

MED-aftale, Gribskov Kommune

rev. 10.04.2014

Forord

Kapitel 1

- § 1. Område
- § 2. Formål
- § 3. Arbejds miljø
- § 4. Form og struktur
- § 5. Kompetence

Kapitel 2

- § 6. Medindflydelse og medbestemmelse
- § 7. Information og drøftelse
- § 8. Retningslinjer
- § 9. MED-udvalgenes opgaver (Hovedudvalget, Fællesudvalgene, Lokaludvalgene)

Kapitel 3

- § 10. Valg af TR, FTR og suppleant (§§ 10, 12 og 13)
- § 11. Tillidsrepræsentantens virksomhed
- § 14. Tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanternes vilkår (§§ 15, 17, 18, 19, 20 og 21)

Kapitel 4

- § 22. De centrale parters opgaver og kompetencer
- § 23. Voldgift vedr. § 22, stk. 2
- § 24. Godkendelse, opsigelse og ændringer

Kapitel 5

- § 25. Ikrafttræden

Underskriftsblad

Bilag

- Bilag 1: Organisationsdiagram
- Bilag 2: Fordelingsnøgle
- Bilag 3: Forretningsorden
- Bilag 4: Organisationsdiagram over MED-organisationen
- Bilag 5: Organisationsdiagram over AMR-organisationen
- Bilag 5A: Organisationsdiagram over AMR-organisationen på B&U området
- Bilag 6: Oversigt over MED-udvalgenes opgaver
- Bilag 7: Oversigt over hovedorganisationer og forbund

Forord

Omfang

Denne aftale omfatter ansatte på LO-, AC- og FTF-områderne, og herunder ansatte på Sundhedskartellets område, som en del af FTF.

De aftaler der er indgået vedr. medindflydelse og medbestemmelse mellem hhv. KL og Sundhedskartellet og KL og KTO er indholdsmæssigt identiske, hvorfor reglerne og dermed denne aftale omfatter alle ansatte.

Ledelse

Ledelsens kompetence er udgangspunktet for medindflydelse og medbestemmelse inden for et givent område. Samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere skal dermed finde sted på det ledelsesniveau, hvor ledelsen har kompetencen, herunder også på sikkerhedslederområdet - såvel opad som nedad. De elementer, der indgår i den konkrete vurdering af ledelseskompetencen, er om der i ledelsesfunktionen indgår:

- Selvstændig ledelsesret,
- beslutnings- eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser og
- selvstændigt budget- og regnskabsansvar
- arbejdsmiljøledelsesansvar.

Når der i denne aftale anføres leder(e), menes der leder(e) med ovenstående formelle kompetence- og ansvarsområder - hverken højere eller lavere.

Kapitel 1

§ 1. Område

Stk. 1: Denne aftale gælder for alle ansatte i Gribskov Kommune.

Stk. 2: Aftalen gælder endvidere for alle ansatte ved selvejende m.v. institutioner, som Gribskov Kommune har indgået driftsoverenskomst med.

Stk. 3: Organisationer m.fl. som har tilknytning til Gribskov Kommune kan efter aftale med Gribskov Kommune tilslutte sig MED-aftalen.

§ 2. Formål

Stk. 1: MED-aftalen udgør den aftalemæssige ramme for samarbejdet mellem ledelse og tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanter i Gribskov Kommune, med henblik på at sikre de ansattes medinddragelse i og medindflydelse på de samarbejds-mæssige områder, der er reguleret af denne aftale, og som har betydning for de ansattes vilkår og forhold.

Stk. 2: Aftalen skal skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Gribskov Kommune, ved at understøtte de vilkår, rammer og muligheder der er for at tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanter kan udøve deres funktion i et dialog- og forhandlingssamarbejde med ledelsen i Gribskov Kommune.

Stk. 3: Grundlaget for samarbejdet er Gribskov Kommunes værdier:

- Åbenhed
- Tillid
- Respekt
- Deltagelse
- Fleksibilitet
- Mod

Inddragelse af medarbejdere, interessenter, borgere/brugere og politikere i den løbende opgaveløsning er en kompleks og udfordrende opgave for alle parter. Det kan kun finde sted under *åbenhed* om målene, med *respekt* for forskellighederne i rolle og funktion og i *tillid* til, at alle gør deres bedste. Det stiller alle i Gribskov Kommune overfor den udfordring, at tænke på og forholde sig til hinanden som indbyrdes afhængige. Alle er en del af et omfattende sæt af arbejdsmæssige relationer, et netværk som ledere, medarbejdere og tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanter løbende må vedligeholde og udvikle, så vi i fællesskab rustes bedst muligt til sammen at kunne handle. Skal det lykkes, er det en forudsætning, at der er *åbenhed* i dialogen og i samarbejdet. Uden *åbenhed* ingen reel *deltagelse*.

