

Aftale om medindflydelse og medbestemmelse i Rudersdal Kommune

Kapitel 1 - Aftalens område, formål m.v.

§ 1 - Område

Aftalen gælder for alle ansatte i Rudersdal Kommune herunder selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge, som kommunen har driftsoverenskomst med.

§ 2 - Formål

Formålet med aftalen er at sikre alle medarbejderes ret til medindflydelse og medbestemmelse.

§ 3 - Mål

1. Medindflydelse og medbestemmelse skal sikre, at Rudersdal Kommune til stadighed er en attraktiv arbejdsplads

- med et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø
- med kompetente og engagerede medarbejdere
- der arbejder effektivt med kvalitet i arbejdet
- og har en fremsynet ledelse på alle niveauer

2. Med henblik på at indfri disse mål skal det sikres, at

- der på alle niveauer gives information om påtænkte ændringer i alle forhold, der har indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse og udførelse
- informationen skal ske på en sådan måde og på så tidligt et tidspunkt, at medarbejderne kan have en grundig drøftelse, så medarbejdernes synspunkter kan indgå i beslutningsprocessen
- medarbejderne, direkte eller gennem deres repræsentanter, har medindflydelse og medbestemmelse på egne arbejdsforhold og på rammerne for arbejdets udførelse
- det bedst mulige beslutningsgrundlag tilvejebringes ved at inddrage medarbejdernes faglige viden og kompetence
- de valgte medarbejderrepræsentanter sikres vilkår, der giver dem mulighed for at varetage deres opgaver

3. Ledelse og medarbejdere vil sammen arbejde positivt for at virkeliggøre denne aftale og dens intentioner og lægge vægt på

- gensidig tillid og åbenhed
- ligeværdighed
- nærhed
- indflydelse og ansvar
- klar kommunikation

§ 4 - Form og struktur

Stk. 1 MED-organisationen er struktureret i tre niveauer og afspejler dermed ledelsesstrukturen på alle niveauer:

A. HovedMED for hele kommunen

HovedMED er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse samt det øverste udvalg på sikkerheds- og sundhedsområdet for hele kommunen.

B. MED-udvalg på Områdeniveau

Der skal etableres mindst 1 MED-udvalg pr. område. I områder med få medarbejdere kan man give personalemøder MED-status, såfremt ledelse og medarbejdere er enige derom.

I områder med selvejende institutioner, hvor denne aftale er gældende (fremgår af bilag 1), oprettes fora for de selvejende institutioner, og de tilsvarende kommunale institutioner, hvor der udveksles information og koordineres arbejdsmiljøanliggender af fælles betydning på tværs af institutionerne. I hvert forum indgår arbejdsgiverepræsentanter og valgte arbejdsmiljørepræsentanter for de selvejende institutioner og de tilsvarende kommunale institutioner. I hvert forum vælger arbejdsgiverepræsentanter og valgte arbejdsmiljørepræsentanter fra de selvejende institutioner hver for sig én repræsentant til områdeMED. Desuden kommunikeres arbejdsmiljøanliggender løbende til de selvejende institutioner.

C. MED-udvalg på institutions-/distrikts- eller kontorniveau

På institutioner/i distrikter/på kontorniveau etableres MED-udvalg. På arbejdspladser med få ansatte kan man i stedet give personalemøder MED-status, såfremt arbejdspladsens ledelse og medarbejdere er enige derom.

C1. Udvalg "under" institutionsniveau

Der er mulighed for på institutionsniveau at etablere "under-MED-udvalg", hvis dette skønnes formålstjenligt, f.eks. ved opdelte afdelinger/fysisk adskilte huse m.v. Personalemøder sådanne steder kan ligeledes have MED-status (se ovenfor).

Gældende MED-struktur og antal MED-medlemmer i kommunens MED-udvalg er medtaget som bilag til aftalen. Ændringer i MED-strukturen og antallet af medlemmer som følge af organisations-/strukturændringer kan tages op i det relevante MED-udvalg og skal efterfølgende godkendes i HovedMED. Ændringer i HovedMED kan kun ske ved ændring af nærværende Aftale om medindflydelse og medbestemmelse i Rudersdal Kommune (MED-aftalen).

