Hvad nu hvis ...
Definér emnet, så det står klart, hvad det handler om.	Der opstår uenighed om procedureretningslinjen – hvordan henvender man sig så til MED-hovedudvalget, der i henhold til MED-rammeaftalen er de eneste, der må fortolke på retningslinjerne.
Hvem?	Hvorhen?
Hvem er interessenterne? [eksempelvis MED-niveauer på forvaltningsniveauet, arbejdspladsniveau o.l.] Hvem skal inddrages? [Hvis det er en procedure-retningslinje vedr. omstilling, hvordan inddrages de berørte, samtidig med at drøftelsen i MED-systemet finder sted på rette ledelsesniveau]?]	Hvad er målet? Er der krav til formidling, opfølgning, evaluering, revision m.v.?

Procedureretningslinje for MED-systemets deltagelse i “...”

Hvornår?	Husk!
Skriv om de tidsmæssige rammer for drøftelserne i MED-systemet.	At der i procedureretningslinjen vedr. budget skal være mindst en drøftelse med politikerne.
Tidsplaner, frister m.v. [hvornår skal det skriftlige materiale fremsendes, hvor lang tid skal man bruge på drøftelser med baglandet osv.?].	

[illegible]

Uddrag fra MED-rammeaftalen

MED-håndbog – Rammeaftale om
medindflydelse og medbestemmelse
Med KL's og KTO's fælles vejledning 2013

Det relevante uddrag i forhold til arbejdet i MED-systemet er:

- § 5 Kompetence [rette niveau]
- § 6 Medbestemmelse og medindflydelse
- § 7 Information og drøftelse
- § 8 Retningslinjer
- § 9 Hovedudvalget
- § 21 Håndhævelse af forpligtelserne i § 7 stk. 4-6
[§ 20 i regionens MED-håndbog]

§ 5. Competence

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.

Medindflydelse og medbestemmelse udøves inden for det kompetenceområde, som ledelsen har med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Hvis der opstår tvivl om rækkevidden af ledelseskompetencen, skal ledelsen klarlægge grænserne herfor.

Ledelsens kompetence er udgangspunktet for medindflydelse og medbestemmelse inden for et givent område. Hvis en leder ikke har kompetence i forhold til et givent emne,

er der i princippet ikke grund til at inddrage emnet i samarbejdet. Samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere bør i stedet finde sted på det niveau, såvel højere som lavere, hvor ledelsen har kompetencen.

De elementer, der indgår i den konkrete vurdering af ledelseskompетен-
cencen, er bl.a., om der i ledelses-
funktionen indgår:

- Selvstændig ledelsesret,
- beslutnings- eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser og
- selvstændige buget- og regnskabsansvar.

[illegible]

§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse

Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser.

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

1. Gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold,
2. medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde og

3. mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.

Med rammeaftalen er der skabt mulighed for en større grad af medindflydelse og medbestemmelse end tidligere. Der er desuden muligheder for i kommunens hovedudvalg, dvs. i medindflydelses- og medbestemmelssystemet at forhandle og indgå aftaler, som udfylder generelle rammeaftaler som et supplement til tillidsrepræsentanternes forhandlings- og aftaleret.

§ 7. Information og drøftelse

Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser.

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 kommunalbestyrelsens beslutninger.

Stk. 3.

Ledelsen skal regelmæssigt give information om fremkomne forslag og trufne beslutninger i kommunalbestyrelsen.

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 eller forretningsstedets 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.

Bemærkning:

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

Informationen skal ske så betids, at den enkelte medarbejderrepræsentant har en reel mulighed for at konsultere sit valggrundlag på en hensigtsmæssig måde. Dette indebærer, at medarbejderrepræsentanterne sikres rimelig tid til at drøfte konsekvenser af et påtænkt omstillingsprojekt med de berørte medarbejdere.

Informationen skal indeholde en belysning af problemstillingernes faktiske omstændigheder, som har betydning for den forestående beslutning i sagen. Hvis der er tale om en kompliceret problemstilling, eller hvis der skal ske en drøftelse i baglandene på baggrund af informationerne forudsættes, at informationen så vidt muligt foreligger i form af tilstrækkeligt skriftligt materiale.