De 6 værdier konkretiseret i forhold til samarbejdet betyder at:

- Udfordringen for enhver forhandling ikke er at "vinde" på bekostning af den anden part, men sammen at blive enige om et fælles resultat, der sikrer opgaveløsningen bedst muligt under de givne vilkår.
- Forhandlingsparterne har et fælles ansvar for at etablere et solidt vidensgrundlag for forhandlingen.
- Forhandlingspartene viser hinanden tillid undervejs, f.eks. ved at bistå hinanden med nødvendige informationer m.v. for forhandlingen.
- Forhandlingsparterne har *modet* og viljen til *både* at bevæge sig sammen mod en fælles løsning *og* holde fast, hvor det kræves.
- Forhandlingsparterne respekterer modpartens synsvinkel og anerkender legitimiteten i den repræsentation forhandlingsparten udøver.
- Forhandlingsparterne anerkender at begge parter skal kunne vende tilbage til deres baglande og præsentere forhandlingsresultatet.
- Relationen mellem leder og tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentant også eksisterer i morgen, at forhandlingsprocessen fortsætter og at der altid er gensidighed i både forventninger og konkret samspil.

§ 3. Arbejdsmiljø

Stk. 1: I Gribskov Kommune er arbejdet med arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed forankret i et enstrengt system. Det betyder, at medindflydelses- og arbejdsmiljøorganisationen er integreret og at spørgsmål vedrørende arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed, behandles i MED-strukturen.

Stk. 2: Med denne aftale er de selvejende institutioner ikke fritaget for deres selvstændige arbejdsgiveransvar i henhold til arbejdsmiljøloven.

Stk. 3: Beslutninger om og aktiviteter ift sikkerhed, sundhed og arbejdsmiljø dokumenteres løbende på kommunens intranet.

Alle MED-udvalgsmedlemmer har særligt ansvar for at understøtte og udleve de beslutninger der træffes i MED-udvalget, og for at formidle og informere om disse når det efterspørges i MED-organisationen eller på anden måde er relevant for at understøtte implementeringen af beslutningerne.

Nedenstående opgaver varetages i henhold til den beslutningskompetence de enkelte MED-udvalg har i forhold til niveau i MED-organisationen. Der henvises i øvrigt til bilag 6 for en uddybning af opgaver og varetagelse:

Stk. 4: Hovedudvalget og MED-udvalgene varetager
--

følgende overordnede opgaver på arbejdsmiljøområdet:

- Planlægge, lede og koordinere virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed.
- Arbejdsmiljøudvalget* (heri MED-udvalget) skal forestå de nødvendige aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.
- Gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse.
 - Kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet og sørge for, at arbejdsmiljøgrupperne* orienteres og vejledes herom.
 - Deltage i udarbejdelsen af virksomhedens arbejdspladsvurdering, herunder inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse.
 - Deltage i fastsættelse af arbejdsmiljøorganisationens størrelse.
 - Rådgive arbejdsgiveren om løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål og om, hvordan arbejdsmiljø integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift.
 - Sørge for, at årsagerne til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil undersøges, og sørge for at få gennemført foranstaltninger, der hindrer gentagelse. MED-udvalget* skal en gang årligt udarbejde en samlet oversigt over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader i virksomheden.
 - Holde sig orienteret om lovgivning om beskyttelse af de ansatte mod sikkerheds- og sundhedsrisici.
 - Opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion, tilpasset arbejdsforholdene på virksomheden og de ansattes behov, samt sørge for, at der føres stadig kontrol med overholdelse af instruktionerne. Denne opgave ligger i Hovedudvalget.
 - Rådgive arbejdsgiveren om virksomhedens kompetenceudviklingsplan.
 - Sørge for udarbejdelse af en plan over arbejdsmiljøorganisationens* opbygning med oplysning om medlemmer, og sørge for, at de ansatte bliver bekendt med planen. Denne opgave ligger i Hovedudvalget.
 - Medvirke aktivt til en samordning af arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdssted.
 - Når MED-udvalget* rådgiver arbejdsgiveren, og arbejdsgiveren ikke følger rådet, har MED-udvalget* ret til en begrundelse herfor inden for 3 uger.

*Der henvises til §3, stk. 1.

De konkrete operationelle opgaver nævnt ovenfor udføres af de enkelte arbejdssteders arbejdsmiljøgrupper. Der henvises til bilag 6 for en

oversigt over hvem der varetager hvilke opgaver.

Stk. 5: Hovedudvalget udgør det centrale og øverste udvalg i arbejdet med arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed for hele Gribskov Kommune, og varetager dermed de overordnede og principielle spørgsmål på arbejdsmiljøområdet. Evt. sektorrettede spørgsmål varetages på FU-niveau og lokale spørgsmål på LU-niveau. Se bilag 6 for en detaljeret oversigt.

Stk. 6: I Hovedudvalget er den kommunale sikkerhedsleder født repræsentant.

Stk. 7: 2 arbejdsmiljørepræsentanter vælges til Hovedudvalget af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne i FU/FLU. Der henvises i øvrigt til bilag 2.

Stk. 8: Arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) og 1 arbejdsmiljøleder fra de selvejende institutioner er sikret repræsentation i relevant FU/FLU.

Stk. 9: Den daglige arbejdsmiljøleder er født medlem af det MED-udvalg, som repræsenterer det område, som arbejdsmiljølederen varetager arbejdsmiljøarbejdet på. Dette gælder på alle niveauer. Hvis den stedlige leder ikke selv varetager arbejdsmiljølederfunktionen, skal lederen udpege minimum en arbejdsmiljøleder blandt øvrige stedlige lederrepræsentanter.

