

Lyngby-Taarbæk Kommune
Økonomisk forvaltning
Personaleafdelingen

Journalnr. 2008092939
Dato: 08.12.2008

Lokalaftale

om

medindflydelse og medbestemmelse

i

Lyngby-Taarbæk Kommune

Indholdsfortegnelse:

§ 1. Område	4
§ 2. Formål	4
§ 3. Medindflydelse og medbestemmelse	4
§ 4. Information og drøftelse	5
§ 5. Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinier	6
§ 6. Sikkerheds- og sundhedsarbejdet	7
§ 7. MED-struktur	8
§ 8. Hovedudvalget	10
§ 9. Område MED-udvalg og tværgående MED-udvalg	12
§ 10 Lokale MED-udvalg	13
§ 11. Personalemøder	13
§ 12. Uddannelse	13
§ 13. Tillidsrepræsentanter og andre medarbejderrepræsentanter	13
§ 14. Valgperiode for MED-medlemmer	13
§ 15. Uoverensstemmelser om fortolkning	14
§ 16. Evaluering	14
§ 17. Opsigelse	14
§ 18. Ikrafttræden	14

De nedenfor nævnte bilag vil blive udarbejdet successivt af Hovedudvalget fra januar 2009, hvorfra udvalget fungerer.

- Bilag 1 Forretningsorden
- Bilag 2 Oversigt over MED-strukturen i Lyngby-Taarbæk Kommune
- Bilag 3 Valg til MED-strukturen
- Bilag 4 MED-uddannelsen
- Bilag 5 Retningslinier for proceduren for drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder de arbejdsmiljømæssige konsekvenser
- Bilag 6 Retningslinier for proceduren for drøftelse af kommunens personalepolitik, herunder ligestilling
- Bilag 7 Retningslinier for proceduren for drøftelse af de overordnede retningslinier for kompetenceudvikling/efter- og videreuddannelse af medarbejdere, herunder generel uddannelsesplanlægning
- Bilag 8 Retningslinier for proceduren for drøftelse af større rationaliserings- og omstillingsprojekter
- Bilag 9 Protokollat vedr. tillidsrepræsentanter og andre medarbejderrepræsentanter

Aftalens område formål m.v.

§ 1 Område

Stk. 1. Aftalen gælder for alle ansatte i Lyngby-Taarbæk Kommune, herunder medarbejdere i selvejende dag- og døgninstitutioner, som kommunen har driftsoverenskomst med, hvoraf det fremgår, at disse er omfattet af kollektive aftaler og overenskomster m.v. indgået mellem KL og de faglige organisationer.

§ 2 Formål

Stk. 1 Lokalaftalen skal sikre alle medarbejders ret til medindflydelse og medbestemmelse og motivere til udvikling og engagement, så der sikres en høj kvalitet i arbejdet med helhedsorienteret løsning og høj indfrielse af de kommunale målsætninger.

Stk. 2 Formålet er, at udbygge og videreudvikle et godt grundlag for samarbejdsrelationer mellem ledelse og medarbejdere på alle niveauer i kommunen. Det fordrer gensidig tillid, åbenhed og dialog i samspillet.

Aftalen skal

- medvirke til at skabe udviklende arbejdsbetingelser, der kan tilgodese medarbejdernes behov for trivsel og udvikling
- skabe grundlag for en åben og aktiv meningsudveksling mellem medarbejdere og ledere.

Stk. 3 Medindflydelsen baserer sig på lokal kompetence, således at indflydelsen ligger der, hvor beslutningerne tages. Lokalaftalen skal også medvirke til, at såvel lederens og medarbejdernes ressourcer udnyttes bedst muligt i medbestemmelsessystemet.

Stk. 4 Parterne er enige om, at de positivt vil arbejde for at virkeliggøre nærværende aftales ånd og bogstav. Parterne lægger vægt på, at der udvises fælles vilje til og ansvar for at samarbejde om alle væsentlige forhold.

§ 3 Medindflydelse og medbestemmelse

Stk. 1 For at styrke mulighederne for reel og kvalificeret udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse, skal der være et sammenhængende system herfor. Dette system skal udmøntes i en struktur, som matcher ledelsesstrukturen i kommunen.