Kravene til informationens indhold og tidspunktet for informationen skal stå i rimeligt forhold til den pågældende sags omfang og karakter, således at kravene til informationen skærpes jo mere omfattende, jo mere kompliceret og jo mere indgribende sagen er for medarbejderne.

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 mv. indebærer, jf. stk. 5. Der henvises desuden til protokol-lat vedrørende medarbejdernes inddragelse og medvirken i forbindelse med udlicitering mv., jf. bilag 4.

Specielt vedrørende naturgasselskaber og andre fælleskommunale virksomheder gælder bestemmelserne i stk. 4 – 6 alene virksomheder, der beskæftiger et antal medarbejdere

svarende til mindst 25 heltidsbeskæftigede medarbejdere.

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 kommunalbestyrelsen 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 medarbejdernes eller denne gruppe inden forhandlingen fremsætte krav om, at de suppleres med en tillidsrepræsentant for denne personalegruppe. Et sådant krav skal fremsættes i forlængelse af, at medarbejdernes bliver bekendt med, at der skal ske en forhandling.

Bemærkning:

Bestemmelsen tager sigte på at sikre, at de personalegrupper, der ikke forlods er repræsenteret i MED-udvalget gennem mindst én repræsentant fra den forhandlingsberettigede personaleorganisation kan blive repræsenteret ad hoc i en forhandling. Det forudsættes i den forbindelse, at retten til ad hoc repræsentation alene tilkommer de(n) personalegruppe(r), der bliver særlig berørt af de påtænkte beslutninger, jf. stk. 5.

Stk. 7.

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

Når man taler om information, er det vigtigt at skelne mellem den information, der foregår gensidigt mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter, f.eks. i et medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, og den information, som man i f.eks. hovedudvalget bliver enige om skal tilgå de øvrige medarbejdere om hovedudvalgets drøftelser og aftaler.

Rammeaftalen angår den information, der foregår i f.eks. hovedudvalget, og som kan kaldes den interne information. Informationen fra medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg til de øvrige medarbejdere kan kaldes den eksterne information og vil blive belyst nedenfor.

Den interne information

Information er grundstenen i ethvert samarbejde. Hvis en leder eller en medarbejderrepræsentant ikke er informeret om, hvad der f.eks. sker i kommunen eller på institutionen, kan den pågældende ikke forholde sig hertil og dermed ikke indgå i en meningsfuld, konstruktiv drøftelse af det givne emne.

Der er en gensidig pligt til at give en god og tilstrækkelig information om forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Hvad der ligger i begrebet "god og tilstrækkelig information" vil naturligvis variere fra sag til sag og bør tages op som led i det løbende

samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

Såvel leder- som medarbejderrepræsentanter skal informere om emner, der er af betydning for samarbejdet, og skal også selv søge information. Det er alles ansvar, at den eller de personer, man samarbejder med, bliver informeret på et hensigtsmæssigt niveau.

Information kan foregå på mange måder, og formen kan være skriftlig eller mundtlig.

Begge former har sine fordele og ulemper.

En kombination af begge former vil ofte være hensigtsmæssig.

Ved den mundtlige information kan man hurtigt give en besked, og der er oplagte muligheder for at drøfte emnet. Det er dog kun de personer, der er til stede, der informeres herved, medmindre der efter drøftelsen udarbejdes et fyldigt referat.

Hvis der er tale om en kompliceret

problemstilling, f.eks. det kommende budget, eller hvis der skal ske en drøftelse i "baglandene" på grundlag af informationerne, vil forudsætningen for en god og grundig drøftelse være, at der før drøftelsen foreligger skriftligt materiale til at understøtte den mundtlige information.

Som led i de lokale drøftelser i den enkelte kommune kan man aftale, hvornår og hvordan der skal informeres om givne emner, f.eks. at der skal informeres på det førstkomende møde i hovedudvalget om beslutninger, som er truffet i kommunalbestyrelsen.