Stk. 10: Der oprettes fora for de selvejende institutioner på de sektor-områder (forvaltnings-MED), som omfatter mere end én selvejende institution, som kommunen har indgået driftsoverenskomst med, og de tilsvarende kommunale institutioner. I de nedsatte fora udveksles der 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 FU/FLU-niveauet på sektorområdet. Desuden kommunikeres arbejdsmiljøanliggender løbende til de selvejende institutioner.

Hovedudvalgets og MED-udvalgenes ansvar

Stk. 11: Hovedudvalget har ansvaret for at udarbejde en

fokuseret og tematiseret indsats for arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed.

Stk. 12: Med det formål, at styrke og effektivisere arbejdet med arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed, fastslås det hermed, at Hovedudvalget har ansvaret for udarbejdelse og løbende vedligeholdelse og udvikling af en langsigtet arbejdsmiljøpolitik og -strategi for Gribskov Kommune og for politikken og strategiens omsætning til prioriterede indsatser. Hovedformålet hermed er at:

- Fungere som afsæt og styringsredskab for arbejdsmiljøarbejdet i Gribskov Kommune.
- Målrette og tilrettelægge arbejdsmiljøarbejdet, så det understøtter Gribskov Kommunes seks værdier:
 - Åbenhed
 - Tillid
 - Respekt
 - Deltagelse
 - Flexibilitet
 - Mod
- Skabe udgangspunkt for dialog om arbejdsmiljøarbejdet i Gribskov Kommune.
- Understrege og tydeliggøre Gribskov Kommunes intention om at sætte et stærkt fokus på arbejdsmiljø i kommunen.

Stk. 13: Implementeringen af politikken og strategien prioriteres og følges nøje af Hovedudvalget. Status udarbejdes og forelægges Hovedudvalget efter behov, dog mindst en gang om året.

Stk. 14: Det er Hovedudvalgets ansvar, at sikre fremdrift i arbejdsmiljøpolitikken og -strategiens prioriterede indsatsområder, mål og temaer. Dette sker bl.a. via sikring af tæt dialog med FU/FLU om konkrete planer for arbejdet.

Stk. 15: Det er Hovedudvalgets ansvar at følge op på FU/FLU'ernes arbejde med prioriterede indsatsområder, mål og temaer, mhp. en løbende justering af mål og indsatser.

Stk. 16: MED-udvalgene og arbejdsmiljøgrupperne (det operationelle arbejde) varetager under Hovedudvalget det daglige, operationelle ansvar for arbejdsmiljøarbejdet, herunder:

- Varetage og deltage i aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.
- Deltage i planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet og deltage i udarbejdelsen af arbejdspladsvurderingen, herunder inddrage sygefravær,

under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse.

- Kontrollere, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.
 - Kontrollere, at der gives effektiv oplæring og instruktion tilpasset de ansattes behov.
 - Deltage i undersøgelse af ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil og anmelde dem til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.
 - Påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed.
 - Virke som kontaktpunkt mellem de ansatte og MED-udvalget*.
 - Forelægge sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer, som arbejdsmiljøgruppen ikke kan løse, eller som er generelle for virksomheden, for MED-udvalget*.
- *Der henvises til §3, stk. 1.

Se i øvrigt bilag 6 for uddybning af hvilke MED-udvalg der varetager hvilke opgaver.

Stk. 17: MED-udvalgene skal hvert år gennemføre en arbejdsmiljødrøftelse, hvor deltagerne:

- tilrettelægger indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år,
- fastlægger, hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller,
- vurderer, om det foregående års mål er nået og
- fastlægger mål for det kommende års samarbejde,
- følge op på aftaler på arbejdsmiljøområdet i denne aftale samt øvrige konkrete aftaler vedrørende arbejdsmiljø, herunder særligt de initiativer, der skal styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet.

Opfølgningen kan omfatte en evaluering af, om de særlige initiativer har virket. Såfremt evalueringen viser, at initiativerne ikke har virket efter hensigten, drøfter og aftaler MED-udvalget, hvordan der kan ske forbedringer heraf.

Ovenstående planlægning sker i MED-udvalgene via

- udmøntning af arbejdsmiljøpolitikens temaer
- omsættelse af temaerne i arbejdsmiljøstrategien i konkrete indsatser

samt drøftelser af bl.a:

- Uddannelse med relation til arbejdsmiljø og herunder imødegåelse af bl.a. arbejdsskader m.v.
- Arbejdsskader
- APV- og trivsel (TAL)
- Arbejdsskadestatistik
- Arbejdsulykkestatistik
- M.v

Der henvises i øvrigt til bilag 5 og 6 i denne aftale.

Stk. 18: Gribskov Kommune skal over for Arbejdstilsynet skriftligt kunne dokumentere, at den årlige arbejdsmiljødrøftelse har fundet sted.

Arbejdsmiljørepræsentanten

Stk. 19: I Gribskov Kommune vælges der i udgangspunktet arbejdsmiljørepræsentanter efter nærhedsprincippet, således at alle ansatte altid er dækket ind. Dette sker med hensyntagen til den enkelte institutions organisering m.v. med henblik på opfyldelse af bekendtgørelsen. Se bilag 5 for oversigt. Der vælges minimum 1 arbejdsmiljørepræsentant pr. organisatorisk enhed. Ledelsen er forpligtet til at sikre den fornødne tid til at arbejdsmiljøområdet kan dækkes forsvarligt, og herunder at principperne om nærhed er opfyldt. Disse principper beskrives nærmere i procedureretningslinjen vedr. Arbejdsmiljørepræsentanter, og aftales konkret lokalt. Arbejdsmiljøområdet skal dækkes i overensstemmelse hermed.