Stk. 2. Arbejdsmiljøarbejdet er integreret på alle niveauer i MED-organisationen. Det betyder at MED-udvalgene er arbejdsmiljøudvalg på de respektive niveauer.

Stk. 3. HovedMED udarbejder en ramme-forretningsorden for afholdelse af møder i MED-udvalgene på alle niveauer. De enkelte MED-udvalg udarbejder forretningsordenen, der som minimum følger ramme-forretningsordenen.

§ 5 - Udvalgenes sammensætning

Stk. 1. MED-strukturen stiller ingen krav til paritet, dvs. at ledere og medarbejdere ikke behøver at være ligeligt repræsenteret i udvalgene. Ledelsessiden kan dog ikke udgøre

et flertal. I samtlige MED-udvalg udpeges formanden for udvalget af ledelsessiden og næstformanden af medarbejdersiden.

Udvalgenes sammensætning baseres på valgte tillidsrepræsentanter.

Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen, men der kan også tages andre hensyn, f.eks. til repræsentation af grupper/afdelinger, således at kommunikationen sikres. MED-udvalget skal beskrive de principper, der ligger til grund for repræsentationen i en forretningsorden.

Ledelsen udpeger ledelsesrepræsentanterne af sin midte.

Arbejdsmiljølederen og en arbejdsmiljørepræsentant skal have sæde i udvalget.

Der vælges suppleanter for alle medarbejderrepræsentanter.

Medarbejderrepræsentationen i HovedMED udpeges af hovedorganisationerne blandt tillidsrepræsentanter (TR) og fællestillidsrepræsentanter (FTR). Tillidsrepræsentanterne skal have ansættelsesmæssig tilknytning til kommunen. Kredsformanden i Danmarks Lærerforening, Rudersdalkredsen, betragtes som fællestillidsrepræsentant. Udpegning foregår første gang 1. april 2015 - og derefter hvert andet år.

Arbejdsmiljørepræsentanten vælges af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne i OmrådeMED. Der afholdes valg hvert andet år.

HovedMED består af 17 medlemmer:

- 5 ledelsesrepræsentanter, deriblandt kommunens øverste arbejdsmiljøleder
- 11 medarbejderrepræsentanter - (F)TR'er - udpeget efter følgende fordelingsnøgle:
 - 4 repræsentanter fra FTF
 - 5 repræsentanter fra LO (OAO)
 - 2 repræsentanter fra AC
- 1 arbejdsmiljørepræsentant

Medarbejderrepræsentationen på Områdeniveau vælges som udgangspunkt af og blandt tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter. Arbejdsmiljørepræsentanten vælges blandt Områdets arbejdsmiljørepræsentanter. I Områder med selvejende institutioner, hvor denne aftale er gældende (fremgår af bilag 1), vælges 1 arbejdsmiljørepræsentant af og blandt AMR'er fra de selvejende institutioner og en leder med ansvar for arbejdsmiljøet.

Principperne for MED-udvalgets sammensætning er beskrevet i forretningsordenen for OmrådeMED. Der afholdes valg hvert andet år.

Medarbejderrepræsentationen på Institutions-/kontorniveau, samt niveauer herunder, vælges af personalet blandt tillidsrepræsentanterne. Arbejdsmiljørepræsentanten vælges af personalet blandt institutionens AMR'er.

Hvis pladserne i MED-udvalget som beskrevet i § 5 stk. 1., afsnit 3 ikke kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter.

Disse vælges som ved valg af tillidsrepræsentanter, jvf. kapitel 3 og sidestilles i øvrigt med tillidsrepræsentanter.

Principperne for MED-udvalgets sammensætning er beskrevet i forretningsordenen for institutions-MED. Der afholdes valg hvert andet år.

Stk. 2. Samme person kan vælges både som tillids- eller medarbejderrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant, men valget skal foregå over to omgange.