Den eksterne information

Det påhviler MED-udvalget at drage omsorg for at samtlige medarbejdere – skriftligt eller mundtligt – løbende orienteres om udvalgets arbejde.

Ledelsen og medarbejderrepræsentanterne bør på alle niveauer i medindflyddelses- og medbestemmelsessystemet i fællesskab drøfte og fastlægge procedurer for in-

formation om arbejdet til berørte medarbejdere og ledere.

Ved valg af kommunikations- og informationsmetoder bør man overveje:

- Hvem skal informeres?
- Hvad skal der informeres om?
- Hvordan skal informationen gives?
- Hvornår skal informationen gives?
- Hvem har adgang til informationen, når den pågældende metode anvendes?

Information om udvalgets arbejde kan ske på mange måder, f.eks. via:

- Referater fra møder m.v.
- Møder eller anden mundtlig information med mulighed for dialog.
- Personaleblad.
- E-mail/intranet og lignende.
- Opslagstavle.

§ 8. Retningslinjer

Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser

Stk. 1.

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

Ved drøftelse og fastlæggelse af retningslinjer er det hensigtsmæssigt at overveje, på hvilket niveau retningslinjen skal fastlægges: For hele kommunen eller for den enkelte institution. Elementer i denne overvejelse kan f.eks. være emnet for retningslinjen og lederens kompetence.

Som eksempler på retningslinjer vedrørende spørgsmål, der berører arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold kan nævnes:

- Personalepolitiske principper, herunder arbejdsmiljø-, ligestillings-,

familie- og seniorpolitik,

- ansættelser, afskedigelser og forfremmelser,
- efteruddannelsesaktiviteter for medarbejdere, herunder efteruddannelsesplanlægning og
- tryghedsforanstaltninger.

De retningslinjer, der allerede er fastlagt i den enkelte kommune, løber uændret videre ved indgåelse af en lokal aftale. Parterne kan dog overveje, om de hidtidige retningslinjer bør revurderes og eventuelt ændres eller opsiges i forbindelse med, at man drøfter medindflydelse og medbestemmelse i kommunen.

I Københavns Kommune gælder de hidtidige rammebestemmelser om ansættelser/forfremmelser også efter indgåelsen af en lokal aftale. Parterne kan dog overveje, om de bør revurderes og eventuelt ændres.

Opgaverne på arbejdsmiljøområdet er fastlagt i arbejdsmiljøloven og de tilhørende bekendtgørelser. Der kan

i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet fastlægges principper og fastlægges/aftales retningslinjer for, hvordan disse opgaver løses. I arbejdsmiljølovgivningen slås bl.a. fast, at medarbejderne enten gennem udvalg m.v. eller gennem deres medarbejderrepræsentant skal deltage i:

- Planlægning af arbejdsmiljøarbejdet,
- kontrollen med arbejdsmiljøet og
- vurderingen af arbejdspladsens sikkerheds- og sundhedsforhold.

Stk. 2.

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

Bemærkning:

Hvis der derimod er fastlagt retningslinjer i et medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, vil der fortsat være tale om retningslinjer

i aftalens forstand, selv om sagen forelægges for f.eks. økonomiudvalget til efterretning. Hvis økonomiudvalget uden bemærkninger tager sagen til efterretning, har økonomiudvalget alene noteret sig, at der er aftalt retningslinjer. Dette gælder, uanset om det måtte være proto-kolleret, at økonomiudvalget har ”godkendt” retningslinjerne. Såfremt økonomiudvalget ikke kan acceptere retningslinjerne må det pålægges den leder, der har kompetencen, at opsiges de aftalte retningslinjer.

Stk. 3.

Der skal aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af

1. Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold,
2. større rationaliserings- og omstillingsprojekter og
3. kommunens personalepolitik, herunder eksempelvis ligestilling, kompetenceudvikling m.v.

