

# Lokal aftale om MED-indflydelse og MED-bestemmelse

Vedtaget af Forhandlingsudvalget:  
30. maj 2013



---

Læsevejledning:

Den lokale aftale om medbestemmelse og medindflydelse i Frederikssund Kommune er inddelt i samme kapitler, paragraffer og stykker som den centrale rammeaftale. De blå tekstbokse er direkte gengivelse af bestemmelser i Rammeaftale indgået mellem KL og KTO (i det følgende benævnt KL/KTO Rammeaftalen), hvor de efterfølgende uddybninger er lokalt udfyldt af Frederikssund Kommune.

## Kapitel 1: Aftalens område, formål, form og struktur

### §1 Hvem er omfattet af aftalen?

Aftalen omfatter alle ansatte i Frederikssund Kommune, der er omfattet af en kommunal overenskomst, herunder ansatte på selvejende dag- og døgninstitutioner på KL's forhandlingsområde, som kommunen har indgået driftsaftale med.

### §2 Formål

Stk. 1. Aftalen skal skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Frederikssund Kommune.

Formålet med den lokale aftale er at sikre medbestemmelse og medindflydelse for alle ansatte ved Frederikssund Kommune baseret på en gensidig dialog og information mellem ledelse og medarbejdere og med det formål at sikre et godt arbejdsmiljø og en effektiv opgaveløsning.

### §3 Lokale aftalemuligheder og organisering af arbejdsmiljøarbejdet

Stk. 1. og stk. 2. Lokalaftalen om medindflydelse og medbestemmelse udfylder rammeaftalen og skal være i overensstemmelse med lovgivningens og rammeaftalens bestemmelser med hensyn til form, indhold og struktur. Lokal aftalen omfatter hele kommunen.

Stk. 3. Lokalaftalen om organisering af arbejdsmiljøarbejdet, skal som minimum:

1. sikre at organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen
2. beskrive de aktiviteter og metoder, der kan anvendes for at opnå det tilsigtede
3. beskrive en procedure for gennemførelse og opfølgning i kommunen

---

### **Stk. 3.1. Overordnet organisering af arbejdsmiljøarbejdet i Frederikssund Kommune**

Arbejdsmiljøarbejdet har høj prioritet og skal ske i henhold til arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser. Planlægning og koordinering af arbejdsmiljøarbejdet skal ske i samarbejde mellem ledelsen og arbejdsmiljørepræsentanterne i de etablerede MED-udvalg og der skal sikres god sammenhæng mellem arbejdsmiljøarbejdet og de øvrige samarbejdsspørgsmål, der tages op i MED-udvalgene.

Arbejdsmiljøet er et fast punkt på de 4 årlige, ordinære møder i MED-organisationen.

Der gennemføres som minimum APV hvert 3. år, hvor det fysiske og psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen kortlægges. Arbejdsmiljøgruppen består af leder og arbejdsmiljørepræsentant. Arbejdsmiljøgruppen arbejder efter reglerne i arbejdsmiljøloven, blandt andet med håndtering af personfølsomme oplysninger eksempelvis i forhold til APV og arbejdsskader.

Organisering af arbejdsmiljøarbejdet fremgår af Bilag 2.

De selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge samt selvejende institutioner for voksne, som kommunen har indgået driftsoverenskomst med er omfattet af den lokale MED-aftale og er repræsenteret ved en leder og en arbejdsmiljørepræsentant i MED-systemet jf. §4. De valgte repræsentanter har adgang til kommunens Intranet og således dagsordner og referater fra Hoved MED-udvalget og Deludvalgenes møder m.m. Derudover har de mulighed for at deltage på interne konferencer og temadage målrettet arbejdsmiljøorganisationen på lige fod med kommunens øvrige arbejdsmiljørepræsentanter og ledere.

### **Stk. 3.2. Årlig arbejdsmiljødrøftelse og arbejdsmiljøstrategi**

Til brug for den årlige arbejdsmiljødrøftelse udarbejdes der en arbejdsmiljøredegørelse, der giver en status over det forudgående år. Med udgangspunkt heri beslutter Hoved MED-udvalget indsatsområder, der skal forbedre arbejdsmiljøet og forebygge arbejdsmiljøproblemer for det kommende år.

Arbejdsmiljøredegørelsen danner endvidere udgangspunkt for drøftelser i samtlige MED-udvalg og på Formelle Personalemøder med MED-status.