§ 6 - Arbejdsmiljøarbejdet

Struktur og organisering

Stk. 1. Organisering af arbejdsmiljøarbejdet er forankret i kommunens MED-udvalg. Det betyder, at arbejdsmiljøarbejdet på det strategiske niveau fortrinsvis er organiseret i HovedMED, og at arbejdsmiljøarbejdet på det operationelle niveau foregår i OmrådeMED-udvalg, i MED-udvalg på institutionsniveau, i eventuelle "lokale" MED-udvalg, samt i eventuelle øvrige arbejdsmiljøgrupper. OmrådeMED skal herudover planlægge og lede arbejdsmiljøarbejdet i området, samt kontrollere og vejlede arbejdsmiljøgruppernes arbejde.

På arbejdspladsniveau er arbejdsmiljøarbejdet organiseret efter lokale behov (nærhedsprincippet, se AT-vejledning F 3.3, samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med mindst 35 ansatte, afsnit 9).

Der kan være én arbejdsmiljøgruppe, der er en integreret del af MED-udvalget, eller der kan være etableret selvstændige arbejdsmiljøgrupper, f.eks. ved opdelte afdelinger/fysisk adskilte huse, forskellige arbejdsvilkår eller opgaver m.v.

Stk. 2. Gældende arbejdsmiljøorganisation er medtaget som bilag til aftalen. Navne på arbejdsmiljørepræsentanter skal til enhver tid være tilgængelige for alle medarbejdere. Ændringer i arbejdsmiljøorganisationen i forbindelse med struktur-/organisationsændringer kan tages op i det relevante MED-udvalg og skal efterfølgende forelægges og godkendes i HovedMED.

Af forelæggelsen skal fremgå:

- hvad der skal ændres
- hvorledes man med den ændrede organisering vil styrke og effektivisere varetagelsen af arbejdsmiljøindsatsen, herunder
 - a) beskrive mål, metoder og aktiviteter
 - b) hvorledes opgaver og funktioner varetages

Stk. 3. Arbejdsmiljøgruppen udgøres af en arbejdsmiljøleder og en eller flere arbejdsmiljørepræsentanter.

Stk. 4. Valg af arbejdsmiljørepræsentant: Der vælges en arbejdsmiljørepræsentant på alle institutioner i kommunen. Der er mulighed for, på institutionsniveau, at vælge flere arbejdsmiljørepræsentanter, hvis MED finder at det er hensigtsmæssigt jvf. stk. 2.

Opgaver på strategisk niveau – HovedMED

Stk. 5. Med henblik på at styrke arbejdsmiljøindsatsen og skabe et sundere arbejdsmiljø udarbejder og iværksætter HovedMED en arbejdsmiljøpolitik med kommunens målsætninger på arbejdsmiljøområdet. Heri indgår både de fysiske og psykiske arbejdsmiljøfaktorer.

Hvert år i forbindelse med arbejdsmiljødrøftelsen gennemgås arbejdsmiljøpolitikken med henblik på eventuelle justeringer, og det drøftes om de aktiviteter og metoder, der er valgt, virker efter hensigten, eller om der er behov for at iværksætte nye indsatser.

Stk. 6. HovedMED varetager de i Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed, § 17 anviste opgaver. Opgaven vedr. den konkrete kontrol af sikkerheds- og sundhedsarbejdet (§ 17, stk. 3) er uddelegeret til OmrådeMED (se stk. 1).

Stk. 7. På basis af områdernes arbejdsmiljørapporter (jvf. Stk. 8) udarbejdes årlig arbejdsmiljøredegørelse, der er udgangspunkt for en overordnet strategisk arbejdsmiljødrøftelse i HovedMED i andet kvartal. I drøftelsen inddrages den generelle samfundsudvikling og eventuelle tendenser, der ses i forhold til arbejdsmiljø, konkret og generelt. Formålet er at vurdere om der er behov for at iværksætte nye tiltag for at forbedre arbejdsmiljøet og forebygge arbejdsskader. Samtidig drøftes fremtidig uddannelse af arbejdsmiljøorganisationen. HovedMED vurderer løbende, hvad der skal tilbydes af efteruddannelse i forhold til kommunens kompetenceudviklingsplan.