Procedureretningslinjer drejer sig om fastlæggelse af proceduren for, hvornår og hvordan kommunens ledelse og medarbejdere drøfter budgettets konsekvenser for arbejds- og

personaleforhold, større rationaliserings- og omstillingsprojekter og kommunens personalepolitik.

Der kan i øvrigt aftales procedure-retningslinjer om andre emner.

Opmærksomheden henledes på, at der i stedet for 3 særskilte procedureretningslinjer kan indgås ét samlet sæt af retningslinjer indeholdende en beskrivelse af proceduren for drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, større rationaliserings- og omstillingsprojekter og kommunens personalepolitik.

Et sådan sæt af retningslinjer kan skabe grundlag for en sammenhængende planlægning af hvornår og hvordan emnerne drøftes i MED-systemet.

Stk. 4.

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

Redegørelsen bør normalt fremgå af et mødereferat eller lignende.

Det skal bemærkes, at stk. 4 ikke omfatter aftale af de obligatoriske procedure-retningslinjer i hht. § 8 stk. 3. Der skal opnås enighed om aftale af de obligatoriske procedureretningslinjer. De lokale parter har jf. § 22 stk. 1 mulighed for at få vejledning fra de centrale parter, hvis uoverensstemmelser fastlåser forhandlingerne om de obligatoriske procedureretningslinjer.

Stk. 5.

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

Retningslinjer i henhold til rammeaftalen/den lokale aftale er bindende, når følgende to forudsætninger er opfyldt:

1. Retningslinjerne skal være aftalt i enighed mellem parterne (jf. § 8 stk. 1).
2. Indholdet af beslutningen skal henhøre under den pågældende leders ansvars- og kompetenceområde (jf. § 5).

Stk. 6.

Alle retningslinjer skal udformes skriftligt. Aftaler om retningslinjer kan opsiges med 3 måneders varsel. I den opsigelse finder sted, skal der søges gennemført ændringer af retningslinjerne ved forhandling mellem parterne.

Alle retningslinjer, herunder procedureretningslinjerne, jf. § 8 stk. 3, skal udformes skriftligt, således at det er klart, hvad der er aftalt, og således at der kan informeres om de fastlagte retningslinjer til medarbejdere i institutionen og til kommunens organisation i øvrigt.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins or other markings on the paper.

Stk. 7.

Retningslinjer, som er aftalt i henhold til § 8, stk. 3 og i henhold til bestemmelserne i bilag 2, punkt A, C, D, E, G og I gælder indtil, der er opnået enighed om ændringer.

De almindelige retningslinjer, jf. § 8, stk. 1, kan opsiges med 3 måneders varsel og kan altid ændres, hvis der er enighed herom. Procedureretningslinjer, jf. § 8, stk. 3 og i henhold til bestemmelserne i bilag 2, punkt A, C, D, E, G og I gælder indtil parterne er enige om ændringer heraf.

§ 9. Hovedudvalget

Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser. Der kan dog ske fravigelse af punkter som beskrevet i bemærkning til stk. 3.

Stk. 1.

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

I hovedudvalget kan der forhandles og indgås aftaler om emner, hvor det af den enkelte [ramme] aftale fremgår, at medarbejdersiden forhandler i fællesskab i samarbejdssystemet.

Aftalespørgsmål, som er et anligende mellem den enkelte forhandlingsberettigede organisation og kommunen, kan ikke forhandles i hovedudvalget.

Parterne i hovedudvalget bør sammen og hver for sig sikre, at kommunens øvrige organisation ind-

drages i de drøftelser, der foregår i hovedudvalget. Inddragelsen kan dels ske ved, at der i hovedudvalget fastlægges procedurer herfor, dels ved at hver part [ledelsen og medarbejderrepræsentanterne] holder en tæt kontakt til sit eget "bagland".

Stk. 2.

Hovedudvalget har på det overordnede niveau endvidere til opgave:

1. Gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen,
2. at vejlede om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af udvalg m.v.,
3. at fortolke aftalte retningslinjer,
4. at fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom og

5. at indbringe uoverensstemmelser og fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen mv. for de centrale forhandlingsparter, jf. § 22.