### **Stk. 3.3. Fordeling af strategiske (S) og operationelle (O) opgaver**

Hoved MED-udvalgets primære strategiske og operationelle opgaver:

- Planlægge, lede, koordinere, kontrollere og rådgive om kommunens arbejdsmiljøarbejde (S)
- Årlig arbejdsmiljødrøftelse og –strategi (S)
- Sørge for en udarbejdelse af en plan over arbejdsmiljøorganisationens opbygning med oplysning om medlemmer, og sørge for at de ansatte bliver bekendt

---

med planen - oversigten forefindes i det elektroniske APV system, som alle medlemmer af arbejdsmiljøgrupperne har adgang til (S og O)

- Deltage i at fastlægge organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet (S)
- Holde sig orienteret om lovgivning (S)
- Deltage i at planlægge tværgående initiativer indenfor arbejdsmiljø (O)
- Rådgive ledelsen om virksomhedens kompetenceudviklingsplan – ift. supplerende uddannelse til arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen (S)

Del-udvalgs og Koordinerende udvalgs strategiske (S) og operationelle (O) opgaver:

- Planlægge, lede, koordinere, kontrollere og rådgive om samarbejdet om arbejdsmiljøet (S)
- Holde sig orienteret om lovgivning (S)
- Deltage i at planlægge tværgående initiativer indenfor arbejdsmiljø (O)
- Virke som bindeled i arbejdsmiljøorganisationen (O)
- Forelægge arbejdsmiljøudfordringer på øvre niveauer, som ikke kan løses på det pågældende niveau (O)

Lokale udvalg og Arbejdsmiljøgruppers strategiske (S) og operationelle (O) opgaver:

- Planlægge, lede og koordinere samarbejdet om arbejdsmiljøet (S)
- Rådgive om løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål og om, hvordan arbejdsmiljø integreres i institutionens/afdelingens strategiske ledelse og daglige drift (S)
- Sikre at årsager til ulykker mv. undersøges og gentagelse hindres (S)
- Holde sig orienteret om lovgivning (S)
- Opstille principper for og kontrollere nødvendig oplæring og introduktion (S og O)
- Deltage i planlægning af arbejdsmiljøarbejdet og APV (O)
- Løbende revidere APV'en, når der sker ændringer i arbejdet eller i den måde arbejdet udføres på, hvis det har betydning for arbejdsmiljøet. APV'en revideres mindst hvert 3. år.
- Kontrollere at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige (O)
- Deltage i undersøgelse, anmeldelse og opfølgning på ulykker, arbejdsskader, arbejdsbetingede lidelser m.v. (O)
- Påvirke den enkelte ansatte til en adfærd, der fremmer arbejdsmiljøet (O)
- Virke som bindeled i arbejdsmiljøorganisationen (O)
- Forelægge arbejdsmiljøudfordringer på øvre niveauer, som ikke kan løses på det pågældende niveau (O)
- Medvirke aktivt til en samordning af arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdssted (S og O)

Der henvises i øvrigt til KL/KTO Rammeaftalens bilag 9.

---

### **Stk. 3.4. Styrkelse, koordinering og effektivisering af samarbejdet i arbejdsmiljøorganisationen:**

Arbejdsmiljøarbejdet i Frederikssund Kommune styrkes, koordineres og effektiviseres gennem en række tiltag:

- Årlig arbejdsmiljøredegørelse på Hoved MED-udvalgsniveau
- Temadage med forskellige relevante temaer, der udbydes som et led i den løbende udvikling af arbejdsmiljøorganisationen
- Løbende opfølgning på og information om APV
- Arbejdsmiljøuddannelse
- Arbejdsmiljøopgaverne indgår i den lokale MED-uddannelse
- Trivselsundersøgelse hvert 3. år
- Retningslinjer i henhold til rammeaftalens bestemmelser

Stk. 4. Den lokale aftale kan opsiges skriftligt til bortfald med 9 måneders varsel. Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af en ny aftale. En lokal aftale kan genforhandles uden forinden at være opsagt.

Aftalen kan opsiges af arbejdsgiver og/eller de faglige organisationer i Hoved MED-udvalget.

Stk. 5. Det skal fremgå af den lokale aftale, hvilke konsekvenser en opsigelse vil få i forhold til tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg samt arbejdsmiljøorganisationen.