Stk. 20: Valgret har samtlige ansatte uden ledelsesmæssige beføjelser. Ledere i henhold til arbejdsmiljølovens §§ 23 og 24 deltager ikke i valget.

Stk. 21: Valg foretages af de ansatte, i den pågældende del af arbejdsstedet som arbejdsmiljørepræsentanten skal repræsentere.

Stk. 22: Valget gælder for 2 år, eller indtil arbejdsmiljørepræsentantens beskæftigelse ophører på arbejdsstedet generelt, eller i den pågældende del af arbejdsstedet som repræsentanten er valgt for. Der kan indgås en aftale mellem arbejdsgiver og ansatte om, at der for fremtidige valg af arbejdsmiljørepræsentanter gælder en længere valgperiode, dog højst 4 år.

Stk. 23: Såfremt arbejdsmiljørepræsentanten er fraværende på grund af orlov, sygdom eller andet fravær i en sammenhængende periode på mindst 4 måneder, kan der vælges ny arbejdsmiljørepræsentant for den resterende del af valgperioden eller for en ny valgperiode.

Stk. 24: Arbejdsmiljørepræsentanten er beskyttet mod afskedigelse eller anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område. Arbejdsmiljørepræsentanten må ikke stilles ringere på grund af de aktiviteter, der er forbundet med hvervet.

Stk. 25: For så vidt angår valgbarhed og valgenes gyldighed gælder reglerne for valg af tillidsrepræsentant inden for det pågældende eller tilsvarende overenskomstområde.

Stk. 26: Med det formål at sikre den bedst mulige sammenhæng, koordination og helhedstænkning i arbejdet med arbejdsmiljø, sikkerhed, sundhed og MED-indflydelse, kan rollerne som hhv. tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant, samles i en og samme person.

Stk. 27: Hvis tillidsrepræsentanten også er AMR og vælges til at sidde i Hovedudvalget som både TR og AMR har denne tillige de opgaver og beføjelser, som følger af arbejdsmiljølovgivningen jvf. Rammeaftalens § 11, stk. 5.

Stk. 28: Valg til AMR gennemføres hvert andet år i lige år i uge 5. Det er den lokale sikkerhedsleder, der sikrer, at valg af AMR gennemføres i såvel de kommunale som de selvejende institutioner.

Stk. 29: Resultatet af valget af AMR meddeles Center for Byrådsservice og HR i uge 6 i lige år med henblik på registrering m.v. samt valg til først FU/FLU og dernæst HU. Hvis der er nedsat et forum iht. §3, stk. 10, finder valg til FU/FLU sted her. Det er den enkelte AMRs leder, der meddeler resultatet af valget af AMR. Dernæst vælges der i løbet af 1. kvartal i lige år AMR til først FU/FLU og derefter til HU. Valget sikres gennemført af hhv. FU-/FLUs og HUs formand. Det forudsættes at de selvejende institutioner gennemfører valg af AMR efter samme tidsplan af hensyn til valg/udpegelse til FU/FLU og HU.

Stk. 30: Der skal ske et selvstændigt valg af arbejdsmiljørepræsentanten.

Stk. 31: Ønskes rollerne som hhv. AMR og TR samlet hos én og samme person, gennemføres to selvstændige valghandlinger, hvor personen vælges til først den ene, og dernæst den anden post.

Stk. 32: AMR til FU og FLU vælges af og blandt AMR fra det relevante FU/FLU/LU-område.

Uddannelse

Stk. 33: Gribskov Kommune skal sørge for, at arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i

arbejdsmiljøorganisationen gennemfører eller har gennemført en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse på 3 dage.

Stk. 34: Tilmelding foretages af Gribskov Kommune og skal ske til udbydere af uddannelsen, der er omfattet af godkendelses- og evalueringsordningen, jf. bekendtgørelse om godkendelse af udbydere af de obligatoriske arbejdsmiljøuddannelser.

Stk. 35: Arbejdsmiljøuddannelsen skal være gennemført indenfor 3 måneder efter, at den pågældende arbejdsmiljørepræsentant eller arbejdsleder er valgt eller udpeget.

Stk. 36: Arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen har ret og pligt til at deltage i den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse.

Stk. 37: Gribskov Kommune skal tilbyde arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen, som har gennemført den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse, supplerende arbejdsmiljøuddannelse svarende til 2 dages varighed i deres første funktionsår. Uddannelsen skal være tilbudt og kunne være påbegyndt inden for de første 9 måneder efter den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelses afslutning. De 2 dage skal kunne være gennemført inden for de første 12 måneder af funktionsperioden.

Stk. 38: Gribskov Kommune skal i hvert af de efterfølgende funktionsår i funktionsperioden tilbyde arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen supplerende uddannelse svarende til 1½ dages varighed. Uddannelsen skal være tilbudt og kunne være påbegyndt inden for samme funktionsår.

Stk. 39: Arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen har ret til supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Udnyttes retten til supplerende arbejdsmiljøuddannelse ikke i det pågældende funktionsår, bortfalder den.

Stk. 40: Den supplerende arbejdsmiljøuddannelse har til formål at sikre løbende målrettet opdatering, som kan styrke kompetencerne hos arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen. Den supplerende arbejdsmiljøuddannelse skal give viden og kompetencer, som er relevant for arbejdsmiljøarbejdet i virksomheden.