Stk. 2 Medindflydelse og medbestemmelse udøves inden for det kompetenceområde, som ledelsen har med hensyn til arbejds-, personale-, uddannelses-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

- Stk. 3* Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:
1. Gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, uddannelses-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.
 2. Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinier for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, uddannelses-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold indenfor ledelsens ansvars- og kompetenceområder. Hvis der opstår tvivl om rækkevidden af ledelseskompетенzen, skal ledelsen klargøre grænserne herfor.
 3. Skabe sammenhæng med sikkerhedsarbejdet i de situationer, hvor sikkerheds- og MED-udvalg har valgt at adskille sikkerheds- og MED-arbejdet.
 4. Mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.

Stk. 4 Lokalaftalen omfatter således alle forhold, som er væsentlige for arbejdspladsen.

§ 4 Information og drøftelse

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

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 medarbejderne/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag indgår 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 forudgående forhandling med medarbejderne repræsenteret i Hovedudvalget.

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 Hovedudvalget, 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 én af parterne ønsker det.

§ 5

Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinier

Stk. 1 Når én af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser med henblik på fastlæggelse af retningslinier. Der skal fra begge parter side udvises positiv forhandlingsvilje og søges opnået enighed.

Stk. 2 Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som er fastlagt eller godkendt af Økonomiudvalget/Kommunalbestyrelsen er ikke omfattet af bestemmelserne om opsigelse efter stk. 7. Hvis Hovedudvalget efter gennemført drøftelse derom, har ønsker til ændring af sådanne regler, kan der ske indstilling til Økonomiudvalget/Kommunalbestyrelsen, som derefter træffer beslutning om evt. gennemførelse af ændring.

Stk. 3 Der **skal** aftales retningslinier for proceduren for drøftelse af

1. Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder arbejdsmiljø-mæssige konsekvenser.
2. Kommunens personalepolitik, herunder ligestillingspolitik
3. De overordnede retningslinier for kompetenceudvikling/efter- og videreuddannelse af medarbejdere, herunder generel uddannelsesplanlægning.
4. Større rationaliserings- og omstillingsprojekter.

Retningslinierne fremgår af bilagene 5, 6, 7 og 8.

Stk. 4 Der skal aftales retningslinier for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress. Såfremt sikkerhedsarbejdet ikke varetages af et MED-udvalg, forudsættes det at indsatsen koordineres med sikkerhedsorganisationen.

Stk. 5 Hvis der ikke opnås enighed om retningslinier på et givent område, skal ledelsen – hvis medarbejderne fremsætter ønsker herom – redegøre for, hvorledes man derefter vil forholde sig på det pågældende område.

Stk. 6 Aftalte retningslinier er bindende for begge parter, som er forpligtet til at forsvare og anvende dem.

Stk. 7 Alle retningslinier skal udformes skriftligt. Aftaler om retningslinier kan opsiges med 3 måneders varsel. Inden opsigelse finder sted, skal der søges gennemført ændringer af retningslinierne ved forhandling mellem parterne.

Stk. 8 Retningslinier, som er aftalt i henhold til stk. 3 og stk. 4 gælder indtil der er enighed om ændringer.

§ 6 Sikkerheds- og sundhedsarbejdet

Stk. 1 Med henblik på at styrke arbejdsmiljøindsatsen og til stadighed forbedre indsatsen for at fastholde et sikkert og sundt arbejdsmiljø, drøfter Hovedudvalget løbende forskellige metoder for at leve op til dette. Hovedudvalget kan eksempelvis drøfte mulighederne for på sigt at formulere en overordnet arbejdsmiljøpolitik. Endvidere kan Hovedudvalget udvælge indsatsområder, drøfte arbejdspladsvurderinger, afholde temadage osv.

Stk. 2 Det forhold, at der etableres en enstrengt struktur på Hovedudvalgsniveau medfører ingen ændringer i de opgaver, pligter og rettigheder for sikkerhedsorganisationen i øvrigt, som følger af arbejdsmiljølovgivningen.

Stk. 3 Det er en helt grundlæggende opfattelse af arbejdet med sikkerhed og sundhed, at udgangspunktet er til stadighed at arbejde hen imod den ønskværdige situation, hvor både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø til fulde lever op til forventningerne om en sund arbejdsplads.