Hvis der, på grund af organisations-/strukturændringer i en kommune, er behov for at tilpasse MED strukturen/organisering af arbejdsmiljøarbejdet, er det den lokale MED-aftale og hovedudvalgets fortolkning af denne, der skal ligge til grund for tilpasningen. Hovedudvalget har kompetence til dette i henhold til pkt. 4.

Hovedudvalget kan altid oprette eller nedlægge formaliserede fora, hvis der oprettes eller nedlægges en institution i kommunen, eller hvis der sker en anden ændring i kommunens organisation/struktur, som hovedudvalget er enige om, kan rummes indenfor de principper, der enten er fastlagt eksplicit i den lokale MED-aftale eller som kan udledes af aftalen. Principper kan f.eks. være antallet af niveauer i MED-strukturen, eller at organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet indgår i den lokale MED-aftale.

Sådanne principper kan dog fraviges, hvis der i hovedudvalget er enighed herom, og fravigelsen er rimeligt begrundet i den ændrede organisation/struktur.

Eksempel 1:

I en kommune indføres klyngeledelse på daginstitutionsområdet således, at det, der tidligere var flere institutioner med hvert deres MED-udvalg, nu lægges sammen til én institution. Hovedudvalget har her til opgave at fortolke den lokale MED-aftale og ud fra de principper om form og struktur, der fremgår heraf at tage stilling til, hvordan den nye klyngeinstitution kan indgå i MED-strukturen.

Kan der ikke opnås enighed i hovedudvalget, kan parterne i hovedudvalget henvende sig til KL og KTO i hht. § 22 stk. 1 og bede om vejledning i det pågældende fortolkningsspørgsmål.

Vurderer hovedudvalget, eller den ene af parterne i hovedudvalget, at det ligger udenfor den lokale aftales principper om form og struktur at indplacere den nye klyngeinstitution

i MED-strukturen, vil det være nødvendigt at genforhandle aftalen i et dertil nedsat forhandlingsorgan.

Eksempel 2:

Et af de overordnede principper i en lokal MED-aftale er, at der skal være tre niveauer i MED-strukturen: Hovedudvalg, fagudvalg og lokaludvalg. I hovedudvalget sidder fra ledelsessiden kommunaldirektøren og kommunens fire direktører. I fagudvalgene sidder der fra ledelsessiden fagchefer. Hvis der på et tidspunkt gennemføres en strukturændring i kommunen, der betyder, at jobcentret, der har eget lokaludvalg, flyttes fra at høre under en fagchef og dermed et fagudvalg, til at høre direkte under en direktør, kan hovedudvalget aftale, at princippet om tre niveauer kan fraviges, således at borgerservices lokaludvalg kommer til at referere direkte til hovedudvalget, da der ikke længere er en relevant fagchef, og dermed heller ikke er et relevant fagudvalg.

Eksempel 3:

Det fremgår af en lokal MED-aftale, at der skal foretages valg til MED-

udvalg i februar i lige år. Hvis der lægges op til en organisationsændring, der kommer til, at have betydning for MED-systemet i kommunen, og denne skal gennemføres i april i et lige år, kan hovedudvalget beslutte at udsætte valg til MED i hele eller dele af kommunen, hvis der er enighed om, at dette er hensigtsmæssigt.

Hvis hovedudvalget er enige om at fravige den af forhandlingsorganet aftalte MED-struktur, som i ovenstående eksempler, skal ændringerne følge principperne i MED-rammeaftalens bestemmelser. Opmærksomheden skal særligt henledes på §§ 4 og 5.

Hovedudvalget kan aldrig aftale reduktioner i antallet af MED-niveauer, hvis ikke reduktionerne afspejler tilsvarende ændringer i ledelsesstrukturen.

Selvom hovedudvalget er enige om at foretage de i situationen nødvendige ændringer i MED-strukturen/arbejdsmiljøorganisationen, forhindrer det ikke de lokale forhand-

lingsberettigede organisationer (LO, FTF og AC) i at fremsætte anmodning om genforhandling af den lokale aftale.

