



Skabelon for en lokal MED-aftale i en kommune

MEDsamarbejdet

Et samarbejde mellem LO- og FTF-grupperne om MED i kommuner og regioner

Redaktionen er afsluttet december 2020

Udgivere: MEDsamarbejdet

Redaktion: Magnus Bryde, OAO, mbr@oao.dk, Lars Kehlet Nørskov, FH, laku@fho.dk

Illustration: Josephine Dahl

Print: FH

Forord

Med baggrund i erfaringerne fra gennemlæsning af mange lokale MED-aftaler og udkast til MED-aftaler har MEDsamarbejdet mellem LO- og FTF-grupperne udarbejdet denne skabelon for en lokal MED-aftale i en kommune, som kan bruges som et værktøj i forbindelse med genforhandling af den lokale MED-aftale i kommunen.

Skabelonen tager udgangspunkt i MED-rammeaftalen mellem Kommunernes Landsforening (KL) og Forhandlingsfællesskabet. Rammeaftalen for regionerne er på næsten alle punkter identisk med den for kommunerne, og skabelonen vil derfor også kunne anvendes ved genforhandling af regionale MED-aftaler med få ændringer.

Skabelonen skal ses i sammenhæng med den vejledning om genforhandling af lokale MED-aftaler, der er udgivet af MEDsamarbejdet. I vejledningen er de enkelte punkter, der skal eller kan indgå i en lokal MED-aftale, uddybet.

Gode ideer er velkomne

Hvis I har spørgsmål til anvendelse af skabelonen eller forslag og idéer til ændringer, så kontakt os endelig. Vi vil løbende revidere den, og vi er modtagelige for gode input.

Du kan få mere viden om MED hos

- din egen organisation
- oao.dk/medindflydelse-og-su
- fho.dk/med

Du kan også kontakte:

Magnus Bryde, OAO, mbr@oao.dk

Lars Kehlet Nørskov, FH, lakn@fho.dk

Sanne Kjærsgaard Nikolajsen, FOA, skni@foa.dk

God fornøjelse!
MEDsamarbejdet

Om skabelonen

Denne skabelon for en lokal MED-aftale er tænkt som en hjælp for forhandlingsorganet i forbindelse med genforhandling af en lokal MED-aftale.

Anvendelse af MED-rammeaftalen som grundlag for samarbejdet i kommunen forudsætter, at der indgås en lokal MED-aftale, som omfatter hele kommunen. En lokal MED-aftale gældende for den enkelte kommune skal forhandles og indgås i et forhandlingsorgan på grundlag af rammeaftalen.

Hovedudvalget kan inden for rammerne af MED-rammeaftalens § 9, stk. 2 punkt 5 løbende tilpasse den aftalte MED-struktur/organisering af arbejdsmiljøarbejdet og som konsekvens heraf ændre i den lokale MED-aftale.

En lokal MED-aftale drejer sig om MED-samarbejdet og ikke om TR-reglerne. Forhandlingsorganet har ikke kompetence til at aftale ændringer i TR-reglerne, som er kapitel 3 i MED-rammeaftalen – det er alene den enkelte forhandlingsberettigede organisation og kommunen, der kan aftale sådanne ændringer. TR-reglerne skal således ikke skrives ind i den lokale MED-aftale.

I skabelonen er teksten markeret med farver for pædagogisk at give overblik over, hvad der henholdsvis kan, skal og anbefales at skrives ind i aftalen.

Grøn: Forslag til tekst (Bestemmelser og bemærkninger fra rammeaftalen), som MEDsamarbejdet anbefaler skrives direkte ind i den lokale MED-aftale med de tilføjelser og forbedringer, der aftales i forhandlingsorganet. Det er primært bestemmelserne vedrørende formål og indhold i MED. Selv om I ikke skriver bestemmelserne ind i den lokale aftale, gælder de alligevel, men det kan gøre det vanskeligt at få et overblik over aftalegrundlaget, hvis alle bestemmelser og bemærkninger ikke er samlet ét sted.

Orange: Spørgsmål eller tekst, som kan besvares eller udfyldes af forhandlingsorganet. Det er altså ikke et krav, at den lokale aftale skal indeholde noget om disse spørgsmål, men hvis I fx ønsker et indhold i det

lokale MED-samarbejde ud over det minimum, der er fastlagt i rammeaftalen, kan I bruge de orange spørgsmål som grundlag.

Rød: Spørgsmål eller tekst, som forhandlingsorganet skal svare på eller udfylde og dermed nå frem til at aftale noget om det pågældende emne i den lokale aftale.

Vi har skrevet skabelonen i samme rækkefølge som rammeaftalen. I kan tage afsæt i denne skabelon og den rækkefølge, vi har skrevet den i, men I aftaler blot jeres egen måde at fremstille aftalen på. Det er ikke væsentligt at følge den samme disposition som i rammeaftalen.

Skabelonen skal ses i sammenhæng med vejledningen om "Genforhandling af den lokale MED-aftale", som er udgivet af MEDsamarbejdet. Der kan I finde yderligere baggrund og vejledning.

Forhandlingsorganets hovedopgaver er at aftale:

- Det lokale formål med aftalen. Formålsbestemmelsen i MED-rammeaftalen (§ 2) er ufravigelig. Men det bør fremgå af den lokale MED-aftale, hvilket formål der er aftalt lokalt som supplement til bestemmelsen i rammeaftalen.
- Det lokale indhold i medindflydelsen og medbestemmelsen ud over det minimum, der er aftalt i rammeaftalen. Indholdsbestemmelserne i rammeaftalen (§§ 6-9) er minimumsbestemmelser, dvs. at de ikke kan fraviges i indskrænkende retning. I den lokale MED-aftale kan der aftales forbedringer af medindflydelsen og medbestemmelsen i forhold til den basis, der er fastlagt i rammeaftalen. Tilføjelser må altså ikke svække ordlyden fra MED-rammeaftalen.
- Den lokale MED-struktur. Den lokale MED-struktur skal aftales ud fra principperne i §§ 3, 4 og 5 i MED-rammeaftalen.

- Organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet (virksomhedsaftalen), som er implementeringen af arbejdsmiljøarbejdet i MED-systemet. Arbejdsmiljøarbejdet og organiseringen af det aftales med udgangspunkt i MED-rammeaftalens § 3 samt den tilhørende vejledning (bilag 10) i MED-håndbogen. Et af kravene i lovgivningen og i rammeaftalen er, at det skal aftales, hvilke aktiviteter og metoder der ud over bestemmelserne i arbejdsmiljølovgivningen styrker og effektiviserer arbejdsmiljøarbejdet, og hvordan arbejdsmiljøopgaverne (både de strategiske og de operationelle) fordeles mellem de enkelte udvalg og arbejdsmiljøgrupper m.v.

Desuden kan det bl.a. aftales, hvilke vilkår der skal være for medarbejderrepræsentanterne herunder arbejdsmiljørepræsentanterne i MED og forhold omkring MED-uddannelsen.

Erfaringsmæssigt er det primært bestemmelserne i rammeaftalens §§ 3 og 4 (om metoder og aktiviteter i arbejdsmiljøarbejdet og om MED-strukturen), der giver anledning til flest drøftelser og forhandlinger i forhandlingsorganet, når de skal udfyldes.

Rammeaftalen og aftalte bemærkninger samt udvalgte dele af den (KL og Forhandlingsfællesskabet) fælles vejledning	Forslag til tekst i lokal MED-aftale samt spørgsmål til besvarelse/overvejelse i forhandlingsorganet	Baggrund og inspiration
	<p>Forslag til tekst (bestemmelser og bemærkninger fra rammeaftalen), som <u>MEDSamarbejdet anbefaler</u> skrives direkte ind i den lokale MED-aftale er markeret med grøn.</p> <p>Spørgsmål eller tekst, som <u>kan</u> besvares eller udfyldes af forhandlingsorganet, er markeret med orange.</p> <p>Spørgsmål eller tekst, som forhandlingsorganet <u>skal</u> svare på eller udfylde, er markeret med rød.</p>	
Rammeaftalens område, formål m.v.	Rammeaftalens område, formål m.v.	
<p>§ 1. Hvem er omfattet af aftalen Aftalen omfatter alle ansatte inden for Forhandlingsfællesskabets forhandlingsområde, som er ansat</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. i KL's forhandlingsområde, 2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., og som er omfattet af en kommunal overenskomst eller 3. på selvejende institutioner mv., med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og hvor det af driftsoverenskomsten fremgår, at de kommunale overenskomster gælder. 	<p>§ 1. Hvem er omfattet af aftalen</p> <p>Denne lokale MED-aftale for XX Kommune er indgået i henhold til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (MED-rammeaftalen).</p>	
<p>Bemærkning: KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne og 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.</p>		