På baggrund af den strategiske debat fastlægges og udmeldes det kommende års arbejdsmiljøindsats.

Roller og opgaver for OmrådeMED og InstitutionsMED

Stk.8. Alle MED-udvalg udarbejder i februar/marts måned en arbejdsmiljørapport, der beskriver arbejdsmiljøindsatsen på institutionen/i området. Den skal blandt andet indeholde:

- antallet af arbejdsulykker for det foregående år
- konkrete forslag til at forhindre arbejdsulykker
- arbejdet med arbejdspladsvurdering
- hvilke initiativer, der er iværksat i forhold til arbejdsmiljøet, og hvilken indflydelse dette har haft bl.a. på antallet af arbejdsskader og sygedage
- hvilke initiativer, der påtænkes iværksat fremover

Arbejdsmiljørapport samt opgørelse af arbejdsulykker sendes til hhv. OmrådeMED eller HovedMED til behandling på møde i april måned.

OmrådeMED skal være særligt opmærksomme på ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og rammer, der kan få betydning for det psykiske og fysiske arbejdsmiljø.

Opgaver på operationelt niveau for Arbejdsmiljøgrupperne

Stk.9.

Arbejdsmiljøgruppernes opgaver er at varetage og deltage i aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici, bl.a. at:

- deltage i planlægningen af institutionens/afdelingens arbejdsmiljøarbejde, herunder deltagelse i arbejdspladsvurderinger
- samarbejde med ledelsen om, at arbejdsmiljølovgivningen samt andre regler og bestemmelser vedrørende arbejdsmiljøarbejdet overholdes
- kontrollere, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.
- Sikre, at ansatte oplæres og instrueres om arbejdsmiljøforhold, der evt. kan have betydning for den enkeltes sikkerhed og sundhed
- påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egne og andres sikkerhed og sundhed
- orientere de ansatte om de bestemmelser, der er fastsat til at fremme sikkerhed og sundhed

- være kontaktpunkt mellem de ansatte og MED-udvalg på områder, som vedrører arbejdsmiljøarbejdet
- holde MED-udvalg underrettet om arbejdsmiljømæssige problemer
- sikre at arbejdsmiljømæssige problemer, som arbejdsmiljøgruppen ikke kan løse eller som berører flere arbejdsmiljøgrupper, forelægges MED-udvalg

Uddannelse af arbejdsmiljøorganisationen

Stk. 10. Arbejdsmiljøledere og arbejdsmiljørepræsentanter i hele MED-organisationen skal gennemføre den foreskrevne arbejdsmiljøuddannelse jvf. bekendtgørelsen om arbejdsmiljøuddannelserne.

Desuden tilbydes hvert år 1½ dags efteruddannelse i henhold til kompetenceudviklingsplanen (jf. stk. 7)

Medlemmer af HovedMED kan efter ønske deltage i arbejdsmiljøuddannelsen.

Tilrettelæggelse af arbejdsmiljøarbejdet

Aktivitet	Ansvar	Tidspunkt	Initiativ
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse	Alle MED-udvalg	LokalMED og OmrådeMED: 1. kvartal HovedMED: 2. kvartal	Formand og næstformand i de enkelte udvalg.
Trivsels- og APV-måling	HovedMED	Hvert 3. år	Kommunens øverste arbejdsmiljøleder
Opfølgning på Trivsels- og APV-måling	Alle MED-udvalg	HovedMED iværksætter tværgående initiativer. OmrådeMED igangsætter initiativer i området. LokalMED iværksætter initiativer på arbejdspladser.	Kommunens øverste arbejdsmiljøleder samt arbejdsmiljøgrupperne.
Arbejdsskadestatistikker	Alle MED-udvalg	Aftales i udvalget, dog mindst årligt i forbindelse med arbejdsmiljødrøftelsen.	Kommunens øverste arbejdsmiljøleder samt arbejdsmiljølederen på det lokale niveau.
Arbejdsmiljøuddannelse og efteruddannelse	HovedMED	HovedMED aftaler hvert år i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse efteruddannelses tilbud til alle arbejdsmiljørepræsentanter.	Kommunens øverste arbejdsmiljøleder.