Som et led i arbejdet omkring sikkerhed og sundhed er der centralt fastsat regler om gennemførelse af Arbejdspladsvurderinger. APV skal gennemføres mindst hvert 3. år og skal indeholde disse 5 elementer:

- identifikation og kortlægning – hvilke problemer har vi?
- beskrivelse og vurdering – hvad er årsagen til problemet?
- sygefravær – dvs. arbejdsmiljøets indvirkning på sygefraværet?
- prioritering og handlingsplan – hvordan og hvornår skal problemerne løses?
- retningslinier for handlingsplan – har tiltagene den ønskede effekt?

Stk. 4 Der udarbejdes en årlig opgørelse over antallet af anmeldte arbejdsulykker. Den danner udgangspunkt for en arbejdsmiljødrøftelse i Hovedudvalget, der herefter sikrer, at informationen kommer ud til MED-udvalgene og til de faglige organisationer.

Stk. 5 I forbindelse med den årlige opgørelse som nævnt ovenfor, drøfter Hovedudvalget den generelle arbejdsmiljøindsats, herunder arbejdet med APV med beskrivelse af

- hvilke initiativer, der er iværksat
- hvilken indflydelse dette har haft bl.a. på antallet af arbejdsskader og sygedage
- hvilke initiativer, der påtænkes iværksat.

De årlige opgørelser og statusrapporter indgår i Kommunalbestyrelsens budgetbehandlinger.

Stk. 6. MED-udvalgene varetager sikkerhedsarbejdet. På arbejdspladsniveau kan der dog etableres selvstændige sikkerhedsgrupper. Sikkerhedsgrupperne oprettes og nedlægges i henhold til den gældende arbejdsmiljølovgivning.

På arbejdspladsniveau organiseres sikkerheds- og sundhedsarbejdet efter lokale behov.

Sikkerhedsgruppernes opgave er bl.a. at

- sikre at arbejdsmiljølovgivningen samt andre regler og bestemmelser vedrørende arbejdsmiljøarbejdet overholdes
- kontrollere at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige
- påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egne og andres sikkerhed og sundhed
- orientere de ansatte om de bestemmelser, der er fast til at fremme sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen
- deltage i planlægningen af institutionens/afdelingens arbejdsmiljøarbejde, herunder deltagelse i arbejdspladsvurderinger (APV)
- 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 sikkerhedsgruppen ikke kan løse eller som berører flere sikkerhedsgrupper, forelægges MED-udvalg.

Stk. 7 Ønsker et MED-udvalg at ændre organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet skal dette forelægges Hovedudvalget til godkendelse inden iværksættelse. Af forelæggelsen skal fremgå, hvorledes man med den ændrede organisering vil styrke og effektivisere varetagelsen af arbejdsmiljøindsatsen, herunder beskrive mål, metoder og aktiviteter. Det skal endvidere beskrives, hvorledes opgaver og funktioner varetages.

§ 7 MED-struktur

Stk. 1 I henhold til lokaleaftalens hovedprincipper etableres der en MED-struktur, hvor udgangspunktet er den størst mulige medindflydelse og medbestemmelse.

Stk. 2 For at fremme styrkelse af medbestemmelsen/medindflydelsen og sikkerhedsarbejdet etableres et én-strengt MED-system på hovedudvalgsniveau (HovedMED og Hovedsikkerhedsudvalget).

Stk. 3 For øvrige MED-udvalg vil det være muligt at vælge mellem forskellige strukturmodeller således, at der kan vælges en model, der matcher det enkelte områdes evt. særlige organisering og forhold, d.v.s. i valg af én-strengt eller to-strengt struktur. Såfremt et udvalg er enige om at arbejde i et to-strengt system, skal der foreligge begrundelse for valget.

Såfremt et udvalg vælger én-strengt struktur skal man ved udvalgets sammensætning være opmærksom på følgende: Hvis det indenfor det pågældende område ikke er aftalt, at tillidsrepræsentanterne tillige varetager funktionerne som sikkerhedsrepræsentanter, skal det sikres, at sikkerhedsrepræsentanter og sikkerhedsledere er repræsenteret i udvalget.