Rammeaftalen og aftalte bemærkninger samt udvalgte dele af den (KL og Forhandlingsfællesskabet) fælles vejledning	Forslag til tekst i lokal MED-aftale samt spørgsmål til besvarelse/overvejelse i forhandlingsorganet	Baggrund og inspiration
<p>Bemærkninger - fortsat KL meddeler organisationerne med kopi til Forhandlingsfællesskabet, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.</p> <p>I forhold til ansatte i virksomheder, jf. pkt. 2, er det en forudsætning for aftalens anvendelse, at den enkelte overenskomst omfatter disse virksomheder.</p> <p>Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30.</p>		
<p>§ 2. Formål Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.</p> <p>Stk. 1. Denne rammeaftale skal skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i kommunerne.</p>	<p>§ 2. Formål</p> <p>Stk. 1. MED-aftalen skal skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i kommunen.</p>	
<p>Stk. 2. Den lokale aftale skal sikre, at alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse. Formen og strukturen for udøvelsen af medindflydelse og medbestemmelse aftales på grundlag af en drøftelse af medindflydelsens og medbestemmelens formål og indhold.</p>	<p>Stk. 2. Denne lokale MED-aftale skal sikre, at alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse.</p>	
	<p>Det er målet, at MED-systemet fortsat bidrager til gode løsninger på de udfordringer, de kommunale arbejdspladser og de kommunalt ansatte står overfor.</p> <p>Vil I aftale et lokalt formål med den lokale MED-aftale ud over dem, der er fastlagt i rammeaftalen?</p>	<p>Denne tekst er (en lettere redigeret udgave af) KL's og Forhandlingsfællesskabets fælles perspektiv på baggrund af projektet om MED og den danske model, der blev gennemført i 2015-17.</p> <p>Hvis I ønsker aftalt et lokalt formål, som tilføjelse til formålsparagraffen i MED-rammeaftalen, kan I skrive det ind i MED-aftalen.</p> <p>Et lokalt formål kan eventuelt tage udgangspunkt i ledelsesgrundlaget for kommunen, i personalepolitikken eller i de værdier, der er fastlagt for kommunen.</p>

Rammeaftalen og aftalte bemærkninger samt udvalgte dele af den (KL og Forhandlingsfællesskabet) fælles vejledning	Forslag til tekst i lokal MED-aftale samt spørgsmål til besvarelse/overvejelse i forhandlingsorganet	Baggrund og inspiration
<p>§ 3. Lokale aftalemuligheder Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.</p> <p>Stk. 1. Aftalen er udformet som en rammeaftale, der skal udfyldes ved, at der i den enkelte kommune indgås lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse.</p> <p>Den lokale aftale herom skal være i overensstemmelse med de krav med hensyn til form, indhold og struktur, som følger af lovgivningens og rammeaftalens bestemmelser.</p>	<p>§ 3. Lokale aftalemuligheder</p>	<p>Rammeaftalens § 3 indeholder bestemmelser om, hvordan rammeaftalen skal forstås. Alle bestemmelserne i rammeaftalens § 3 er ufravigelige. Bestemmelserne i rammeaftalens § 3 skal ikke skrives ind i den lokale aftale, men de skal udfyldes i aftalen.</p>
<p>Stk. 2. En lokal aftale skal omfatte hele kommunen.</p> <p>For Københavns Kommunes vedkommende skal en lokal aftale omfatte hele en forvaltnings område.</p>	<p>Stk. 1. Aftalen omfatter hele kommunen. Aftalen dækker således alle medarbejdere i XX Kommune, hvis løn- og ansættelsesvilkår er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.</p>	
<p>Vejledningstekst: Alle ansatte i kommunen og eventuelle selvejende institutioner (som nævnt i § 1) skal være omfattet af den lokale aftale. Der kræves ikke det samme indhold og den samme struktur for medindflydelsen og medbestemmelsen i hele kommunen (ensartethed), jf. § 4, stk. 2.</p>	<p>Stk. 2. Aftalen omfatter desuden de selvejende dag- og døgninstitutioner, som kommunen har indgået driftsaftale med, såfremt det fremgår af driftsaftalen, at den lokale MED-aftale i kommunen gælder, eller såfremt det på anden måde er aftalt eller indforstået mellem parterne eller følger af parternes praksis. Alle medarbejdere på disse selvejende institutioner vil således være dækket af denne lokale MED-aftale tilsvarende medarbejdere i kommunen, og de vil have de samme muligheder for medindflydelse og medbestemmelse.</p> <p>Øvrige selvejende institutioner med driftsoverenskomst med kommunen kan tilslutte sig denne aftale. Hovedudvalget skal godkende dette og herunder tilpasse MED-strukturen, så den også omfatter disse selvejende institutioner.</p> <p>Som bilag til aftalen er vedlagt en liste over de selvejende institutioner, der er omfattet af aftalen. Listen revideres løbende (fx mindst en gang årligt) af hovedudvalget.</p>	<p>For de selvejende institutioner, der er omfattet, skal MED-strukturen m.v. være fastlagt i aftalen. De selvejende institutioner skal desuden være repræsenteret med min. én arbejdsleder og min. én arbejdsmiljørepræsentant på det MED-niveau, der er over institutionsniveauet.</p> <p>Se bilag 11 til rammeaftalen.</p> <p>Vi anbefaler, at I udarbejder og vedlægger en liste over de selvejende institutioner, der er omfattet af aftalen, som bilag.</p>

Rammeaftalen og aftalte bemærkninger samt udvalgte dele af den (KL og Forhandlingsfællesskabet) fælles vejledning	Forslag til tekst i lokal MED-aftale samt spørgsmål til besvarelse/overvejelse i forhandlingsorganet	Baggrund og inspiration
<p>Stk. 3. Indebærer en lokal aftale en ændret organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet, skal den som minimum</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. sikre, at den ændrede organisering af arbejdsmiljøarbejdet styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen, 2. beskrive de aktiviteter/metoder, der kan anvendes, for at opnå det tilsigtede, og 3. beskrive en procedure for gennemførelse og opfølgning på virksomheden. 	<p>Stk. 3. Denne aftale omfatter organiseringen af kommunens arbejdsmiljøarbejde.</p> <p>MED-strukturen er derved enstregig i og med, at det er MED, som med en sammenlægning af samarbejds- og arbejdsmiljøorganisationen, varetager arbejdsmiljøorganisationens opgaver</p> <p>For at styrke arbejdsmiljøarbejdet organiseres og fordeles arbejdsmiljøopgaverne på følgende måde:</p>	<p>Vi opfordrer til, at I nærlæser dette afsnit og giver det særlig opmærksomhed. Dette fordi det er vores erfaring, at netop arbejdsmiljødelen af MED-aftalerne er svær og giver anledning de største udfordringer, når I forhandler MED-aftaler.</p> <p>En MED-aftale for en kommune er også en aftale efter § 20 i bekendtgørelse 1181 om virksomhedernes samarbejde om sikkerhed og sundhed, hvor arbejdspladser kan organisere arbejdsmiljøarbejdet på en fleksibel måde (en virksomhedsaftale).</p> <p>For at leve op til bestemmelserne om at indgå en aftale efter § 20 skal jeres lokale MED-aftale forholde sig til <u>tre</u> ting:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. I skal beskrive, hvordan I har valgt at <u>organisere arbejdet, herunder hvordan I fordeler arbejdsmiljøopgaverne i grupper og udvalg</u> 2. I skal <u>beskrive konkrete aktiviteter og metoder</u>, der styrker og effektiviserer arbejdsmiljøindsatsen 3. I skal beskrive, hvordan I <u>gennemfører og følger op</u> på aftalen. <p>I vejledningen om "genforhandling af den lokale MED-aftale" er inspiration og forklaring til de enkelte punkter.</p> <p>Organisering og fordeling af arbejdsmiljøopgaverne I henhold til rammeaftalens § 4 skal forhandlingsorganet i den lokale</p>

Rammeaftalen og aftalte bemærkninger samt udvalgte dele af den (KL og Forhandlingsfællesskabet) fælles vejledning	Forslag til tekst i lokal MED-aftale samt spørgsmål til besvarelse/overvejelse i forhandlingsorganet	Baggrund og inspiration
	<p>Skriv her, hvilke udvalg og grupper, som varetager hvilke arbejdsmiljøopgaver.</p> <p>Se hjælpespørgsmål i kolonnen til højre.</p> <p>For at styrke arbejdsmiljøarbejdet anvendes følgende metoder og aktiviteter:</p>	<p>MED-aftale aftale, hvordan jeres MED-organisation skal se ud. Herunder hvor der er grupper og udvalg. <u>Start derfor med at aftale § 4, inden I fordeler arbejdsmiljøopgaverne.</u></p> <p>De strategiske og operationelle arbejdsmiljøopgaver skal beskrives og fordeles mellem de enkelte niveauer i MED-organisationen – dvs. på udvalg og grupper.</p> <p>Det er både de opgaver, som er fastlagt i lovgivning og aftaler, samt de metoder og aktiviteter, der derudover er aftalt for at styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet, der skal fordeles mellem de enkelte niveauer (se pkt. 2 nedenfor).</p> <p>Arbejdsmiljøopgaverne I skal fordele er beskrevet i AT's bekendtgørelse nr. 1181 af 15.10.10, §§ 17 og 18. § 17 indeholder de operationelle, daglige opgaver, og § 18 indeholder de overordnede, strategiske opgaver. Se også Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne samt bilag 2 og 3 til MED-rammeaftalen.</p> <p>I vejledningen om "Genforhandling af den lokale MED-aftale" er der en oversigt over arbejdsmiljøopgaverne i lovgivningen og aftaler.</p> <p>Vi anbefaler, at opgaverne og fordelingen af dem beskrives i et bilag til aftalen.</p> <p>Metoder og aktiviteter, som styrker og effektiviserer arbejdsmiljøarbejdet</p> <p>MED-aftalen skal indeholde <u>konkret</u> beskrevne aktiviteter og meto-</p>