Målrettet efteruddannelse	HovedMED	HovedMED vurderer løbende hvad der skal tilbydes af efteruddannelse i forhold til kommunens kompetenceudviklingsplan.	Kommunens øverste arbejdsmiljøleder.
Arbejdsmiljøpolitik	HovedMED	HovedMED iværksætter en arbejdsmiljøpolitik med kommunens målsætninger på arbejdsmiljøområdet. Heri indgår både de fysiske og psykiske arbejdsmiljøfaktorer. Hvert år i forbindelse med arbejdsmiljødrøftelsen gennemgås arbejdsmiljøpolitikken med henblik på eventuelle justeringer, og det drøftes om de aktiviteter og metoder, der er valgt, virker efter hensigten, eller om der er behov for at iværksætte nye indsatser.	Kommunens øverste arbejdsmiljøleder.
Opgaver vedrørende kontrol af sikkerheds- og sundhedsarbejdet	Område-MED	Aftales i udvalget, dog mindst årligt i forbindelse med arbejdsmiljødrøftelsen.	Formand og næstformand i område-MED

§ 7 – Uddannelse

Stk. 1. For at sikre en så høj kvalitet i arbejdet som muligt er det væsentligt, at medlemmerne i udvalgene er uddannet til at arbejde i MED-systemet. HovedMED arrangerer derfor hvert år et grundlæggende kursus i at arbejde i MED-udvalg. Dette centralt arrangerede kursus er obligatorisk for nye medlemmer af MED-udvalg. Ved aftalens indgåelse forudsættes det, at alle nuværende medlemmer af MED-udvalg har gennemgået, eller er tilmeldt, denne MED-uddannelse.

Alle medlemmer af MED-udvalg skal være opmærksomme på, om de er tilstrækkeligt uddannede til at arbejde i MED-udvalg. Dette gælder særligt i forhold til den kommunale økonomi og i forhold til formidling af udvalgets arbejde.

Stk. 2. Hvert år, i fjerde kvartal, skal alle MED-udvalg samle op på, om udvalgets medlemmer har gennemgået den obligatoriske MED-uddannelse, samt drøfte MED-udvalgets eventuelle fælles uddannelsesbehov. Uddannelse kan forstås bredt, således at temadrøftelser, drøftelse af samarbejdsform m.v. også kan betragtes som uddannelse. Det forventes at videreuddannelsesbehovet er 1 dag pr. år.

Stk.3. Hvert år, i første kvartal, drøfter HovedMED eventuelt fælles uddannelsesbehov for HovedMED samt eventuelle uddannelsesbehov, udover grunduddannelsen, for den samlede MED-organisation.

§ 8 - Kompetence

Stk. 1. Medindflydelse og medbestemmelse udøves inden for det kompetenceområde, som ledelsen har med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds-, teknologi- og arbejdsmiljøforhold. Hvis der opstår tvivl om rækkevidden af ledelseskompetencen, skal ledelsen klargøre grænserne herfor.

Stk. 2 Denne aftales bestemmelser om indgåelse af aftaler kan ikke tilsidesætte eller træde i stedet for organisationernes forhandlingsadgang iflg. gældende overenskomster.

Kapitel 2 - Medindflydelse og medbestemmelse

§ 9 - Indhold

Stk. 1. Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

- gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds-, teknologi- og arbejdsmiljøforhold, samt kommunens målsætningsarbejde
- medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds-, teknologi- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde
- mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler

§ 10 - Information og drøftelse

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

Stk. 2. Informationen skal gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse, så medarbejdernes/ medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller kommunalbestyrelsens beslutninger.

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

Stk. 4. I overensstemmelse med reglerne i denne paragraf påhviler det ledelsen at:

- a. informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i kommunens aktiviteter og økonomiske situation

- b. informere og drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i kommunen samt om alle planlagte forventede foranstaltninger, når beskæftigelsen er truet
- c. informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og i ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse.