Stk. 41: Gribskov Kommune skal sørge for, at der ud fra virksomhedens arbejdsmiljøbehov udarbejdes en kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen vedrørende den supplerende uddannelse.

§ 4. Form og struktur

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.

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.

Stk. 3: Strukturen skal udformes med hensyntagen til den enkelte arbejdsplads' særlige organisering og forhold.

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

Stk. 5: Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på fordelingen i hovedorganisationerne i henhold til bilag 2 og afspejle personalesammensætningen.

Stk. 6: Udvalgenes sammensætning, jævnfør fordelingen i bilag 2, baseres som hovedregel på valgte tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter. Hvis ikke alle pladser kan besættes med tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter, jvf.

Rammeaftalens §4, stk. 6.

De tildelte hhv. AMR- og TR-pladser kan ikke erstattes med hinanden, men TR-pladser kan, ved manglende besættelse, dækkes af medarbejderrepræsentanter.

Stk. 7: I alle kommuner skal der etableres et Hovedudvalg sammensat af ledelses- og (fælles)tillidsrepræsentanter. I Hovedudvalget i Gribskov Kommune indgår også arbejdsmiljørepræsentanter. Hovedudvalget er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i kommunen. Hovedudvalget er tillige øverste udvalg på

Arbejdsmiljøområdet for hele kommunen.

Stk. 8: I ethvert MED-udvalg kan antallet af ledelsesrepræsentanter aldrig overstige antallet af medarbejderrepræsentanter. Dog kan der ved organisatoriske ændringer såsom sammenlægninger m.v., etableres overgangsordninger med ændret antal repræsentanter, udover antallet i bilag 2, for at sikre de bedst mulige overgange. Dette godkendes i Hovedudvalget i hvert enkelt tilfælde. Evt. overgangsordninger kan max køre 1 år ad gangen fra igangsættelse.

Stk. 9: For at sikre optimal forberedelse, har medarbejdersiden mulighed for at afholde formøde forud for et MED-udvalgsmøde.

Stk. 10: Den øverste og nærmeste leder med selvstændig ledelsesret, ansættelses- og afskedigelsesret samt regnskabs- og budgetansvar for det område som MED-udvalget dækker, er født formand for udvalget. Derudover vælges der en næstformand for udvalget blandt de tillids-, arbejdsmiljø- eller medarbejderrepræsentanter der indgår i udvalget.

Der henvises i øvrigt til denne aftales bilag 4, for et diagram over MED-organisationen.

Hovedudvalget

Stk. 11: Fordelingsnøgle for Hovedudvalget: S sammensætningen af Hovedudvalget på medarbejdersiden, er som følger:

- 5 repræsentanter fra LO
- 4 repræsentanter fra FTF
- 2 repræsentanter fra AC
- 2 arbejdsmiljørepræsentanter

Stk. 12: Ovenstående antal repræsentanter er en udvidelse af det oprindeligt aftalte repræsentanter, som fastlagt i den tidligere MED-aftale. Antallet af repræsentanter blev udvidet i forbindelse med strukturreformen. I den tidligere MED-aftale var aftalt repræsentation således:

- 4 repræsentanter fra LO
- 3 repræsentanter fra FTF
- 2 repræsentanter fra AC

Stk. 13: Det er Hovedudvalget der efter drøftelse, træffer beslutning om indstilling af et ændret antal repræsentanter. Udvides eller reduceres antallet af repræsentanter efterfølgende, skal der sikres

forholdsmæssig balance i medarbejderrepræsentationen. Ændringer i sammensætning mellem hovedorganisationer eller i antallet af medarbejderrepræsentanter skal forhandles i et nedsat Forhandlingsorgan.

Stk. 14: Begrundede forslag om udvidelse eller indskrænkning af repræsentation, skal tilsendes Hovedudvalget iht. Hovedudvalgets forretningsorden (denne aftales bilag 3).

Stk. 15: Alle repræsentanter til Hovedudvalget udpeges af hovedorganisationerne. Udpegelse sker i 1. kvartal i lige år.

Stk. 16: Ændringer i antallet af repræsentanter kan tidligst træde i kraft 3 måneder efter vedtagelse heraf.

Fællesudvalg (FU og FLU)

Stk. 17: Sammensætningen af Fællesudvalg (FU) og Fælles-/Lokaludvalg (FLU) følger som udgangspunkt fordelingen i § 4, stk. 11, men antallet af repræsentanter kan justeres i fordelingen mellem hovedorganisationerne så medarbejdersammensætningen afspejles relevant.

Stk. 18: Begrundede forslag om udvidelse eller indskrænkning af repræsentation, skal tilsendes Hovedudvalget iht. Hovedudvalgets forretningsorden (denne aftales bilag 3). Evt. lokal tilpasning af medarbejdersammensætningen skal ske i henhold til §4, stk. 1. Hovedudvalget skal godkende ændringer. Ændringer for så vidt angår udvidelser godkendt i Hovedudvalget tilsendes Hovedorganisationerne med henblik på udpegelse - dette gælder for ændringer i repræsentationen i alle MED-udvalg. Ændringer vedr. indskrænkning skal forhandles i et dertil nedsat Forhandlingsorgan.