Rammeaftalen og aftalte bemærkninger samt udvalgte dele af den (KL og Forhandlingsfællesskabet) fælles vejledning	Forslag til tekst i lokal MED-aftale samt spørgsmål til besvarelse/overvejelse i forhandlingsorganet.	Baggrund og inspiration
	<p>Skriv her, hvilke metoder og aktiviteter, I har aftalt.</p> <p>Se hjælpespørgsmål i kolonnen til højre.</p> <p>Der er følgende procedure for gennemførelse og opfølgning på aftalen:</p> <p>Skriv her, hvilke metode/ procedure I har aftalt for at følge op på om det, I har aftalt, fungerer.</p>	<p>der, der styrker og effektiviserer indsatsen. Det skal være aktiviteter <u>ud over dem</u>, der er fastlagt i lovgivningen, overenskomster og aftaler.</p> <p>For de enkelte opgaver og aktiviteter, som skrives ind i aftalen med det formål at styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet, kan forhandlingsorganet fx drøfte:</p> <p>A. Hvordan medvirker aktiviteten til, at arbejdsmiljøet integreres i det daglige arbejde?</p> <p>B. Hvordan bidrager aktiviteten til, at arbejdsmiljø tænkes ind i arbejdspladsens strategiske udvikling?</p> <p>Find konkret inspiration i vejledningen om "Genforhandling af den lokale MED-aftale".</p> <p><u>Procedure eller metode for gennemførelse og opfølgning på aftalen</u></p> <p>MED-aftalen skal konkret angive en procedure eller en metode for gennemførelse og opfølgning af aftalen. Man skal derved med mellemrum vurdere, om de aktiviteter og metoder man har valgt at anvende, rent faktisk styrker og effektiviserer arbejdsmiljøindsatsen. Hvis det ved evalueringen viser sig, at man ikke har fået en styrket arbejdsmiljøindsats, så må man enten vælge at bruge de valgte aktiviteter på en bedre måde eller vælge andre.</p> <p>I kan fx vælge at bruge den årlige arbejdsmiljødrøftelse til at måle og evaluere, om aktiviteterne og metoderne virker. I så fald bør I skrive, at den årlige drøftelse om arbejdsmiljø er jeres metode til opfølgning på af-</p>

Rammeaftalen og aftalte bemærkninger samt udvalgte dele af den (KL og Forhandlingsfællesskabet) fælles vejledning	Forslag til tekst i lokal MED-aftale samt spørgsmål til besvarelse/overvejelse i forhandlingsorganet	Baggrund og inspiration
		<p>talen. I bør også beskrive, hvordan I bruger den årlige drøftelse, herunder i hvilke udvalg og grupper den holdes, hvem der leverer input til drøftelsen (fx Lokal-MED og arbejdsmiljøgrupper), og hvilke data I vil anvende.</p> <p>Behov for mere viden og inspiration?: Læs bilag 10, 11, 12 til rammeaftalen samt vejledningen om "Genforhandling af den lokale MED-aftale".</p>
<p>Stk. 4. Den lokale aftale kan opsiges skriftligt til bortfald med 9 måneders varsel. Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale. En lokal aftale kan genforhandles uden forinden at være opsagt.</p>	<p>Stk. 4. Den lokale aftale kan opsiges skriftligt til bortfald med 9 måneders varsel. Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale. En lokal aftale kan genforhandles uden forinden at være opsagt.</p>	
<p>Stk. 5. Det skal fremgå af den lokale aftale, hvilke konsekvenser en opsigelse vil få i forhold til tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg samt arbejdsmiljøorganisationen.</p>	<p>Stk. 5. Hvilke konsekvenser har det, at aftalen opsiges (hvad gælder efter en opsigelse, hvor der ikke indgås en ny MED-aftale, inden udløbet af opsigelsesfristen)?</p>	<p>Forhandlingsorganet skal aftale, hvilke konsekvenser der skal være, hvis aftalen opsiges. Nogle af mulighederne ved en opsigelse, uden at der indgås en ny aftale, er:</p> <ul style="list-style-type: none"> • at aftalen løber videre, indtil der er indgået en ny aftale, eller • at "Aftale om Tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg" samt arbejdsmiljølovens bestemmelser om organisering af arbejdsmiljøarbejdet gælder. Hvis det sker, bliver der to adskilte systemer i kommunen; et samarbejdssystem med baggrund i TR/SU-aftalen og en arbejdsmiljøorganisation som fastlagt i lovgivningen.
<p>Stk. 6. Bestemmelserne i §§ 4 og 6-9 er minimumsbestemmelser og kan ikke fraviges i indskrænkende retning. Bestemmelserne i §§ 10-15 kan alene fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i § 17. Bestemmelserne i §§ 2-3, 5, 16, 17-21 kan ikke fraviges.</p>		

Rammeaftalen og aftalte bemærkninger samt udvalgte dele af den (KL og Forhandlingsfællesskabet) fælles vejledning	Forslag til tekst i lokal MED-aftale samt spørgsmål til besvarelse/overvejelse i forhandlingsorganet	Baggrund og inspiration
<p>§ 4. Form og struktur Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser.</p>	<p>§ 4. Form og struktur</p>	<p>En af de vigtigste opgaver for forhandlingsorganet er at aftale og beskrive kommunens MED-struktur.</p> <p>Drøftelsen af form og struktur for MED bør ske efter, at I har drøftet</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. formålet for MED (både rammeaftalens og et eventuelt lokalt formål) – se § 2 2. indholdet i MED (både rammeaftalens og eventuelle lokale tilføjelser) – se §§ 6-9. <p>Vi anbefaler, at en drøftelse af MED-strukturen tager udgangspunkt i en oversigt over ledelsesstrukturen i kommunen med beskrivelse af ledelseskompetencerne på de enkelte niveauer. På baggrund af ledelsesstrukturen kan I aftale, på hvilke ledelsesniveauer der skal være MED-udvalg eller tilsvarende formelle samarbejder.</p> <p>MED-rammeaftalen fastlægger ikke en struktur for det lokale MED-system, men alene nogle krav til og principper for strukturen, som skal opfyldes og udfyldes i den lokale aftale. Strukturen fastlægges i den lokale MED-aftale på grundlag af principperne i rammeaftalens §§ 4 og 5.</p> <p>Det er ikke væsentligt, at I skriver aftalen efter samme disposition som rammeaftalen. Specielt i § 4 er det vanskeligt at følge samme rækkefølge i den lokale MED-aftale som i rammeaftalen.</p>

Rammeaftalen og aftalte bemærkninger samt udvalgte dele af den (KL og Forhandlingsfællesskabet) fælles vejledning	Forslag til tekst i lokal MED-aftale samt spørgsmål til besvarelse/overvejelse i forhandlingsorganet	Baggrund og inspiration
<p>Stk. 1. Udvalgsstrukturen aftales lokalt, så den tilgodeser kommunens behov og styrker medarbejdernes muligheder for indflydelse og medbestemmelse og opbygges sådan, at den medvirker til at kvalificere og effektivisere medindflydelsen og medbestemmelsen.</p>	<p>Stk. 1. MED-strukturen tilgodeser kommunens behov og styrker medarbejdernes muligheder for indflydelse og medbestemmelse og er opbygget sådan, at den medvirker til at kvalificere og effektivisere medindflydelsen og medbestemmelsen.</p> <p>MED-strukturen skal sikre, at alle ledelsesbeslutninger vedr. arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold kan drøftes i MED-systemet på det niveau, hvor ledelsen træffer sin beslutning.</p>	
<p>Stk. 2. Der skal være et sammenhængende system for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse, der dog ikke kræver ensartethed i de enkelte enheder i kommunen. Dette system skal udmøntes i en aftalt struktur, som skal matche ledelsesstrukturen.</p>	<p>Stk. 2. Der er et sammenhængende system for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse. Dette system er udmøntet i den aftalte struktur, som matcher ledelsesstrukturen.</p> <p>Aftalen omfatter også organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, således at MED-strukturen er énstrengt.</p> <p>Hvordan skal MED-strukturen være (hvor mange niveauer m.v. skal der være)?</p> <p>Hvordan er sammenhængen i MED-strukturen (hierarkiet)?</p>	<p>MED-strukturen skal fastlægges i den lokale MED-aftale. Strukturen kan senere tilpasses af hovedudvalget inden for den kompetence, som hovedudvalget har (se rammeaftalens § 9, stk. 2).</p> <p>Som nævnt ovenfor bør fastlæggelsen af MED-strukturen (antal niveauer m.v.) tage udgangspunkt i en oversigt over ledelsesstrukturen. Hvor der er et ledelsesniveau med en kompetence, bør det overvejes, om der skal være et MED-niveau. Se også rammeaftalens § 5.</p>
<p>Stk. 3. Strukturen skal udformes med hensyntagen til kommunens eller den enkelte arbejdsplads' særlige organisering og forhold.</p>	<p>Stk. 3. Strukturen er udformet med hensyntagen til kommunens eller den enkelte arbejdsplads' særlige organisering og forhold.</p>	
<p>Stk. 4. I strukturen indgår medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, personalemøder m.v.</p>	<p>Stk. 4. I strukturen indgår medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, personalemøder m.v.</p> <p>Hvilke former for samarbejde skal der være på de enkelte niveauer og områder (fx MED-udvalg eller personalemøder med MED-status)?</p>	<p>MED-aftalen skal også fastlægge, hvordan MED-arbejdet organiseres, dvs. formen for MED.</p> <p>Det skal fremgå af aftalen, hvor der er MED-udvalg, og hvor der er andre formelle former for samarbejde. Formerne for samarbejdet (udvalg, arbejdsmiljøgrupper, personalemøder med MED-status, osv.) skal også fastlægges i aftalen.</p>