Stk. 4 MED-strukturen i Lyngby-Taarbæk Kommune etableres ud fra følgende principper:

- strukturen skal matche ledelses- og organisationsstrukturen
- strukturen skal være fleksibel.

Der arbejdes med følgende 3 niveauer i kommunen for medindflydelse og medbestemmelse samt sikkerheds- og sundhedsarbejdet:

Niveau 1

Hovedudvalg.

Hovedudvalget dækker hele kommunen incl. de selvejende institutioner med driftsoverenskomst. Hovedudvalget er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse samt for sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

Niveau 2

Område MED-udvalg og tværgående MED-udvalg.

Der etableres et Område MED-udvalg for hvert af følgende områder: Teknisk Forvaltning, Social- og Sundhedsforvaltning, Børne- og Fritidsforvaltning, Økonomisk Forvaltning og for Biblioteks- og Kulturområdet. Der etableres et tværgående MED-udvalg for administrationsområdet.

Niveau 3

Lokale MED-udvalg og/eller personalemøder med MED-status.

På niveau 3 kan der etableres lokale MED-udvalg og/eller personalemøder med MED-status i en struktur, der er tilpasset forholdene under det enkelte Område MED-udvalg.

Det vil sige, at der kan etableres lokale MED-udvalg, der har tværgående karakter – eksempelvis for hele ældreomsorgen – samtidig med, at der etableres lokale MED-udvalg på de enkelte arbejdspladser – eksempelvis på områdecentrene. I supplement hertil kan der etableres personalemøder med MED-status på en afdeling på et områdecenter.

Eksemplet fra ældreomsorgen kan bruges analogt på øvrige områder. Intentionen med den her beskrevne fleksibilitet er, at MED-systemet forudsættes etableret på den måde, der forventes at kunne fungere bedst muligt på det pågældende område.

Der henvises i øvrigt til § 10, hvor forudsætningerne omkring lokale MED-udvalg og personalemøder med MED-status er nærmere beskrevet.

MED-strukturen fremgår af bilag 2.

Stk. 5

MED-strukturen stiller ingen krav til paritet, d.v.s. at ledere og medarbejdere ikke behøver at være ligeligt repræsenteret i udvalgene. Ledersiden kan dog *ikke* udgøre et flertal. I samtlige MED-udvalg udpeges formanden for udvalget af ledersiden og næstformanden er medarbejdersiden.

Udvalgenes sammensætning skal baseres på valgte tillidsrepræsentanter og skal afspejle personalesammensætningen. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse vælges efter de for området gældende principper som ved valg af tillidsrepræsentanter, jfr. § 13 i lokalaftalen og sidestilles i øvrigt med tillidsrepræsentanter.

Der skal udpeges suppleanter for udvalgenes medlemmer. Suppleanterne indtræder i udvalgene ved de ordinære medlemmers forfald.

Ledelsen udpeger ledelsesrepræsentanter af sin midte.

Medarbejderrepræsentationen i Hovedudvalget vælges af hovedorganisationerne blandt tillidsrepræsentanterne. Tillidsrepræsentanterne skal have en ansættelsesmæssig tilknytning til kommunen.

Medarbejderrepræsentationen i OmrådeMED-udvalg vælges af og blandt tillidsrepræsentanterne.

Medarbejderrepræsentationen i LokalMED-udvalg vælges af personalet blandt tillidsrepræsentanterne. Er der aftalt flere pladser på medarbejdersiden i udvalget, end der er tillidsrepræsentanter indenfor området, kan der vælges andre medarbejdere som repræsentanter i udvalget.

Valg til MED-strukturen fremgår af bilag 3.

Stk. 6 Man kan vælge, at den samme person varetager både samarbejds- og sikkerhedsarbejdet, men valget skal foregå over 2 gange.

Stk. 7 Tillidsrepræsentanten løser, som den centrale medarbejderrepræsentant, primært sin medindflydelsesopgave gennem MED-strukturen.

Interessevaretagelsen i personsager, enkeltorganisationsanliggender m.v. ligger uden for MED-udvalgets kompetenceområde.

Sikkerhedsledere og sikkerhedsrepræsentanter løser sine opgaver i henhold til arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser.