Stk. 19: Udvalgene sammensættes iht §4, stk. 1, 2, 3, 5 og 6. Tillidsrepræsentanter udpeges af hovedorganisationerne. Evt. medarbejderrepræsentanter vælges blandt de medarbejdere, som udvalget repræsenterer. Der henvises til denne aftales §4, stk. 6. Udpegning af tillidsrepræsentanter/valg af medarbejderrepræsentanter sker i 1. kvartal i lige år.

Lokaludvalg

Stk. 20: Udvalgenes sammensætning, jvf. fordelingen i bilag 2, baseres som hovedregel på valgte tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter. Hvis ikke alle pladser kan

besættes med tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter, jvf.

Rammeaftalens §4, stk. 6.

De tildelte hhv. AMR- og TR-pladser kan ikke erstattes med hinanden, men TR-pladser kan, ved manglende besættelse, dækkes af medarbejderrepræsentanter.

Stk. 21: Lokaludvalg (LU) har normalt 5-7 tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanter, i henhold til denne aftales §4, stk. 6. Det er formand og næstformand i det enkelte LU der indenfor rammen på de 5-7 repræsentanter, konkret afgør antallet af repræsentanter i LU, jvf. fordelingen i bilag 2.

Stk. 22: Begrundede forslag om udvidelse eller indskrænkning af repræsentation, skal tilsendes Hovedudvalget iht. Hovedudvalgets forretningsorden (denne aftales bilag 3). Evt. lokal tilpasning af medarbejdersammensætningen skal ske i henhold til §4, stk. 1. Hovedudvalget skal godkende ændringer.

Stk. 23: Der afholdes valg til LU i 1. kvartal i lige år.

Stk. 24: Der kan ved organisatoriske ændringer såsom sammenlægninger m.v. etableres overgangsordninger med ændret antal repræsentanter, udover antallet i bilag 2, for at sikre bedst mulige overgange. Disse ordninger skal godkendes af Hovedudvalget i hvert enkelt tilfælde. Overgangsordninger kan max køre 1 år ad gangen fra igangsættelse.

Stk. 25: Der skal i udgangspunktet altid tilstræbes nedsat et Lokaludvalg. På mindre enheder, med op til ca. 25 ansatte, kan det dog aftales at holde personalemøder med MED status. Lederen og medarbejderne er forpligtet til, på et personalemøde, at drøfte og opnå enighed om, hvorvidt der skal oprettes et egentligt LU eller hvorvidt der skal afholdes personalemøder med MED-status. Det skal klart fremgå af et referat fra et personalemøde hvilken beslutning der er blevet enighed om. Beslutningen skal meddeles Hovedudvalget umiddelbart efter den er truffet.

Såfremt der på et senere tidspunkt påtænkes nedsat et egentligt LU skal dette også meddeles Hovedudvalget. Såfremt der vælges at afholde personalemøde med MED-status skal der være en dagsorden og referat for den del af mødet som vedrører MED-aftalens områder.

Stk. 26: For personalemøder med MED-status vælger alle medarbejdere af og blandt sig en næstformand. Som

udgangspunkt skal næstformanden være tillidsrepræsentant. Hvor der ikke er en tillidsrepræsentant på enheden, vælges næstformanden af og blandt alle øvrige medarbejdere - AMR er også valgbar til næstformand. Det er formanden og næstformanden der aftaler dagsorden for den del af personalemødet, som er MED-udvalgsmøde.

Stk. 27: Enheder med personalemøde med MED-status, afrapporterer til relevant FU/FLU eller Hovedudvalget 1 gang årligt med henblik på afgivelse af status for MED-arbejdet i enheden.

Stk. 28: §4, stk. 25, 26 og 27 kører som en forsøgsordning ca. 1 år fra igangsættelse hvorefter ordningen evalueres. På hvert Hovedudvalgsmøde drøftes udvikling og status og der følges op ved behov.

§ 5. Kompetence

Stk. 1: MED-indflydelsen udøves indenfor det kompetenceområde som ledelsen har mht. arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Stk. 2: Opstår der tvivl om rækkevidden af ledelseskompetencen, skal ledelsen klargøre grænserne herfor.

Stk. 3: Elementer som indgår i en konkret vurdering af ledelseskompetencen, er om der i ledelsesfunktionen indgår:

- selvstændig ledelsesret
- beslutnings- eller indstillingsret for ansættelser og afskedigelser
- selvstændigt budgetansvar

Stk. 4: Opstår der uklarhed om kompetencer ift. konkrete aftaler, skal disse uklarheder afklares, inden evt. aftaler kan indgås.

Kapitel 2

§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

Stk. 1: Gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Stk. 2: Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold indenfor ledelsens ansvars- og kompetenceområde.

Stk. 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: Information 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 medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller Byrådets beslutninger.

Stk. 3: Ledelsen skal regelmæssigt give information om fremkomne forslag og truffne beslutninger i Byrådet.

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

- informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i kommunens aktiviteter og økonomiske situation
- informere og drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i kommunen 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.

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

Stk. 6: For det tilfælde at beslutninger, som nævnt i stk. 5, indebærer betydelige ændringer for en personalegruppes arbejds- og personaleforhold, og denne gruppe ikke er repræsenteret i MED-udvalget, kan medarbejdersiden eller denne gruppe inden forhandlingen fremsætte krav om, at de suppleres med en tillidsrepræsentant for denne personalegruppe. Et sådant krav skal fremsættes i forlængelse af, at medarbejdersiden bliver bekendt med, at der skal ske en forhandling.