Rammeaftalen og aftalte bemærkninger samt udvalgte dele af den (KL og Forhandlingsfællesskabet) fælles vejledning	Forslag til tekst i lokal MED-aftale samt spørgsmål til besvarelse/overvejelse i forhandlingsorganet	Baggrund og inspiration
	<p>Hvor er der MED-udvalg eller andre former for samarbejde (på hvilke institutioner eller områder m.v.)?</p> <p>Hvor er der arbejdsmiljøgrupper? Hvor skal der være arbejdsmiljøgrupper eller andre fora, der har samme funktion (fx lokale MED-udvalg eller TRIO'er)?</p> <p>Hvordan er selvejende institutioner, der er omfattet af MED-aftalen, repræsenteret i kommunens MED-system?</p> <p>Som bilag X er vedlagt en oversigt i form af en organisationsplan over MED-strukturen – herunder arbejdsmiljøorganisationen. Af denne fremgår, hvor der er hvilke udvalg og arbejdsmiljøgrupper m.v., og hvordan de er sammensat.</p> <p>Ændringer af MED-organisationen – herunder af arbejdsmiljøgrupperne - besluttet af hovedudvalget, hvorefter oversigten tilrettes. Den aktuelle oversigt er altid tilgængelig [på kommunens intranet].</p>	<p>Der skal aftales en organisering af arbejdsmiljøarbejdet, som omfatter alle ansatte i kommunen og på eventuelle selvejende institutioner. Organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet er en del af MED-strukturen. Lovgivningen stiller derfor også krav om, at det skal fremgå af den lokale aftale, hvor der er MED-udvalg (som jo også er arbejdsmiljøudvalg) og hvor der er arbejdsmiljøgrupper eller tilsvarende (fx lokale MED-udvalg eller TRIO'er, som varetager de operationelle opgaver på arbejdsmiljøområdet). Arbejdsmiljøgrupperne er en del af den aftalte MED-struktur.</p> <p>De selvejende institutioner har et selvstændigt arbejdsgiveransvar i forhold til arbejdsmiljøloven, derfor skal de særskilt fremgå af organisationsplanen i forhold til arbejdsmiljøorganisationen. Der skal være repræsentation fra de selvejende institutioner (mindst én arbejdsleder og én arbejdsmiljørepræsentant) på MED-niveau i kommunen, som er lige over de selvejende institutioner.</p> <p>Aftalen skal indeholde et organisationsdiagram med en oversigt over MED-strukturen og den aftalte organisering af arbejdsmiljøarbejdet (inkl. arbejdsmiljøgrupper). Oversigten kan vedlægges som bilag til aftalen.</p> <p>Der skal til enhver tid være en opdateret oversigt over den aktuelle MED-organisation, fx på kommunens intranet. De selvejende institutioner skal være selvstændigt beskrevet i organisationsplanen.</p>

Rammeaftalen og aftalte bemærkninger samt udvalgte dele af den (KL og Forhandlingsfællesskabet) fælles vejledning	Forslag til tekst i lokal MED-aftale samt spørgsmål til besvarelse/overvejelse i forhandlingsorganet	Baggrund og inspiration
<p>Stk. 5. Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen.</p>	<p>Stk. 5. Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen.</p> <p>Udvalgene sammensættes så repræsentativt som muligt, således at alle relevante synspunkter kan komme frem. Så vidt muligt bør alle personalegrupper (overenskomstgrupper) repræsenteres i udvalget. Dernæst kan de enkelte personalegruppers størrelse inddrages ved vurdering af sammensætning af udvalget på medarbejdersiden.</p>	<p>Det skal sikres, at alle relevante hovedorganisationsgrupper og alle relevante overenskomstgrupper har pladser i de relevante udvalg.</p> <p>Selv om LO og FTF er lagt sammen til Fagbevægelsens Hovedorganisation, FH, er der fortsat tre hovedorganisationsgrupper i MED: LO-gruppen, FTF-gruppen og Akademikerne.</p>
<p>Bemærkning: Såfremt ikke samtlige personalegrupper i institutionen opnår repræsentation i MED-udvalget, kan der oprettes et kontaktudvalg bestående af MED-udvalgets personalerepræsentanter, samt en repræsentant for hver af de personalegrupper, der ikke er repræsenteret i MED-udvalget. Kontaktudvalgets opgaver er at virke vejledende og rådgivende for personalerepræsentanterne i MED-udvalget. Udvalget indkaldes forud for møder i MED-udvalget.</p>	<p>Såfremt ikke samtlige personalegrupper på det område, MED-udvalget dækker, opnår repræsentation i MED-udvalget, kan der oprettes et kontaktudvalg bestående af MED-udvalgets medarbejderrepræsentanter, samt en repræsentant for hver af de personalegrupper, der ikke er repræsenteret i MED-udvalget. Kontaktudvalget indkaldes forud for møder i MED-udvalget.</p>	
<p>Stk. 6. Udvalgenes sammensætning baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter.</p>	<p>Stk. 6. Udvalgenes sammensætning baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter.</p> <p>Der er mindst én arbejdsleder (fra en arbejdsmiljøgruppe eller lignende) og én arbejdsmiljørepræsentant i alle MED-udvalg. Ledelsen udpeger ledelsesrepræsentanterne.</p>	<p>Det skal aftales, hvor mange der sidder i de enkelte udvalg af de forskellige slags repræsentanter: ledere (herunder arbejdsledere), medarbejderrepræsentanter (som fortrinsvis er TR) og arbejdsmiljørepræsentanter, således at alle kan se i den lokale MED-aftale, hvor mange der er i det enkelte MED-udvalg.</p> <p>Giv eventuelt mulighed for et minimums- og maksimumsantal pladser og aftal, hvordan antallet skal fastlægges.</p> <p>I alle MED-udvalg skal der mindst være én arbejdsleder, der er medlem af en arbejdsmiljøgruppe, samt mindst én arbejdsmiljørepræsentant.</p>

Rammeaftalen og aftalte bemærkninger samt udvalgte dele af den (KL og Forhandlingsfællesskabet) fælles vejledning	Forslag til tekst i lokal MED-aftale samt spørgsmål til besvarelse/overvejelse i forhandlingsorganet	Baggrund og inspiration
Stk. 6 - fortsat	<p>Hvor store er de enkelte MED-udvalg og hvad er antallet af henholdsvis leder-, medarbejder- og arbejdsmiljørepræsentanter?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hovedudvalget? (se også § 4, stk. 7) • Niveau 2-udvalg (område/forvaltnings/center-MED) og eventuelle andre MED-udvalg over lokal-MED? • Lokale MED-udvalg? <p>Vælges eller udpeges medarbejderrepræsentanterne?</p> <p>Hvordan vælges (eller udpeges) medarbejderrepræsentanterne?</p> <p>Hvordan udpeges ledelsesrepræsentanterne?</p> <p>Hvordan vælges arbejdsmiljørepræsentanterne (herunder også arbejdsmiljørepræsentanterne i MED-udvalg over i det nederste MED-niveau)?</p>	<p>De selvejende institutioner skal være repræsenteret med mindst én arbejdsleder og mindst én arbejdsmiljørepræsentant på det MED-niveau, der er over institutionsniveauet.</p> <p>I hovedudvalget udpeges medarbejderrepræsentanterne af de faglige organisationer. Det skal fremgå af den lokale MED-aftale (se § 4, stk. 7).</p> <p>Det kan fastlægges, hvordan medarbejderrepræsentanterne vælges til de øvrige MED-udvalg. Typisk vil medarbejderrepræsentanterne på det laveste MED-niveau være valgt af og blandt TR'erne i institutionen/ på området, eventuelt også med deltagelse af øvrige medarbejderrepræsentanter for at sikre en bred repræsentation. På de overliggende MED-niveauer er medarbejderrepræsentanterne typisk valgt af og blandt medarbejderrepræsentanterne på MED-niveauet, der er lige under.</p> <p>Det kan fx fastlægges, at den øverste leder på det område, MED-udvalget dækker, skal være ledelsesrepræsentant i det pågældende MED-udvalg.</p> <p>Det kan fastlægges, hvordan arbejdsmiljørepræsentanterne vælges, herunder hvordan der vælges arbejdsmiljørepræsentanter til de overliggende MED-niveauer (ud over det laveste MED-niveau).</p>