Som en del af den aftalte struktur kan der være elementer, som forhandlingsorganet har bestemt skal udfyldes lokalt af hovedudvalget eller andre MED-udvalg.

Hovedudvalget vil altid kunne afgøre en lokal uenighed om udfyldning af den lokale MED-aftale. Dette sker i henhold til pkt. 4.

Eksempel 4:

Af en lokal MED-aftale fremgår det, at det enkelte lokale MED-udvalg selv bestemmer antallet af medlemmer i udvalget, eller at det lokalt på den enkelte institution skal aftales, om man vil benytte sig af personalemøder med MED-status eller MED-udvalg. Hvis det pågældende MED-udvalg/institutionen ikke kan opnå enighed om antal eller struktur (personalemøde eller MED-udvalg), vil det derfor være MED-hovedudvalgets opgave at behandle, og så vidt det er muligt at løse problemet.

Can der ikke opnås enighed i hovedudvalget, kan uenigheden vedr. fortolkningen af den lokale aftale fremsendes til de centrale parter i henhold til §§ 9 stk. 2 og 22 stk. 2.

Hovedudvalget kan ikke ændre i den lokale MED-aftales ordlyd. Når den lokale aftale er forhandlet og indgået af forhandlingsorganet, kan aftalens ordlyd kun ændres ved en egentlig genforhandling af aftalen i et dertil nedsat forhandlingsorgan.

I den lokale MED-aftale skal der indgå en oversigt over den aftalte organisering af arbejdsmiljøarbejdet, jf. §3. Denne oversigt er en oversigt over hele den aftalte MED-struktur.

Oversigten skal angive, hvorledes den lokale struktur på tidspunktet for indgåelse af den lokale MED-aftale er udmøntet. Efter eksempelvis institutionsnedlæggelser eller -oprettelser anbefales det, at man i hovedudvalget udarbejder en opdateret oversigt, som indeholder de gennemførte ændringer og dermed afspejler den aktuelle MED-organisation. Denne oversigt opdateres

løbende ved ændringer i strukturen.

Det er ikke nødvendigt at genforhandle sin lokale MED-aftale, fordi de centrale parter måtte ændre [fjerne eller tilføje] i MED-rammeaftalens ordlyd og denne er skrevet af i den lokale aftale. De lokale parter vil være forpligtet til at leve op til MED-rammeaftalens minimumsbestemmelser, uanset om disse fremgår af den lokale aftale eller ej.

Det er generelt ikke nødvendigt at indføre de centrale bestemmelser i den lokale MED-aftale.

Den lokale MED-aftale skal som minimum indeholde en udfyldelse af bestemmelserne vedr. formål, struktur, og ved enstrengt struktur en virksomhedsaftale.

I forbindelse med lokale tvister, som fremsendes til de centrale parter i henhold til bestemmelserne i §§ 21 og 22, kan de centrale parter underkende bestemmelser, som er indført i de lokale aftaler, såfremt de centrale parter ikke mener, at MED-rammeaftalens ufravigelige/mini-

mumsbestemmelser er overholdt i den lokale aftale.

Stk. 3.

Hovedudvalget har desuden en række obligatoriske opgaver i henhold til generelle [ramme]aftaler.

Bemærkning:

Hovedudvalget kan aftale at fravige pkt. A, H og I, såfremt der er enighed i udvalget herom.

Hvis en af parterne i Hovedudvalget ikke længere ønsker at fravige et eller flere af de nævnte punkter, genindtræder forpligtelsen i forhold til disse.

Stk. 4.

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

Med bestemmelsen er der fortsat sikret en dialogmulighed mellem politikerne og medarbejderrepræ-

sentanterne, efter at koordinationsudvalget nedlægges i forbindelse med indgåelse af den lokale aftale om medindflydelse- og medbestemmelse. Drøftelsen af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen foregår med repræsentanter for kommunalbestyrelsen, f.eks. med økonomiudvalget.

Kommunalbestyrelsen tager stilling til, hvem der repræsenterer den politiske ledelse i dialogen.