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

Stk. 8: Forpligtelse til selv at opsøge relevant information påhviler såvel ledere som medarbejdere, bl.a via Medarbejderportalen, kolleger og relevante ledere.

§ 8. Retningslinjer

Stk. 1: Når en 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 er fastsat eller godkendt af Byrådet, er ikke at betragte som retningslinjer, og er derfor ikke omfattet af denne aftale, herunder heller ikke bestemmelserne om opsigelse.

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

- Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold
- Større rationaliserings- og omstillingsprojekter
- Kommunens personalepolitik

Der henvises til Gribskov Kommunes procedureretningslinjer.

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 og være tilgængelige via Medarbejderportalen. 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, i henhold til stk. 3 gælder indtil, der er opnået enighed om ændringer.

§ 9. MED-udvalgenes opgaver (Hovedudvalget, Fællesudvalgene, Lokaludvalgene)

Hovedudvalget

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

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

- Gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- 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 og fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter, jvf. §22.

Stk. 3: Hovedudvalget har desuden en række obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler. Der henvises til denne aftales bilag 6 for detaljeret oversigt.

Stk. 4: Hovedudvalget mødes minimum 1 gang årligt med kommunens politiske ledelse med henblik på drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen.

Stk. 5: Hovedudvalget skal hvert andet år (medmindre der lokalt er enighed om en anden kadence) 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 en strategiplan.

Stk. 7: Hovedudvalget har en forpligtelse til at arbejde for udviklingen af en informerende og samarbejdende kultur med afsæt i Gribskov Kommunes seks værdier:

- Åbenhed
- Tillid
- Respekt
- Deltagelse
- Flexibilitet
- Mod

Fællesudvalg og Lokaludvalg

Stk. 8: Øvrige MED-udvalg har en række obligatoriske opgaver i henhold til rammeaftalen. Der henvises til denne aftales bilag 6 for detaljeret oversigt.

Opgaver på arbejdsmiljøområdet

Stk. 9: Alle MED-udvalg har en række opgaver på arbejdsmiljøområdet. Der henvises til denne aftales bilag 6 for detaljeret oversigt.

Kapitel 3

§ 10. Valg af TR, FTR og suppleant (§§ 10, 12 og 13)

Stk. 1: Der refereres til Rammeaftalens §§ 10, 12 og 13.

§ 11. Tillidsrepræsentantens virksomhed

Stk. 1: Der refereres til Rammeaftalens § 11.

§ 14. Tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanters vilkår (§§ 15, 17, 18, 19, 20 og 21)

Stk. 1: Varetagelsen af hvervet som tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentant må ikke indebære indtægtstab.

Stk. 2: Tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanter skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelsen af deres hverv.

Stk. 3: For at sikre et kvalificeret samspil, er det helt centralt, at der i Gribskov Kommune er gode muligheder for at søge og finde relevant information om de aktiviteter og områder som medindflydelse forventes udøvet på. Både ift den enkelte kollega og ift mere generelle forhold. Til illustration nævnes nogle eksempler på områder hvor det vil være relevant at informationer er tilgængelige:

- Budgetter
- Nye samarbejdsformer på tværs af kommuner
- Offentlige Private Partnerskaber
- Udbud og rationaliseringsprojekter
- Regler og rammer for håndtering af personalespørgsmål
- Planlægnings-, styrings- og afrapporteringssystemer
- Strategier
- Projektbeskrivelser
- Interne politikker og retningslinier
- Overenskomstforhold
- Mål og planer for aktiviteterne såvel indenfor de forskellige kommunale sektorer, fx dagpasning, skoler m.fl., som ift de samlede kommunale aktiviteter m.v.

Stk. 4: Den konkrete anvendelse af muligheden for tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanterne til at søge viden og bistand hertil, sker nødvendigvis i respekt for kommunens 6 værdier. Centralt herfor er åbenhed overfor henvendelser om bistand, respekt for at henvendelser om rådgivning som regel opstår akut og hermed ofte vil "støde sammen" med den daglige,

løbende produktion og tillid til at den enkelte altid selv har søgt at finde svar inden anmodningen om bistand.

Stk. 5: Har tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanten behov for rådgivning m.v. til forståelse eller brug af systemer m.v., så undersøger han/hun hvilke informationer og vejledninger der er tilgængelige på det kommunale intranet eller hos andre tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanter, om den specifikke sag/problemstilling.

Stk. 6: Har tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanten efter afsøgning af eksisterende materiale til belysning af den specifikke sag/problemstilling, stadig har behov for rådgivning m.v. kontakter tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanten relevant faglige chef/leder og beder om den fornødne rådgivning ift. den specifikke sag/problemstilling. Konkret kan det være ved chefen/lederen selv eller ved en medarbejder.

Frihed til kursusvirksomhed m.v.

Stk. 7: Det er vigtigt at tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanter er "klædt på" til at indgå konstruktivt i dialog- og forhandlingsprocesser i MED-arbejdet ved bl.a. at deltage i relevant kursus- og informationsvirksomhed herom.