Rammeaftalen og aftalte bemærkninger samt udvalgte dele af den (KL og Forhandlingsfællesskabet) fælles vejledning	Forslag til tekst i lokal MED-aftale samt spørgsmål til besvarelse/overvejelse i forhandlingsorganet	Baggrund og inspiration
Stk. 6 - fortsat	<p>Der kan vælges suppleanter for medarbejderrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i alle MED-udvalg.</p> <p>Hvornår indtræder en suppleant i et MED-udvalg? Er det ved midlertidigt forfald (fx orlov eller sygdom)?</p> <p>Skal der være nyvalg ved varigt forfald, eller indtræder suppleanten?</p> <p>Hvem kan vælges som formand og hvem som næstformand? Og hvem vælger?</p> <p>Kan der vælges næstformænd, hvor der er personalemøder med MED-status</p> <p>Hvad er valgperioden i MED?</p> <p>Hvor store er de enkelte arbejdsmiljøgrupper eller TRIOer?</p> <p>Skal der aftales en forretningsorden for MED-udvalgene?</p>	<p>Typisk vil arbejdsmiljørepræsentanterne på det laveste MED-niveau være valgt af og blandt medarbejderne i institutionen/på området. På de overliggende niveauer er arbejdsmiljørepræsentanterne oftest valgt af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne på MED-niveauet, der er lige under.</p> <p>Der er ret til at vælge suppleanter for alle medarbejderrepræsentanter (inkl. arbejdsmiljørepræsentanter) i MED-udvalg. Det følger af bemærkningen til MED-rammeaftalens § 4, stk. 6 og af MED-rammeaftalens § 13.</p> <p>Det kan drøftes, om der i MED-aftalen skal være bestemmelser om MED-udvalgenes forretningsorden, om bl.a. frister for indkaldelse, formandens og næstformandens rolle og opgaver samt dagsorden og referat. I MED-aftalen kan der fx være aftalt</p> <ul style="list-style-type: none"> • en forretningsorden, som gælder for alle MED-udvalg (og personalemøder med MED-status),

Rammeaftalen og aftalte bemærkninger samt udvalgte dele af den (KL og Forhandlingsfællesskabet) fælles vejledning	Forslag til tekst i lokal MED-aftale samt spørgsmål til besvarelse/overvejelse i forhandlingsorganet	Baggrund og inspiration
Stk. 6 - fortsat		<ul style="list-style-type: none"> • en standardforretningsorden, som de enkelte MED-udvalg helt eller delvist kan fravige, • at de enkelte MED-udvalg selv skal fastlægge en forretningsorden.
<p>Stk. 7.</p> <p>I alle kommuner skal der etableres et hovedudvalg sammensat af ledelses- og (fælles)tillidsrepræsentanter.</p> <p>I Københavns Kommune etableres hovedudvalg i samme omfang, som der indgås lokale aftaler.</p> <p>I Frederiksberg Kommune sammensættes hovedudvalget af repræsentanter for de lokale forhandlingsberettigede organisationer og direktionen samt personalechefen.</p> <p>Hovedudvalget er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i kommunen.</p> <p>Hovedudvalget er tillige øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet for hele kommunen, medmindre andet aftales.</p>	<p>Stk. 7.</p> <p>Der er et hovedudvalg.</p> <p>Hovedudvalget er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i kommunen og er desuden hovedarbejdsmiljøudvalg for hele kommunen.</p> <p>Medarbejderrepræsentanterne i hovedudvalget udpeges af hovedorganisationsvalggrupperne (LO-gruppen, FTF-gruppen og Akademikergruppen).</p> <p>Hvordan vælges arbejdsmiljørepræsentanterne i hovedudvalget?</p>	<p>Hovedudvalgets sammensætning (antal ledelsesrepræsentanter samt evt. hvem (direktion eller lignende), antal medarbejderrepræsentanter og antal arbejdsmiljørepræsentanter) skal fastlægges (se stk. 6).</p> <p>Der skal være mindst én arbejdsleder (fra en arbejdsmiljøgruppe eller lignende) og mindst én arbejdsmiljørepræsentant i hovedudvalget.</p> <p>Vi anbefaler, at I ikke skriver i MED-aftalen, hvordan fordelingen er mellem hovedorganisationsvalggrupperne. Hvis det skrives ind i aftalen, skal det frem over aftales med ledelsen, hvis der sker ændringer i fordelingen.</p> <p>Typisk vælges arbejdsmiljørepræsentanterne af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne i MED-udvalgene på MED-niveauet lige under hovedudvalget.</p> <p>Vedrørende hovedudvalgets opgaver: se § 9.</p>
<p>§ 5. Kompetence</p> <p>Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.</p> <p>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 klargøre grænserne herfor.</p>	<p>§ 5. Kompetence</p> <p>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 klargøre grænserne herfor.</p>	

Rammeaftalen og aftalte bemærkninger samt udvalgte dele af den (KL og Forhandlingsfællesskabet) fælles vejledning	Forslag til tekst i lokal MED-aftale samt spørgsmål til besvarelse/overvejelse i forhandlingsorganet	Baggrund og inspiration
<p>Vejledning: 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.</p> <p>De elementer, der indgår i den konkrete vurdering af ledelseskompetencen, er bl.a., om der i ledelsesfunktionen indgår:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selvstændig ledelsesret, • beslutnings- eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser og • selvstændigt budget- og regnskabsansvar. 	<p>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.</p>	
<p>Medindflydelse og medbestemmelse</p>	<p>Medindflydelse og medbestemmelse</p>	
<p>§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse</p> <p>Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser.</p> <p>Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 	<p>§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse</p> <p>Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>Vil forhandlingsorganet aftale et supplement til bestemmelserne om medindflydelse og medbestemmelse?</p>	<p>Et supplement kunne fx være en øget medbestemmelse på nogle områder.</p>

Rammeaftalen og aftalte bemærkninger samt udvalgte dele af den (KL og Forhandlingsfællesskabet) fælles vejledning	Forslag til tekst i lokal MED-aftale samt spørgsmål til besvarelse/overvejelse i forhandlingsorganet	Baggrund og inspiration
<p>§ 7. Information og drøftelse</p> <p>Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser.</p> <p>Stk. 1. Grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse er, at der er gensidig informationspligt på alle niveauer.</p>	<p>§ 7. Information og drøftelse</p> <p>Stk. 1. Grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse er, at der er gensidig informationspligt på alle niveauer.</p> <p>Vil forhandlingsorganet aftale et supplement til bestemmelserne om information og drøftelse?</p>	<p>Eksempler på supplerende bestemmelser er,</p> <ul style="list-style-type: none"> • at der efter drøftelse i MED-udvalget på det rette niveau skal foreligge forslag og bemærkninger fra medarbejdernes repræsentanter i det pågældende MED-udvalg til det (politiske) beslutningsgrundlag, • at politikere/ledelsen skal begrunde, hvis de ikke følger indstillinger eller tager højde for medarbejdernes synspunkter, • at medarbejderrepræsentanterne, når det skønnes at der er særligt behov derfor, kan afholde et forberedelsesmøde med alle tillidsrepræsentanterne inden for kommunen. Ledelsen orienteres om mødets afholdelse.
<p>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.</p>	<p>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.</p>	
<p>Stk. 3. Ledelsen skal regelmæssigt give information om fremkomne forslag og trufne beslutninger i kommunalbestyrelsen.</p>	<p>Stk. 3. Ledelsen skal regelmæssigt give information om fremkomne forslag og trufne beslutninger i kommunalbestyrelsen.</p>	

Rammeaftalen og aftalte bemærkninger samt udvalgte dele af den (KL og Forhandlingsfællesskabet) fælles vejledning	Forslag til tekst i lokal MED-aftale samt spørgsmål til besvarelse/overvejelse i forhandlingsorganet	Baggrund og inspiration
<p>Stk. 4. I overensstemmelse med reglerne om information og drøftelse påhviler det ledelsen, at</p> <ul style="list-style-type: none"> • informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i virksomhedens eller forretningsstedets aktiviteter og økonomiske situation • 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 • informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse. <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Informationen skal indeholde en belysning af problemstillingernes faktiske omstændigheder, som har betydning for den forestående beslutning</p>	<p>Stk. 4. I overensstemmelse med reglerne om information og drøftelse påhviler det ledelsen, at</p> <ul style="list-style-type: none"> • informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i virksomhedens eller forretningsstedets aktiviteter og økonomiske situation • 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 • informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse. <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Informationen skal indeholde en belysning af problemstillingernes faktiske omstændigheder, som har betydning for den forestående beslutning</p>	

Rammeaftalen og aftalte bemærkninger samt udvalgte dele af den (KL og Forhandlingsfællesskabet) fælles vejledning	Forslag til tekst i lokal MED-aftale samt spørgsmål til besvarelse/overvejelse i forhandlingsorganet	Baggrund og inspiration
<p>Bemærkning - fortsat: 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Der henvises desuden til protokollat vedrørende medarbejdernes inddragelse og medvirken i forbindelse med udlicitering mv., jf. bilag 4.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Der henvises desuden til protokollat vedrørende medarbejdernes inddragelse og medvirken i forbindelse med udlicitering mv.</p>	