Hvis der ikke opnås enighed om en ny lokal MED-aftale, træder aftale om Tillidsrepræsentanter, Samarbejde og Samarbejdsudvalg samt Arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganiseringen i kraft.

## **§4. Form og struktur**

Stk. 1. Udvalgsstrukturen er aftalt lokalt, så den tilgodeser kommunens behov og styrker medarbejdernes mulighed for indflydelse og medbestemmelse og opbygges sådan, at den medvirker til at kvalificere og effektivisere medindflydelsen og medbestemmelsen.

Stk. 2. Der skal være et sammenhængende system for udøvelsen af medindflydelse og medbestemmelse, der dog ikke kræver ensartethed i de enkelte enheder i kommunen. Den aftalte struktur skal matche ledelsesstrukturen.

Stk. 3. Strukturen skal udformes med hensyntagen til kommunens eller den enkelt arbejdsplads' særlige organisering og forhold.

---

Stk. 4. I strukturen indgår medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, personalemøder m.v.

Strukturen for kommunens forskellige områder er tilpasset det enkelte områdes behov, ledelsesstruktur og organisation. Således er strukturen forskellig fra område til

område for at styrke, kvalificere og effektivisere medarbejdernes mulighed for medindflydelse og medbestemmelse. Strukturen er inddelt i 4 niveauer, jf. bilag 1.

- Hoved MED-udvalget (se endvidere nærværende aftales § 9)
- Del-udvalg:
  - Det overordnede, tværgående og koordinerende udvalg for lokaludvalg og formelle personalemøder inden for direktørområdet.
  - Refererer til Hoved MED-udvalget.
- Koordinerende lokaludvalg:
  - Oprettes inden for større fagchefområder. Udvalgets opgave er bl.a. at
    - opsamle og drøfte emner, som har tværgående interesse inden for området
    - drøfte og iværksætte tiltag, som kan skabe en fælles virksomhedskultur
    - udarbejde fælles høringssvar
  - Refererer til Del-udvalget.
- Lokaludvalg eller Formelle Personalemøder
  - Refererer til koordinerende lokaludvalg, hvis der er oprettet et sådant på området, eller til Del-udvalget.

Formelle Personalemøder indgår i MED-systemet med samme status og opgaver som lokaludvalg.

Hvis der på grund af organisations- og/eller strukturændringer, er behov for at tilpasse MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, er det den lokale MED-aftale og Hoved MED-udvalgets fortolkning af denne, der skal ligge til grund for tilpasningen. Hoved MED-udvalget har kompetence til dette. Hoved MED-udvalget kan således altid oprette eller nedlægge formaliserede fora, hvis der oprettes eller nedlægges en institution/afdeling. Ligeledes hvis der sker en anden ændring i organisationen/strukturen, som Hoved MED-udvalget er enige om kan rummes indenfor de principper, der er fastlagt i den lokale MED-aftale. Principperne kan f.eks. være antallet af niveauer i MED-strukturen. Der henvises i øvrigt til KL/KTO Rammeaftalen.

---

Stk. 5.: Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen, skal som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen.

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.

### **Stk. 6.1. Sammensætning af Del-udvalg, Koordinerende lokaludvalg og Lokaludvalg**

Medarbejderrepræsentationen i MED-udvalgene sammensættes så repræsentativt som muligt og skal afspejle personalesammensætningen i det pågældende ledelsesområde.

Medarbejderrepræsentanterne udpeges af og blandt de valgte tillidsrepræsentanter. Er der ikke valgt tillidsrepræsentanter på et givent område, vælges der repræsentanter til MED-udvalget blandt medarbejderne. En medarbejder kan blive valgt som repræsentant for flere faggrupper. Når først MED-udvalget er sammensat, repræsenterer udvalget og udvalgets medlemmer hele arbejdspladsen og ikke kun den enkelte faggruppe.

Ledelsessiden udpeger ledelsesrepræsentanter til udvalgene. Der skal vælges en repræsentant blandt de af områdets arbejdsledere, der indgår i en arbejdsmiljøgruppe indenfor det pågældende område, MED-udvalget dækker. Antallet af valgte ledere i udvalget må ikke overstige antallet af valgte medarbejderrepræsentanter.