I drøftelsen inddrages spørgsmålet om eventuelle konsekvenser i forhold til sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde, jf. § 5 i Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne.

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

Det kan i den lokale MED-aftale fastlægges, f.eks. som led i proceduretræningslinjen herom, jf. § 8 stk. 3,

hvornår mødet mellem hovedudvalget og den politiske ledelse skal finde sted i forhold til budgetbehandlingen i kommunalbestyrelsen.

Det kan også i den lokale MED-aftale fastlægges, at der skal være mere end ét årligt møde mellem hovedudvalget og politikerne, og/eller at mødet/møderne skal formaliseres på anden måde.

For Københavns Kommunes vedkommende varetages den nævnte opgave af Københavns og Frederiksbergs Fællesrepræsentation (KFF) i egenskab af samlende organ i forhold til Overborgmesteren/økonomiudvalget. Adgangen for de københavnske hovedudvalg til at mødes med kommunens politiske ledelse vedrørende budgetbehandlingen vil således være en adgang til drøftelse med fagudvalget.

Under iagttagelse af disse forhold anbefales, at forhandlingsorganet i den enkelte forvaltning konkret aftaler, hvordan mødet/møderne formaliseres.

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 de lokale parter er enige om er særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med i perioden.

Bemærkning:

Inspiration til indsatsområder og opgaver kan bl.a. hentes i de generelle (ramme)aftaler.

Parterne har med indførelsen af den strategiske drøftelse ønsket at understøtte og forpligtige de lokale parter til med jævne mellemrum at overveje og planlægge det løbende hovedudvalgsarbejde.

Den strategiske drøftelse er tænkt som en metode, der skal hjælpe hovedudvalget med at finde frem til, hvilke indsatsområder og opgaver, som de lokale parter er enige om er særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med i en afgrænset periode.

Med ordet strategisk ønsker parterne at understrege, at drøftelsen og de indsatsområder og opgaver, der kommer ud af den, skal være relevante på længere sigt og skal vedrøre emner man i hovedudvalget er enige om er af særlig betydning og relevant for det lokale hovedudvalg og MED-arbejdet i øvrigt.

De indsatsområder og opgaver man i hovedudvalget kommer frem til gennem den strategiske drøftelse, skal ligge inde for hovedudvalgets hidtidige arbejds- og kompetenceområder. Der er således med indførelsen af den strategiske drøftelse ikke til sigtet at hovedudvalgets kompetencer skal hverken udvides eller indskrænkes i forhold til ledelsesretten, det politiske beslutningsniveau eller de forhandlingsberet tigede organisationers kompetenceområde.

I henhold til AMO-bekendtgørelsen skal arbejdsgiver hvert år i samarbejde med AMO på det strategiske plan, gennemføre en årlig arbejds- miljødrøftelse, jf. AMO-bekendtgørelsens § 9, jf. bilag 9. Denne årlige

arbejdsmiljødrøftelse kan indtænkes i hovedudvalgets strategiske drøftelse.

Stk. 6.

Hovedudvalget fastlægger på baggrund af den strategiske drøftelse i hht. stk. 5 en strategiplan.

Bemærkning:

Formålet med en periodevis fastlæggelse af strategiplan er, at dagsordenen i hovedudvalget til enhver tid afspejler de aktuelle arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som er særligt væsentlige i kommunen.

Den strategiske drøftelse og fastlæggelse af strategiplan er et supplement til hovedudvalgets opgaver, jf. stk. 1-4.

Hovedudvalget kan vælge at lade én eller flere af de opgaver, som følger af stk. 1-4 indgå i strategiplanen. Hovedudvalget kan i øvrigt hente inspiration i de generelle [ramme] aftaler.

Der kan endvidere være andre opgaver aftalt i den lokale MED-aftale, som det kan være relevant at indtænke i strategiplanen, eksempelvis den strategiske arbejdsmiljødrøftelse.