Rammeaftalen og aftalte bemærkninger samt udvalgte dele af den (KL og Forhandlingsfællesskabet) fælles vejledning	Forslag til tekst i lokal MED-aftale samt spørgsmål til besvarelse/overvejelse i forhandlingsorganet	Baggrund og inspiration
<p>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.</p>	<p>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.</p>	
<p>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. Et sådant krav skal fremsættes i forlængelse af, at medarbejdersiden bliver bekendt med, at der skal ske en forhandling.</p> <p>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.</p>	<p>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. Et sådant krav skal fremsættes i forlængelse af, at medarbejdersiden bliver bekendt med, at der skal ske en forhandling.</p>	
<p>Stk. 7. Alle forhold, som er omfattet af informationspligten, skal tages op til drøftelse, hvis en af parterne ønsker det.</p>	<p>Stk. 7. Alle forhold, som er omfattet af informationspligten, skal tages op til drøftelse, hvis en af parterne ønsker det.</p>	

Rammeaftalen og aftalte bemærkninger samt udvalgte dele af den (KL og Forhandlingsfællesskabet) fælles vejledning	Forslag til tekst i lokal MED-aftale samt spørgsmål til besvarelse/overvejelse i forhandlingsorganet	Baggrund og inspiration
<p>§ 8. Retningslinjer Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser.</p> <p>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.</p>	<p>§ 8. Retningslinjer</p> <p>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</p> <p>Vil forhandlingsorganet aftale yderligere bestemmelser om retningslinjer?</p>	<p>Der kan fx aftales bestemmelser om, at der skal aftales retningslinjer på nogle områder, eller at retningslinjer skal gennemgås hvert andet år med henblik på eventuel revision.</p>
<p>Stk. 2. Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som – efter indstilling fra fx 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. 6.</p> <p>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 fx 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 opsiges de aftalte retningslinjer.</p>	<p>Stk. 2. Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som – efter indstilling fra fx 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. 6.</p> <p>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 fx 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 opsiges de aftalte retningslinjer.</p>	

Rammeaftalen og aftalte bemærkninger samt udvalgte dele af den (KL og Forhandlingsfællesskabet) fælles vejledning	Forslag til tekst i lokal MED-aftale samt spørgsmål til besvarelse/overvejelse i forhandlingsorganet	Baggrund og inspiration
<p>Stk. 3. Der skal aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, 2. større rationaliserings- og omstillingsprojekter og 3. kommunens personalepolitik, herunder eksempelvis ligestilling, kompetenceudvikling mv. 	<p>Stk. 3. Der skal aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, 2. større rationaliserings- og omstillingsprojekter og 3. kommunens personalepolitik, herunder eksempelvis ligestilling, kompetenceudvikling mv. <p>Retningslinjerne aftales i hovedudvalget.</p> <p>Vil forhandlingsorganet aftale, at der skal aftales procedureretningslinjer på andre områder?</p>	<p>Hvis der er aftalt procedureretningslinjer, kan de vedlægges som bilag til aftalen, så det er let at finde dem.</p> <p>Hvis der ikke er aftalt de obligatoriske procedureretningslinjer, anbefales det, at forhandlingsorganet sætter en frist (fx 3 måneder) for at hovedudvalget skal have indgået dem, og at den nye MED-aftale først indgås, når procedureretningslinjerne er aftalt.</p> <p>Eksempler på procedureretningslinjer på andre områder er</p> <ul style="list-style-type: none"> • indførelse og anvendelse af teknologi og • arbejdsmiljøarbejdet (fx hvordan den årlige arbejdsmiljødrøftelse skal planlægges, koordineres og forløbe, og hvordan der skal følges op på den).
<p>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.</p>	<p>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.</p>	
<p>Stk. 5. Aftalte retningslinjer er bindende for begge parter, som er forpligtet til at forsvare og anvende dem.</p>	<p>Stk. 5. Aftalte retningslinjer er bindende for begge parter, som er forpligtet til at forsvare og anvende dem.</p>	
<p>Stk. 6. 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 parterne.</p>	<p>Stk. 6. 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 parterne.</p>	

Rammeaftalen og aftalte bemærkninger samt udvalgte dele af den (KL og Forhandlingsfællesskabet) fælles vejledning	Forslag til tekst i lokal MED-aftale samt spørgsmål til besvarelse/overvejelse i forhandlingsorganet	Baggrund og inspiration
<p>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.</p>	<p>Stk. 7. Retningslinjer, som er aftalt i henhold til § 8, stk. 3 og i henhold til bestemmelserne i rammeaftalens bilag 2, punkt A, C, D, E, G og I, gælder indtil, der er opnået enighed om ændringer.</p>	<p>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 de retningslinjer, som hovedudvalget skal fastlægge (bl.a. vedrørende trivselsmålinger, sygefraværssamtaler, indsats vedrørende stress og vold m.v. samt beskæftigelse af personer med nedsat erhvervsevne og ledige) gælder indtil parterne er enige om ændringer heraf.</p>
<p>§ 9. Hovedudvalget Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser. Der kan dog ske fravigelse af punkter som beskrevet i bemærkning til stk. 3.</p> <p>Stk. 1. Hovedudvalget forhandler og indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i henhold til bestemmelserne heri.</p>	<p>§ 9. Hovedudvalget</p> <p>Stk. 1. Hovedudvalget forhandler og indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i henhold til bestemmelserne heri.</p>	
<p>Stk. 2. Hovedudvalget har på det overordnede niveau endvidere til opgave:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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, 	<p>Stk. 2. Hovedudvalget har på det overordnede niveau endvidere til opgave:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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, 	<p>Vedrørende punkt 5: Hovedudvalget har ved ændringer af kommunens organisation/ledelsesstruktur kompetence til at tilpasse MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet. Hvis der ikke er en ændring af kommunens organisation eller ledelsesstruktur, kan hovedudvalget alene tilpasse MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet på en måde, så medindflydelsen og medbestemmelsen enten øges eller holdes uændret.</p> <p>Det er hovedudvalget, der vurderer, om det har kompetence til at foretage en ønsket tilpasning.</p>

Rammeaftalen og aftalte bemærkninger samt udvalgte dele af den (KL og Forhandlingsfællesskabet) fælles vejledning	Forslag til tekst i lokal MED-aftale samt spørgsmål til besvarelse/overvejelse i forhandlingsorganet	Baggrund og inspiration
<p>4. at fortolke den lokale aftale om medindflydelse, og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom,</p> <p>5. at tilpasse MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse jf. vejledningsteksten til § 9, stk. 2 i MED-håndbogen og</p> <p>6. at indbringe uoverensstemmelser og fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen mv. for de centrale forhandlingsparter, jf. § 22.</p> <p>Bemærkning: Hovedudvalget kan ændre den lokale MED-aftales ordlyd som følge af tilpasninger i hht. § 9, stk. 2, punkt 5.</p>	<p>4. at fortolke den lokale aftale om medindflydelse, og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom,</p> <p>5. at tilpasse MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse jf. vejledningsteksten til § 9, stk. 2 i MED-håndbogen og</p> <p>6. at indbringe uoverensstemmelser og fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen mv. for de centrale forhandlingsparter, jf. § 22.</p> <p>Hovedudvalget har tillige ansvaret for MED-uddannelsen i kommunen jf. bilag 13 i rammeaftalen.</p> <p>Disse opgaver kan ikke delegeres til andre MED-udvalg m.v.</p> <p>Bemærkning: Hovedudvalget kan ændre den lokale MED-aftales ordlyd som følge af tilpasninger i hht. § 9, stk. 2, punkt 5.</p> <p>Ændringer af MED-strukturen skal godkendes i hovedudvalget. Det gælder alle ændringer, herunder oprettelse eller nedlæggelse af udvalg, sammenlægning af udvalg, ændring af formen for medindflydelse og medbestemmelse (udvalg, personalemøde m.v.), ændring af udvalgenes størrelse eller sammensætning samt ændringer af arbejdsmiljøgrupper m.v.</p> <p>Vil forhandlingsorganet aftale et supplement til bestemmelserne om hovedudvalget, fx at hovedudvalget skal have tillagt flere opgaver?</p>	<p>Hvis hovedudvalget aftaler en tilpasning af MED-strukturen, skal der indgås en aftale om den, og ordlyden af den lokale MED-aftale ændres på baggrund heraf.</p> <p>Som udgangspunkt anvendes den MED-uddannelse, der er udviklet af PUF og de undervisere, der er udpeget af de centrale parter. Hovedudvalget kan beslutte, at kommunen anvender lokale MED-undervisere. I så fald skal hovedudvalget beslutte, hvordan de udvælges. Hvis der ikke længere i hovedudvalget er enighed om at anvende lokale MED-undervisere, anvendes PUF-undervisere.</p> <p>Hovedudvalget kan fx også have til opgave at sikre, at repræsentanterne i MED har den fornødne MED-uddannelse.</p>