Stk. 8 Hvis der opstår tvivl om rækkevidden af kompetencen i et MED-udvalg, skal ledelsen klargøre grænserne herfor.

§ 8 Hovedudvalget

Stk. 1 Hovedudvalget er det øverste udvalg i Lyngby-Taarbæk Kommune for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse samt for sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

- Stk. 2* Hovedudvalget har på det overordnede niveau til opgave
- gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinier vedr. 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 nedsættelse af udvalg m.m.
 - at fortolke aftalte retningslinier
 - at fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom
 - regelmæssigt evaluere anvendelse af medarbejdsudviklingssamtaler i kommunen
 - at indbringe uoverensstemmelser, fortolknings spørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter
 - følge udviklingen i kommunens sikkerheds- og sundhedsarbejde og fremkomme med forslag og initiativer til styrkelse og effektivisering af sikkerhedsorganisationens funktion, herunder uddannelse.
- Stk. 3* Det tilstræbes at Hovedudvalgets sammensætning er så repræsentativ som mulig. Hovedudvalget består på ledelsessiden af direktionens medlemmer samt personalechefen. Medarbejderrepræsentationen – skal basere sig på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen. Da strukturen indebærer mulighed for, at der kan være både én-strengt og to-strengt struktur på visse niveauer, kan også sikkerhedsrepræsentanter være medlem af Hovedudvalget.
- Medarbejderne repræsenteres med i alt 11 repræsentanter. 9 af pladserne besættes med tillidsrepræsentanter, der udpeges af og fordeles på de tre hovedorganisationsområder med 4 fra LO-området, 3 fra FTF/Sundhedskartel-området og 2 fra akademikernes forhandlingsberettigede organisationer.
- Fællestillidsrepræsentanter indenfor respektive områder har fortrinsret til pladserne, såfremt der er valgt en fællestillidsrepræsentant. De sidste 2 pladser besættes med sikkerhedsrepræsentanter valgt af og blandt sikkerhedsrepræsentanterne indenfor de 3 hovedorganisationsområder.
- Stk. 4* Kommunaldirektøren er formand for Hovedudvalget. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.
- Stk. 5* Hovedudvalget udarbejder en forretningsorden, der beskriver mødehyppighed, faste dagsordenpunkter m.v. Forretningsorden fremgår af bilag 1.
- Stk. 6* Hovedudvalget udpeger bestyrelsesmedlemmer til Feriefonden for Lyngby-Taarbæk Kommune for så vidt angår medarbejderrepræsentationen i Feriefonden. Ledelsesrepræsentationen udpeges af direktionen.
- Stk. 7* Hovedudvalget mødes som udgangspunkt én gang årligt med kommunens politiske ledelse.
- Stk. 8* I øvrigt følges de aftalte retningslinier for procedurer for drøftelse af forskellige forhold.

- Stk. 9* Hovedudvalget *skal* årligt gennemføre en drøftelse af følgende personalepolitiske emner:
- Det sociale kapitel
 - Kompetenceudvikling
 - Trivsel og sundhed på arbejdspladserne
 - Integrations- og oplæringsstillinger

Hovedudvalget *kan* endvidere inddrage andre aktuelle emner i den årlige drøftelse.

- Stk. 10* Med reference til Hovedudvalget kan der nedsættes arbejdsgrupper, styregrupper eller lignende i forbindelse med tværgående projekter for at sikre medindflydelse og medbestemmelse ud fra et helhedssyn.

Der skal udarbejdes kommissorium for arbejds- og styregrupper eller lignende.

§ 9

Område MED-udvalg og tværgående MED-udvalg

- Stk. 1* Inden for hvert forvaltningsområde etableres et Område MED-udvalg, som matcher forvaltningschefens kompetenceområde.

- Stk. 2* Med reference til Område MED-udvalgene kan der nedsættes arbejdsgrupper, styregrupper eller lignende i forbindelse med tværgående projekter for at sikre medindflydelse og medbestemmelse ud fra et helhedssyn.

Der skal udarbejdes kommissorium for arbejds- og styregrupper eller lignende.

- Stk. 3* Ledersiden i Område MED-udvalget består af forvaltningschefen samt ledere udpeget af denne. Personalets repræsentanter vælges blandt de ansatte og baserer sig som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter.