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

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 HovedMED, kan medarbejdersiden eller denne gruppe inden forhandlingen fremsætte krav om, at de suppleres med en tillidsrepræsentant for denne personalegruppe. Dette krav skal fremsættes i forlængelse af, at medarbejdersiden bliver bekendt med, at der skal ske en forhandling.

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

§ 11 - Retningslinjer

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.

Stk. 2. Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som – efter indstilling fra f.eks. HovedMED – er fastsat eller godkendt af Kommunalbestyrelsen, er ikke at betragte som retningslinjer og er derfor ikke omfattet af rammeaftalen, herunder de særlige bestemmelser om opsigelse.

Stk. 3. Der skal aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af:

1. budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold
2. større rationaliserings- og omstillingsprojekter
3. kommunens personalepolitik, f.eks. ligestillingspolitik, kompetenceudvikling m.v.

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.

Stk. 5. Aftalte retningslinjer er bindende for begge parter, som er forpligtet til at forsvare og anvende dem.

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.

Stk. 7. Retningslinjer, som er aftalt i henhold til stk. 3, gælder indtil, der er opnået enighed om ændringer.

§ 12 - HovedMED

Stk. 1. HovedMED er det øverste udvalg i Rudersdal Kommune for:

- udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse
- arbejdet med arbejdsmiljø i kommunen

Kommunens øverste arbejdsmiljøleder er medlem af HovedMED.

Stk. 2. HovedMED forhandler og indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i henhold til bestemmelserne heri.

Stk. 3. HovedMED har på det overordnede niveau endvidere til opgave:

- gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds-, teknologi- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen
- at vejlede om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af udvalg m.v.
- at fortolke aftalte retningslinjer
- at fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom
- at indbringe uoverensstemmelser, fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter

Stk. 4. HovedMED mødes én – to gange årligt med kommunens politiske ledelse. På mødet/møderne drøftes den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen samt evt. et eller flere aktuelle temaer.

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

Stk. 6. HovedMED fastlægger på baggrund af den strategiske drøftelse (jvf. Stk. 5) en strategiplan.

Stk. 7. HovedMED udarbejder en gang om året en årsplan/arbejdsplan for det kommende år. Årsplanen skal være med til at give et overblik samt tydeliggøre hvilke indsatsområder, HovedMED blandt andet skal arbejde med i det kommende år.

Stk. 8. Den strategiske drøftelse og fastlæggelse af strategiplan ændrer ikke ved de grundlæggende bestemmelser vedrørende medindflydelse og medbestemmelse.

Stk. 9. 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 KTO om at bistå ved en fornyet drøftelse med henblik på fastlæggelse af en strategiplan.

Kapitel 3 – Tillidsrepræsentanter mv.

'Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse' kapitel 3 er gældende.

Kapitel 4 - Ikrafttræden og opsigelse

§ 13 - Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1. Denne aftale træder i kraft den 1. januar 2015. Der kan optages forhandlinger om ny aftale/revision af gældende aftale, uden at opsigelse foreligger.

Stk. 2. De umiddelbart før aftalens ikrafttræden udpegede/valgte medarbejderrepræsentanter i alle MED-udvalg fungerer videre uden nyvalg til den 31. marts 2015, således at der pr. 1. april 2015 sker ny udpegning/nyvalg. Formanden for MED er ansvarlig for valgets afholdelse.

Stk. 3. Denne aftale kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel. Ved opsigelse af aftalen indledes straks forhandlinger om opnåelse af ny aftale. I forhandlingsperioden er nærværende aftales bestemmelser gældende. Opnås der ikke enighed om indgåelse af ny MED-aftale træder "Aftale om Tillidsrepræsentanter, Samarbejde og Samarbejdsudvalg" i funktion sammen med lovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisation m.v.

FOR RUDERSDAL KOMMUNE

FOR DE FORHANDLINGSBERETTIGEDE ORGANISATIONER

LO FTF AC