**Lokaludvalg** består af max. 4-7 medarbejderrepræsentanter og 1-2 arbejdsmiljørepræsentanter. Arbejdsmiljørepræsentanten kan være sammenfaldende med en tillidsrepræsentant. Antallet af repræsentanter i lokaludvalg fastsættes ved aftale mellem ledelsen og personaleorganisationens stedlige repræsentant. Ledelsen og tillidsrepræsentanter i den pågældende institution/afdeling fastlægger, hvorledes der sikres en så repræsentativ sammensætning af udvalget som muligt.

**Koordinerende lokaludvalg** består af max. 7 medarbejderrepræsentanter og 1-2 arbejdsmiljørepræsentanter. Fagchef og fællestillidsrepræsentanter i det pågældende område fastlægger, hvorledes der sikres en så repræsentativ sammensætning af udvalget som muligt. I det Koordinerende lokal-udvalg for 0-6 års området indgår en arbejdsleder og en arbejdsmiljørepræsentant fra selvejende dag- og døgninstitutioner for børn jf. bilag 1.

---

**Del-udvalg** består af max. 7 medarbejderrepræsentanter og 1-2 arbejdsmiljørepræsentanter. Det skal sikres, at der er medarbejderrepræsentation fra alle fagchefområder under et del-udvalg. Valget foregår således:

- Valget af medarbejderrepræsentanter til Del-udvalget for Strategi, Service og Koordination foretages af og mellem fællestillidsrepræsentanter, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter fra de Formelle Personalemøder i Byrådssekretariatet, Personaleafdelingen, IKT og Økonomi. Hvis der ikke er en tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant i den enkelte afdeling, skal der sikres repræsentation i Del-udvalget af en medarbejderrepræsentant fra den pågældende afdeling.
- Valget af medarbejderrepræsentanter til Del-udvalget for Velfærd, Arbejdsmarked og Sundhed foretages af og mellem fællestillidsrepræsentanter, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter fra det Koordinerende lokaludvalg for Ældre og Sundhed, det Koordinerende lokaludvalg for Dag og Døgn, Lokaludvalg for Social- og Borgerservice og Lokaludvalg for Jobcentret.
- Valget af medarbejderrepræsentanter til Del-udvalget for Opvækst, Uddannelse og Kultur foretages af og mellem fællestillidsrepræsentanter, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter fra det Koordinerende lokaludvalg for Dagtilbud (0-6 års området), det Koordinerende lokaludvalg for Kultur og Fritidsområdet, det Koordinerende lokaludvalg for Skole, Lokaludvalg for PPR og Lokaludvalg for Familieafdelingen.
- Valget af medarbejderrepræsentanter til Del-udvalget for Teknik, Miljø og Erhverv foretages af og mellem fællestillidsrepræsentanter, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter fra de respektive Lokaludvalg.

### **Stk. 6.2. Formand og næstformand**

Formanden for et MED-udvalg er lederen af det pågældende område/afdeling/ institution. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne i det pågældende MED-udvalg.

### **Stk. 6.3. Formelle Personalemøder**

De Formelle Personalemøder har MED status og forberedelsen af dagsorden og gennemførelsen af møderne sker i et samarbejde mellem lederen, den lokale tillidsrepræsentant (hvis der er en TR i den pågældende afdeling/institution) og den lokale arbejdsmiljørepræsentant. Alle medarbejdere i den pågældende institution/afdeling inviteres og deltager på det Formelle Personalemøde. Mødet kan lægges i forlængelse af et almindeligt personalemøde.



---

## **Stk. 6.4. Valg til MED-udvalget**

Med undtagelse af formandsposten, der besættes med lederen af det pågældende område/afdeling/institution, er alle medlemmer af MED-udvalgene på valg i 1. kvartal i lige år. Første gang foretages valget i efteråret 2013 til ikrafttræden 1.1.2014. Hvis der er medlemmer af udvalget, der afgår imellem valgene, afholdes valg til posten. De nye medlemmer af udvalgene er dog ligeledes på valg i 1. kvartal i lige år. Der henvises i øvrigt til stk. 6.1. Personaleafdelingen er tovholder på at igangsætte valget.

## **Stk. 6.5. MED-uddannelsen**

Nye medlemmer skal efterfølgende deltage i kommunens 2 dages MED-uddannelse, der i lige år ligger i årets 2. kvartal. I ulige år udbydes MED-uddannelsen alt efter behov, dog minimum 1 hold årligt. Der henvises i øvrigt til KL/KTO Rammeaftalens bestemmelser om MED-uddannelse.