Rammeaftalen og aftalte bemærkninger samt udvalgte dele af den (KL og Forhandlingsfællesskabet) fælles vejledning	Forslag til tekst i lokal MED-aftale samt spørgsmål til besvarelse/overvejelse i forhandlingsorganet	Baggrund og inspiration
<p>Stk. 3. Hovedudvalget har desuden en række obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler. Opgaverne fremgår af bilag 2.</p> <p>Bemærkning: Hovedudvalget kan aftale at fravige pkt. A, H og I i bilag 2, såfremt der er enighed i udvalget herom.</p> <p>Hvis en af parterne i Hovedudvalget ikke længere ønsker at fravige et eller flere af de nævnte punkter, genindtræder forpligtelsen i forhold til disse.</p>	<p>Stk. 3. Hovedudvalget har desuden en række obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler. Opgaverne fremgår af bilag 2.</p> <p>Bemærkning: Hovedudvalget kan aftale at fravige pkt. A, H og I i rammeaftalens bilag 2, såfremt der er enighed i udvalget herom.</p> <p>Hvis en af parterne i Hovedudvalget ikke længere ønsker at fravige et eller flere af de nævnte punkter, genindtræder forpligtelsen i forhold til disse.</p>	
<p>Stk. 4. Hovedudvalget mødes – normalt 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.</p>	<p>Stk. 4. Hovedudvalget mødes minimum X antal gange 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.</p> <p>Vil forhandlingsorganet aftale supplement til denne bestemmelse?</p>	<p>Forhandlingsorganet kan aftale et supplement og/eller konkretiseringer af denne bestemmelse. Det kan fx være at skrive, hvem den politiske ledelse er (borgmester, økonomiudvalg, kommunalbestyrelse), at der er flere møder om året med den politiske ledelse, at hovedudvalget deltager i budgetseminarer (og hvad hovedudvalgets rolle og status i den forbindelse er), og om der er en (årlig) dialog mellem sektor-MED-udvalg og de politiske fagudvalg som led i budgetprocessen.</p> <p>Bestemmelser om dialogen med den politiske ledelse bør ses i sammenhæng med procedureretningslinjen om budget.</p>

Rammeaftalen og aftalte bemærkninger samt udvalgte dele af den (KL og Forhandlingsfællesskabet) fælles vejledning	Forslag til tekst i lokal MED-aftale samt spørgsmål til besvarelse/overvejelse i forhandlingsorganet	Baggrund og inspiration
<p>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.</p> <p>Bemærkning: Inspiration til indsatsområder og opgaver kan bl.a. hentes i de generelle (ramme)aftaler.</p>	<p>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.</p> <p>Skal den strategiske drøftelse gennemføres hvert andet år eller hyppigere?</p> <p>Hvordan inddrages de øvrige MED-udvalg i den strategiske drøftelse?</p>	<p>Det kan være hensigtsmæssigt at sammentænke den årlige arbejdsmiljødrøftelse med den strategiske drøftelse, som skal finde sted i hovedudvalget.</p> <p>Rammerne for den årlige arbejdsmiljødrøftelse (bl.a. grundlaget for drøftelsen og hvordan de forskellige MED-niveauer indgår i drøftelsen) kan fastlægges i den lokale MED-aftale (se § 3, stk. 3).</p>
<p>Stk. 6. Hovedudvalget fastlægger på baggrund af den strategiske drøftelse i hht. stk. 5 en strategiplan.</p> <p>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.</p> <p>Den strategiske drøftelse og fastlæggelse af strategiplan er et supplement til hovedudvalgets opgaver, jf. stk. 1-4.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Stk. 6. Hovedudvalget fastlægger på baggrund af den strategiske drøftelse i hht. stk. 5 en strategiplan.</p> <p>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.</p> <p>Den strategiske drøftelse og fastlæggelse af strategiplan er et supplement til hovedudvalgets opgaver, jf. stk. 1-4.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	

Rammeaftalen og aftalte bemærkninger samt udvalgte dele af den (KL og Forhandlingsfællesskabet) fælles vejledning	Forslag til tekst i lokal MED-aftale samt spørgsmål til besvarelse/overvejelse i forhandlingsorganet	Baggrund og inspiration
<p>Stk. 6. - fortsat</p> <p>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.</p>	<p>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.</p>	
<p>Stk. 7.</p> <p>Den strategiske drøftelse og fastlæggelse af strategiplan ændrer ikke ved de grundlæggende bestemmelser vedrørende medindflydelse og medbestemmelse, jf. MED-rammeaftalens kapitel 2.</p> <p>Bemærkning:</p> <p>Det vil således i uændret omfang være muligt løbende at få emner på hovedudvalgets dagsorden, selvom disse ikke måtte være fastlagt i strategiplanen.</p>	<p>Stk. 7.</p> <p>Den strategiske drøftelse og fastlæggelse af strategiplan ændrer ikke ved de grundlæggende bestemmelser vedrørende medindflydelse og medbestemmelse, jf. MED-rammeaftalens kapitel 2.</p> <p>Bemærkning:</p> <p>Det vil således i uændret omfang være muligt løbende at få emner på hovedudvalgets dagsorden, selvom disse ikke måtte være fastlagt i strategiplanen.</p>	
<p>Stk. 8.</p> <p>Hvis en af parterne vægrer sig ved at indgå i reelle strategiske drøftelser og samarbejde om fastlæggelse af en strategiplan, kan den anden part anmode KL og Forhandlingsfællesskabet om at bistå ved en fornyet drøftelse med henblik på fastlæggelse af en strategiplan.</p>	<p>Stk. 8.</p> <p>Hvis en af parterne vægrer sig ved at indgå i reelle strategiske drøftelser og samarbejde om fastlæggelse af en strategiplan, kan den anden part anmode KL og Forhandlingsfællesskabet om at bistå ved en fornyet drøftelse med henblik på fastlæggelse af en strategiplan.</p>	
<p>§ 12.</p> <p>Stk. 5.</p> <p>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.</p> <p>Bemærkning:</p> <p>Tilkendegivelse af ønske om at gøre brug af ret til valg i hht. stk. 5 samt anmeldelse af valg skal ske digitalt, fx pr. mail.</p>	<p>Ret til valg af fællestillidsrepræsentanter, der ikke i forvejen er valgt som TR</p> <p>Som bilag er vedlagt en liste over de overenskomstgrupper (organisationer), som har ret til at vælge en fællestillidsrepræsentant, der ikke i forvejen er valgt som TR.</p>	<p>Vi anbefaler, at de overenskomstgrupper (organisationer), der inden indgåelse af den lokale MED-aftale har tilkendegivet, at de vil benytte sig af retten, listes i et bilag til MED-aftalen, så det er muligt efterfølgende at finde ud af, hvem det er.</p>

Rammeaftalen og aftalte bemærkninger samt udvalgte dele af den (KL og Forhandlingsfællesskabet) fælles vejledning	Forslag til tekst i lokal MED-aftale samt spørgsmål til besvarelse/overvejelse i forhandlingsorganet	Baggrund og inspiration
	<p>Vilkår for medarbejderrepræsentanter i MED</p> <p>Skal der aftales vilkår for medarbejderrepræsentanterne i MED i den lokale MED-aftale?</p> <p>Skal der være en kompensation til institutionsniveauet for medarbejderrepræsentanternes deltagelse i møder?</p> <p>Skal der aftales særlige vilkår for næstformænd i MED?</p>	<p>Rammeaftalens bestemmelser om medarbejderrepræsentanternes vilkår (§ 14) gælder også for alle medarbejderrepræsentanter i MED og således også for arbejdsmiljørepræsentanter.</p> <p>Det fremgår bl.a. heraf, at medarbejderrepræsentanter skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelsen af deres hverv.</p> <p>Der kan <u>ikke</u> aftales vilkår for TR-arbejdet i en lokal MED-aftale – de forhandles mellem de enkelte forhandlingsberettigede organisationer og kommunen, eventuelt på grundlag af nogle principper, som er aftalt i hovedudvalget (se protokolat vedrørende vilkår for (fælles) tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse).</p> <p>Der kan derimod godt aftales vilkår for medarbejderrepræsentanterne (inkl. arbejdsmiljørepræsentanterne) i deres egenskab af medlemmer af MED-udvalg og arbejdsmiljøgrupper.</p> <p>Det fremgår af parternes fælles vejledning til rammeaftalens § 14, at "hvis der sker en væsentlig ændring af medarbejderrepræsentanternes opgaver, aftales vilkårene i forbindelse med indgåelse af den lokale aftale".</p>

Rammeaftalen og aftalte bemærkninger samt udvalgte dele af den (KL og Forhandlingsfællesskabet) fælles vejledning	Forslag til tekst i lokal MED-aftale samt spørgsmål til besvarelse/overvejelse i forhandlingsorganet	Baggrund og inspiration
		<p>I protokollatet om indgåelse af lokale MED-aftaler er det aftalt, at forhandlingsorganet kan aftale, at der skal ske en kompensation gennem vikardækning m.v. til MED-repræsentanternes institutioner eller områder, og at det kan aftales, at der kan ske en aflastning af MED-repræsentanter ved ændret arbejdstilrettelæggelse eller opgavefordeling.</p> <p>Vilkår for medarbejderrepræsentanterne i MED kan desuden fx være IT, mobiltelefoner, kontor- og mødefaciliteter og aftaler om tidsforbrug til MED-arbejdet (evt. forskelligt på de enkelte MED-niveauer).</p>
<p>§ 21. Håndhævelse af forpligtelserne i § 7, stk. 4 - 6 Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>§ 21. Håndhævelse af forpligtelserne i § 7, stk. 4 - 6</p> <p>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.</p> <p>Bemærkning: Anmodningen fremsættes på det niveau, der bliver berørt af den manglende overholdelse af forpligtelsen.</p>	<p>Vi anbefaler, at I skriver de dele af rammeaftalens §§ 21 og 22, der har direkte betydning for hovedudvalget og de lokale parter ind i den lokale MED-aftale.</p>
<p>Stk. 2</p> <p>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.</p>	<p>Stk. 2</p> <p>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.</p>	