Stk. 8: Udover relevant kursusvirksomhed understøtter Gribskov Kommune, tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanters deltagelse i faglig uddannelse, stillet til rådighed af de faglige organisationer, jfr Rammeaftalens § 15. Dette skal altid være foreneligt med tjenestestedets muligheder i forhold til den konkrete medarbejder.

Stk. 9: I forbindelse med tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanternes og ledernes obligatoriske MED-uddannelse, afvikles kurset efter det hovedprincip, at tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanten sammen med den stedlige leder, deltager i kurset som makkerpar. Formålet hermed er, at sikre et solidt og fælles fundament for MED-arbejdet.

Kapitel 4

§ 22. De centrale parteres opgaver og kompetencer

Stk. 1: Parterne har i fællesskab til opgave at:

- vejlede om principper og bestemmelser, der er fastlagt i rammeaftalen.
- forestå information om rammeaftalen.
- etablere mulighed for uddannelse af såvel ledelses- som medarbejderrepræsentanter i alle spørgsmål inden for rammeaftalens område.
- registrere indgåede lokale aftaler som udfylder rammeaftalen.
- bidrage ved løsning af lokale uenigheder i forbindelse med udfyldning af rammeaftalen.
- vejlede i uoverensstemmelser, som ikke kan løses lokalt og som indbringes for parterne.

Stk. 2: Parterne har endvidere til opgave at behandle evt. spørgsmål om:

- fortolkning og brud på rammeaftalen
- fortolkning og brud på lokale aftaler, som udfylder rammeaftalen
- lokale aftalers overensstemmelse med rammeaftalen
- brud på lokalt aftalte retningslinjer

Undtaget herfra er spørgsmål, der henhører under Arbejdstilsynets myndighed.

§ 23. Voldgift vedr. § 22, stk. 2

Stk. 1: Såfremt en uoverensstemmelse om spørgsmål jf. § 22, stk. 2 ikke kan bilægges partene imellem, kan sagen indbringes for en voldgiftsret.

§ 24. Godkendelse, opsigelse og ændringer

Stk. 1: Denne aftale godkendes ved parternes underskrift (se underskriftblad bagerst i aftalen).

Stk. 2: Denne aftale kan opsiges skriftligt, med 9 måneders varsel. Ved aftalens opsigelse indledes forhandlinger om en ny aftale.

Stk. 3: Genforhandling af aftalen kan finde sted uden en af parternes forudgående opsigelse af aftalen. Dvs at aftalen kan genforhandles hvis parterne er enige herom.

Stk. 4: Hvis aftalen opsiges og genforhandlingen ikke resulterer i en ny aftale inden aftalens udløb kan parterne aftale en midlertidig forlængelse af den eksisterende aftale.

Den eksisterende aftale er gældende indtil den udløber, såfremt den er opsagt, eller indtil der er indgået en ny

aftale.

Stk. 5: Hvis ikke der senest 6 måneder efter aftalens udløb, pba. opsigelse og evt. aftalt forlængelse, er indgået en ny aftale, træder Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i kommuner i kraft sammen med arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om sikkerhedsorganisationen.

Stk. 6: Såfremt der ikke indgås en ny aftale og rammeaftalen træder i kraft, skal det afklares hvordan de selvejende virksomheder og institutioner indgår i samarbejdsorganisationen.

Stk. 7: Forhandling om en ny aftale skal ske iht. samarbejds- og forhandlingsprincipperne for denne aftale, dvs. at aftaleparterne i fællesskab skal søge at indgå en ny aftale.

Stk. 8: Hovedudvalget kan altid oprette eller nedlægge formaliserede fora (MED-udvalg, Arbejdsmiljøgrupper m.fl.), og justere MED-aftalen samt bilag i relation hertil, som følge af oprettelse eller nedlæggelse af enheder eller ændringer i kommunens organisation/struktur. Hovedudvalget skal inden da være enige om, at ændringerne kan rummes indenfor MED-aftalens rammer. Vurderer Hovedudvalget, eller den ene af parterne i Hovedudvalget, at ændringerne ligger udenfor MED-aftalens principper om form og struktur, vil det være nødvendigt at genforhandle MED-aftalen. Principperne i MED-aftalen kan fraviges, hvis der i Hovedudvalget er enighed herom og fravigelsen er rimeligt begrundet i den ændrede organisation/struktur. Hvis Hovedudvalget er enige om at fravige den af Forhandlingsorganet aftalte MED-struktur, skal ændringerne følge principperne i Rammeaftalens bestemmelser.

Kapitel 5

§ 25. Ikrafttræden

Stk. 1: Denne aftale træder i kraft den 2014.

Stk. 2: Aftalen evalueres løbende af Hovedudvalget, og som minimum ved hver ny overenskomstfornyelse. Hovedudvalget aftaler de nærmere rammer for evalueringen.

Underskriftsblad

Denne MED-aftale for Gribskov Kommune er vedtaget af det nedsatte Forhandlingsorgan den 2014.

For Gribskov Kommune

Henrik Nielsen - Kst. Kommunaldirektør

Vibeke Holm - Personalechef

For de forhandlingsberettigede organisationer

FTF - Per Larsen, DS

FTF - Allan Nielsen, DLF

FTF - Dorit Andreasen, BUPL

LO - Maria Melchiorson, FOA

LO - Heidi Just, FOA

LO - Jøn Petersen, 3F

LO - Diana Johannsen, HK

AC - Line Okholm, DJØF

AC - Mette Simonsen, DM