## **Stk.: 6.6. Antal møder og forretningsorden**

Samtlige udvalg og Formelle Personalemøder afholder møde mindst 4 gange årligt. Møderne fastlægges for et år ad gangen. Der kan aftales yderligere møder, hvis formanden/næstformanden finder det nødvendigt eller mindst 2 udvalgsmedlemmer skriftligt fremsender ønske herom. Ved formelle personalemøder kan der aftales yderligere møder, hvis mindst 2 medarbejdere skriftligt fremsætter ønske herom.

Alle udvalg, formelle personalemøder og Arbejds miljøgrupper skal følge den fastsatte forretningsorden, jf. Bilag 3.

## **Stk. 6.7. Hoved MED-udvalget**

Hoved MED-udvalget består på ledelsesside af Direktionen. Kommunaldirektøren er formand for Hoved MED-udvalget og er den øverste arbejdsmiljøansvarlige.

Udvalget sammensættes på medarbejderside af 4 medlemmer fra LO, 3 medlemmer fra FTF, og 1 medlem fra AC. Hoved MED-udvalget er øverste ansvarlige udvalg for arbejdsmiljøet på alle institutioner/afdelinger omfattet af § 1 i Frederikssund Kommune, og som konsekvens heraf har alle medlemmer af Hoved MED-udvalget arbejdsmiljøuddannelsen. Ved nyvalg til Hoved MED-udvalget skal nye medlemmer tage arbejdsmiljøuddannelsen indenfor et halvt år efter tiltrædelse.

Herudover vælges 1 arbejdsmiljørepræsentant til Hoved MED-udvalget. Arbejdsmiljørepræsentanten vælges blandt og af samtlige arbejdsmiljørepræsentanter. Personaleafdelingen forestår valgprocessen, der foregår samtidigt med de øvrige valg jf. §4, stk. 6.4.

Herudover deltager Personalechefen i møderne samt en sekretær. Andre ressourcepersoner fra kommunen kan deltage ad hoc under relevante punkter.

Hoved MED-udvalgets opgaver er beskrevet i nærværende aftales § 9.

---

## § 5 Kompetence

Medindflydelse og medbestemmelse udøves indenfor 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.

Såfremt et fremsendt dagsordensforslag ikke hører ind under ledelsens kompetence, skal ledelsen, forud for et MED-udvalgs behandling af forslaget, tilkendegive dette overfor medarbejderrepræsentanterne. MED-udvalget kan dog godt drøfte forslaget, men der kan ikke træffes nogen beslutninger. I stedet skal forslaget sendes til det MED-udvalg, der har den fornødne kompetence.

## Kapitel 2: Medindflydelse, medbestemmelse, information, retningslinjer og Hoved MED-udvalget

### § 6 Medindflydelse og medbestemmelse

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

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

### § 7 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 medarbejderes/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 truffede beslutninger i kommunalbestyrelsen.

---

#### Stk.4.

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

- a. Informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i virksomhedens eller forretningsstedets aktiviteter og økonomiske situation
- b. Informere og drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i institutionen samt om alle planlagte forventede foranstaltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet
- c. Informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse.

Der henvises i øvrigt til bemærkningerne om information og drøftelse i KL/KTO Rammaaftalen § 7, stk. 4.

#### Stk.5.

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

#### Stk.6.

For det tilfælde, at beslutninger, som nævnt i stk. 5, indebærer betydelige ændringer for en personalegruppes arbejds- og personaleforhold, og denne gruppe ikke er repræsenteret i MED-udvalget, kan medarbejdersiden eller denne gruppe inden forhandlingen fremsætte krav om, at de suppleres med en tillidsrepræsentant for denne personalegruppe. Et sådant krav skal fremstilles i forlængelse af at medarbejdersiden bliver bekendt med, at der skal ske en forhandling.

#### Stk.7.

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

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

Ledelsen og medarbejderrepræsentanterne bør på alle niveauer drøfte og fastlægge procedurer for information til berørte medarbejdere og ledere.

Ved valg af kommunikations- og informationsmetoder bør man overveje:

- Hvem skal informeres?