Antallet af repræsentanter fastsættes ved aftale mellem ledelsen på området og personaleorganisationernes stedlige repræsentanter.

- Stk. 4* For administrationspersonalet etableres et tværgående Område MED-udvalg, der behandler spørgsmål som er relevante for hele administrationspersonalet.

Ledelsens repræsentanter udpeges af direktionen. Personalets repræsentanter vælges blandt de ansatte og baserer sig som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter.

- Stk. 5* Opnås der ikke enighed om fastsættelse af antal medlemmer eller om fordelingen af personalerepræsentanter forelægges spørgsmålet for Hovedudvalget.

§ 10 Lokale MED-udvalg

Stk. 1 Indenfor hvert OmrådeMED kan der oprettes et antal lokale MED-udvalg, hvis antallet er medarbejdere er over 20. Sikkerhedsgrupperne opretholdes, jfr. arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser.

Den øverste ledelse inden for det enkelte område udpeger ledelsesrepræsentanterne til det lokale MED-udvalg. Antallet af medarbejderrepræsentanter i lokaludvalget fastsættes ved aftale mellem lederen og de forhandlingsberettigede organisationers stedlige repræsentanter. Såfremt der er valgt én-strengt struktur er sikkerhedsgruppen endvidere repræsenteret i udvalget, jfr. arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser.

Det bør tilstræbes, at lokaludvalgenes sammensætning er så repræsentativ som mulig.

Stk. 2 Opnås der ikke enighed om fastsættelse af antal medlemmer eller om fordelingen af personalerepræsentanter forelægges spørgsmålet for det relevante Område-MED. Opnås der heller ikke enighed dér, forelægges spørgsmålet for Hovedudvalget.

§ 11 Personalemøder

Stk. 1 For arbejdspladser med under 20 medarbejdere skal der etableres personalemøder for alle medarbejdere og ledere. Disse personalemøder vil have MED-status, jfr. rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse.

§ 12 Uddannelse

Stk. 1 For at sikre en så høj kvalitet i arbejdet som muligt, er det væsentligt at deltagerne i udvalgene er uddannet til at arbejde i MED-systemet. Hovedudvalget har ansvar for, at der tilrettelægges et niveau for uddannelse i de 3 niveauer: Hovedudvalg, Område MED-udvalg, Lokale MED-udvalg og Personalemøder. Niveaue for uddannelse af MED-medlemmer er fastlagt i bilag 4.

§ 13 Tillidsrepræsentanter og andre medarbejderrepræsentanter

Stk. 1 Vilkårene for tillidsrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter er fastlagt i bilag 9.

§ 14 Valgperiode for MED-medlemmer

Stk. 1 Ledelses- og medarbejderrepræsentanter udpeges/vælges i ulige år for 2 år ad gangen. Tilsvarende regler gælder for suppleanter. Hvervet ophører ved skift af stilling eller ophør af tillidshverv.

§ 15 Uoverensstemmelser om fortolkning

Stk. 1 Uoverensstemmelser om fortolkning af denne lokalaf tale kan indbringes for Hovedudvalget, som tager stilling til, hvorledes uoverensstemmelsen kan løses. Hovedudvalget vil tage stilling til sagen i henhold til de til enhver tid værende bestemmelser i de centrale aftaler omkring konfliktløsning.

§ 16 Evaluering

Stk. 1 Denne lokalaf tale evalueres af Hovedudvalget i 4. kvartal 2010.

§ 17 Opsigelse

Stk. 1 Denne lokalaf tale kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel til ophør af udgangen af september måned i ulige år, tidligst 30. september 2011.

Ved opsigelse af aftalen indledes der 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 arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om sikkerhedsorganisation m.v.

Stk. 2 Opsigelse af eller forslag om ændring af denne lokalaf tale fremsættes i Hovedudvalget. Parterne tager hver især stilling til, hvem der skal repræsentere dem i forhandlingerne om lokalaf talen.

§ 18 Ikrafttræden

Denne lokalaf tale om medindflydelse og medbestemmelse i Lyngby-Taarbæk Kommune træder **i kraft pr. 1.1.2009.**

Lyngby-Taarbæk Kommune, den.....