Som en del af strategiplanen kan hovedudvalget f.eks. fastlægge en tidsplan for arbejdet med indsatsområderne og opgaverne, nedsætte arbejdsgrupper og/eller beskrive den videre kommunikation i forhold til MED-udvalgene.

Stk. 7.

Den strategiske drøftelse og fastlæggelse af strategiplan ændrer ikke ved de grundlæggende bestemmelser vedrørende medindflydelse og medbestemmelse, jf. MED-rammeaftalens kapitel 2.

Bemærkning:

Det vil således i uændret omfang være muligt løbende at få emner på hovedudvalgets dagsorden, selvom disse ikke måtte være fastlagt i strategiplanen.

§ 21. Håndhævelse af forpligtelserne i § 7 stk. 4-6

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.

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.

Bemærkning:

Anmodningen fremsættes på det niveau, der bliver berørt af den manglende overholdelse af forpligtelsen.

§ 21 gælder også i forhold til § 11 stk. 2 i Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne.

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.

Bemærkning:

I tilfælde af, at der allerede er truffet beslutning, herunder politisk beslutning, om forhold, hvor den manglende information og drøftelse kunne have haft betydning, kan ledelsen inden for fristen på 1 måned vælge at annullere beslutningen eller at gennemføre beslutningen desuagtet. Vælger ledelsen at gennemføre beslutningen desuagtet finder stk. 3 anvendelse.

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.

Bemærkning:

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.

Såfremt sagen ikke kan bilægges i hovedudvalget, kan sagen indsendes til de centrale parter af begge eller af den anden part i hovedudvalget.

De centrale parters bistand kan f.eks. være at oplyse parterne om deres forpligtelser i henhold til denne aftale. Sagen kan på dette stadium løses ved, at begge parter i umiddelbar forlængelse af de centrale parters bistand opfylder deres forpligtelser.

De centrale parters bistand skal ydes inden 6 måneder efter anmodningen.

Hvis medindflydelsen og medbestemmelsen ikke foregår via et MED-udvalg, men f.eks. via et løbende

samarbejde mellem lederen og den enkelte medarbejderrepræsentant, vil sagen ligeledes kunne indsendes til hovedudvalget af begge parter eller den anden part.

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.

Bemærkning:

Hvis sagen skal løses lokalt efter denne bestemmelses første led, forudsætter det, at parterne også er enige om, at anvende en eventuel godtgørelse til en nærmere angivet samarbejdsfremmende foranstaltning.

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. Svarskrift afgives herefter senest 3 måneder fra modtagelsen af klageskriftet.

Bemærkning:

Såfremt parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 7 stk. 4-6 ikke er overholdt, jf. stk. 4, kan kun spørgsmålet om godtgørelsens størrelse indbringes for en voldgift.

Stk. 6.

Parterne peger i forening på en opmand og retter herefter henvisning 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.

Bemærkning:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.

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



This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Håndbog om MED

Denne lille håndbog er til dig,
der sidder i MED-systemet.

Tag den med når du skal til møde i dit MED-udvalg – så har du de vigtigste bestemmelser lige ved hånden, hvis du får brug for det.

Vi har skrevet om information og drøftelse, det gule kort, hvornår ledelsens beslutninger skal til drøftelse i MED-udvalget og hvilket MED-udvalg der skal drøfte det. Og vi har skrevet om, hvordan man kan indgå aftaler [retningslinjer] i MED-systemet.

FOA

SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Staunings Plads 1-3
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26
www.foa.dk



FOA

FOA er Danmarks tredjestørste fagforening. Siden 1899 har vi kæmpet for bedre løn- og arbejdsforhold til vore medlemmer. Hovedopgaven er at indgå overenskomster, som sikrer en god løn samt moderne og ordnede arbejdsvilkår. Det er FOA, der aftaler din løn, dine tillæg, din arbejdstid, din pension, dine barselsregler, dine ferieregler og dine muligheder for uddannelse. Vores opgave i FOA er at slå for din tryghed. Ved at stå sammen i FOA, står hvert enkelt medlem meget stærkere. Og med den fælles styrke optræder vi slagkraftigt.