Rammeaftalen og aftalte bemærkninger samt udvalgte dele af den (KL og Forhandlingsfællesskabet) fælles vejledning	Forslag til tekst i lokal MED-aftale samt spørgsmål til besvarelse/overvejelse i forhandlingsorganet	Baggrund og inspiration
<p>Stk. 2 - fortsat</p> <p>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.</p>	<p>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.</p>	
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Såfremt sagen ikke kan bilægges i hovedudvalget, kan sagen indsendes til de centrale parter af begge eller af den anden part i hovedudvalget.</p> <p>De centrale parters bistand kan fx 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.</p> <p>De centrale parters bistand skal ydes inden 6 måneder efter anmodningen.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Såfremt sagen ikke kan bilægges i hovedudvalget, kan sagen indsendes til de centrale parter af begge eller af den anden part i hovedudvalget.</p> <p>De centrale parters bistand kan fx 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.</p> <p>De centrale parters bistand skal ydes inden 6 måneder efter anmodningen.</p>	

Rammeaftalen og aftalte bemærkninger samt udvalgte dele af den (KL og Forhandlingsfællesskabet) fælles vejledning	Forslag til tekst i lokal MED-aftale samt spørgsmål til besvarelse/overvejelse i forhandlingsorganet	Baggrund og inspiration
<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>	
<p>Stk. 5. Såfremt sagen i øvrigt ikke løses i henhold til stk. 3 eller 4, overgår sagen til KL og Forhandlingsfællesskabet. Sagen kan herefter afgøres ved en voldgift. Begæring om voldgiftsbehandling skal fremsættes skriftligt senest 3 måneder efter, at det er konstateret, at sagen ikke kan løses ved bistand af de centrale parter. Svarskrift afgives herefter senest 3 måneder fra modtagelsen af klageskriftet.</p> <p>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.</p>	<p>Stk. 5. Såfremt sagen i øvrigt ikke løses i henhold til stk. 3 eller 4 overgår sagen til KL og Forhandlingsfællesskabet. Sagen kan herefter afgøres ved en voldgift. Begæring om voldgiftsbehandling skal fremsættes skriftligt senest 3 måneder efter, at det er konstateret, at sagen ikke kan løses ved bistand af de centrale parter. Svarskrift afgives herefter senest 3 måneder fra modtagelsen af klageskriftet.</p> <p>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.</p>	

Rammeaftalen og aftalte bemærkninger samt udvalgte dele af den (KL og Forhandlingsfællesskabet) fælles vejledning	Forslag til tekst i lokal MED-aftale samt spørgsmål til besvarelse/overvejelse i forhandlingsorganet	Baggrund og inspiration
<p>Stk. 6. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL og 2 af Forhandlingsfællesskabet. 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.</p> <p>Bemærkning: Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.</p>		
<p>Stk. 7. Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne og kan således ikke indbringes for den kommunale tjenestemandsret, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse.</p>	<p>Stk. 7. Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne og kan således ikke indbringes for den kommunale tjenestemandsret, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse.</p>	
<p>Stk. 8. Voldgiftsretten kan idømme en godtgørelse.</p>	<p>Stk. 8. Voldgiftsretten kan idømme en godtgørelse.</p>	
<p>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.</p> <p>Bemærkning: Eksempler på samarbejdsfremmende formål kan være gennemførelse af fælles seminarer el. lign. om samarbejdsrelaterede emner, eksterne konsulenter til løsning af eventuelle samarbejdsvanskeligheder, der måtte være opstået i kølvandet på den konkrete sag etc.</p>	<p>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.</p> <p>Bemærkning: Eksempler på samarbejdsfremmende formål kan være gennemførelse af fælles seminarer el. lign. om samarbejdsrelaterede emner, eksterne konsulenter til løsning af eventuelle samarbejdsvanskeligheder, der måtte være opstået i kølvandet på den konkrete sag etc.</p>	

Rammeaftalen og aftalte bemærkninger samt udvalgte dele af den (KL og Forhandlingsfællesskabet) fælles vejledning	Forslag til tekst i lokal MED-aftale samt spørgsmål til besvarelse/overvejelse i forhandlingsorganet	Baggrund og inspiration
<p>§ 22. De centrale parter opgaver og kompetence</p> <p>Stk. 1. KL og Forhandlingsfællesskabet har i fællesskab til opgave at</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. vejlede om principper og bestemmelser, der er fastlagt i rammeaftalen, 2. foreslå information om rammeaftalen, 3. etablere mulighed for uddannelse af såvel ledelses- som medarbejderrepræsentanter i alle spørgsmål inden for rammeaftalens område, 4. at registrere indgåede lokale aftaler, som udfylder rammeaftalen, 5. at bidrage ved løsning af lokale uenigheder i forbindelse med udfyldningen af rammeaftalen og 6. vejlede i uoverensstemmelser, som ikke kan løses lokalt, og som indbringes for parterne. <p>Bemærkning: Pkt. 5 omhandler også lokale uenigheder om organisering af arbejds miljøarbejdet i forbindelse med forhandling af lokale MED-aftaler.</p>	<p>§ 22. De centrale parter opgaver og kompetence</p> <p>Stk. 1. KL og Forhandlingsfællesskabet har i fællesskab til opgave at</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. vejlede om principper og bestemmelser, der er fastlagt i rammeaftalen, 2. foreslå information om rammeaftalen, 3. etablere mulighed for uddannelse af såvel ledelses- som medarbejderrepræsentanter i alle spørgsmål inden for rammeaftalens område, 4. at registrere indgåede lokale aftaler, som udfylder rammeaftalen, 5. at bidrage ved løsning af lokale uenigheder i forbindelse med udfyldningen af rammeaftalen og 6. vejlede i uoverensstemmelser, som ikke kan løses lokalt, og som indbringes for parterne. <p>Bemærkning: Pkt. 5 omhandler også lokale uenigheder om organisering af arbejdsmiljøarbejdet i forbindelse med forhandling af lokale MED-aftaler.</p>	

Rammeaftalen og aftalte bemærkninger samt udvalgte dele af den (KL og Forhandlingsfællesskabet) fælles vejledning	Forslag til tekst i lokal MED-aftale samt spørgsmål til besvarelse/ overvejelse i forhandlingsorganet	Baggrund og inspiration
<p>Stk. 2. KL og Forhandlingsfællesskabet har endvidere til opgave at behandle spørgsmål om</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. fortolkning og brud på rammeaftalen, 2. fortolkning og brud på lokale aftaler, som udfylder rammeaftalen, 3. disse lokale aftalers overensstemmelse med rammeaftalen eller 4. brud på lokalt aftalte retningslinjer. Undtaget herfra er spørgsmål, der henhører under Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse. <p>Bemærkning: Sager vedr. brud på den lokale aftale vedr. bestemmelserne om arbejdsmiljøets organisering kan forelægges for de centrale parter af både hovedudvalget og af den ene af parterne i hovedudvalget.</p>	<p>Stk. 2. KL og Forhandlingsfællesskabet har endvidere til opgave at behandle spørgsmål om</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. fortolkning og brud på rammeaftalen, 2. fortolkning og brud på lokale aftaler, som udfylder rammeaftalen, 3. disse lokale aftalers overensstemmelse med rammeaftalen eller 4. brud på lokalt aftalte retningslinjer. Undtaget herfra er spørgsmål, der henhører under Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse. <p>Bemærkning: Sager vedr. brud på den lokale aftale vedr. bestemmelserne om arbejdsmiljøets organisering kan forelægges for de centrale parter af både hovedudvalget og af den ene af parterne i hovedudvalget.</p>	
	<p>Ikrafttræden Denne aftale erstatter den tidligere indgåede MED-aftale i XX kommune. Aftalen træder i kraft den XXX.</p> <p>Underskrifter af medlemmerne af forhandlingsorganet.</p>	

Skabelon for en lokal MED-aftale i en kommune

Denne skabelon for en lokal MED-aftale er til brug for forhandlingsorganer i forbindelse med genforhandling af en lokal MED-aftale.

MEDsamarbejdet har også udarbejdet en vejledning om genforhandling af en lokal MED-aftale, som indeholder uddybende forklaringer og eksempler.

God læselyst!

Magnus Bryde, OAO, Lars Kehlet Nørskov, FH og Sanne Kjærgaard Nikolajsen, FOA.

MEDsamarbejdet

Et samarbejde mellem LO- og FTF-grupperne om MED i kommuner og regioner