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

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

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

Tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter tildeles en '@frederikssund.dk' e-mail adresse. Intranettet kan tilgås internt på kommunens administrative netværk via adressen <http://intranet>. Dette forudsætter at man bruger en af kommunens PC'ere, der har adgang til det administrative netværk. Intranettet kan også tilgås udefra via adressen <http://intranet.frederikssund.dk> . Brugernavn og adgangskode fås af nærmeste leder.

## § 8 Retningslinjer

### Stk.1.

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

### Stk.2.

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

### Stk.3.

Der skal aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af

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

Frederikssund Kommunes Hoved MED-udvalg har udarbejdet de overordnede procedureretningslinjer samt en række retningslinjer med afsæt i Personalepolitikken. For hver retningslinje er angivet en række opgaver, som de lokale MED-udvalg skal løse i forbindelse med at implementere de forskellige retningslinjer lokalt. Der gives også inspiration og redskaber til det lokale arbejde. Retningslinjerne kan findes på Intranettet: [Personalepolitik og retningslinjer](#).

---

Der henvises i øvrigt til KL/KTO Rammeaftalens § 8.

Stk.4.

Hvis der ikke opnås enighed om retningslinjer på et givent område, skal ledelsen, hvis medarbejderen 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 KL/KTO Rammeaftalens §8 stk. 3 (*procedure-retningslinjer*) og i henhold til bestemmelserne i KL/KTO Rammeaftalens bilag 2, punkt A, C, D, E, G og I ( *trivsel, sygefravær, stress, vold og chikane, mobning, beskæftigelse, sundhed*) gælder indtil, der er opnået enighed om ændringer.

## § 9 Hoved MED-udvalget

Stk.1.

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

Stk.2.

Hovedudvalget har på det overordnede niveau endvidere til opgave:

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 nedsættelse af udvalg m.v.,
3. at fortolke aftalte retningslinjer
4. at fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom og
5. at indbringe uoverensstemmelser og fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen mv. for de centrale forhandlingsparter jf. §22 i rammeaftalen

---

**Stk.3.**

Hovedudvalget har desuden en række obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme) aftaler. Opgaverne fremgår af bilag 2 i Rammeaftalen.

**Stk.4.**

Hovedudvalget mødes – normalt 1 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.

I drøftelsen inddrages spørgsmålet om eventuelle konsekvenser i forhold til sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde.

Frederikssund Kommunes Hoved MED-udvalgs deltagelse i budgetbehandlingen fremgår af den udarbejdede procedureretningslinje for drøftelse af budgettet, jf.: [link](#).

**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.

**Stk.6**

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

Den strategiske planlægning og drøftelse i Hoved MED-udvalget udmønter sig i et årshjul for Hoved MED-udvalgets arbejde for det kommende år, som løbende kan justeres og tilpasses efter behov. Årshjulet forefindes på intranettet: [Dagsordener, referater og årshjul](#) .

## **§10 - §21 Tillidsrepræsentanter**

Der henvises til KL/KTO Rammeaftalens bestemmelser.

## **§22-23 De centrale parter**

---

Der henvises til KL/KTO Rammeaftalens bestemmelser.

Bilag 1: MED-strukturen og  
Bilag 2: Arbejdsmiljøorganisationen  
Bilag 3: Skabelon til forretningsorden

## **Ikrafttrædelse**

Denne aftale træder i kraft den 1. januar 2014.

## **Underskriftblad pr. 13. december 2013**

Organisationsrepræsentanter i forhandlingsudvalget:

\_\_\_\_\_  
FTR Vivi Hansen, DLF

\_\_\_\_\_  
TR Bent Kjær Hansen, DM

\_\_\_\_\_  
FTR Lone-Lykke Mølhøve, HK Kommunal

\_\_\_\_\_  
FTR Mette Sørensen, FOA

\_\_\_\_\_  
TR Kim Olsen, 3F

\_\_\_\_\_  
FTR Mette Wittenburg, BUPL

\_\_\_\_\_  
FTR Sanne Johansen, FOA

\_\_\_\_\_  
FTR Ulla Krogh, DSR

\_\_\_\_\_  
Ronald Johansen, SL

\_\_\_\_\_  
Kim Nielsen, DS

Ledelsesrepræsentanter i forhandlingsudvalget:

---

Kommunaldirektør Ole Jacobsen

---

Personalechef Hanne Marie Sørensen

---

Fagchef Paw Holze Nielsen