

MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE
MED-AFTALE
FREDERIKSBERG KOMMUNE
2025

INDHOLDSFORTEGNELSE

Kapitel 1. MED-aftalens område, formål m.v.

§ 1. Hjemmelsgrundlag for MED-aftalen

§ 2. Formål

§ 3. Hvem er omfattet af MED-aftalen

§ 4. Form og struktur

§ 5. Kompetence

Kapitel 2. Medindflydelse og medbestemmelse

§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse

§ 7. Information og drøftelse

§ 8. Retningslinjer

§ 9. HovedMED

Kapitel 3. Tillidsrepræsentanter

§§ 10-20

Der henvises til reglerne i "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse"

- Valg af tillidsrepræsentanter
- Tillidsrepræsentantens virksomhed
- Valg af fællestillidsrepræsentanter
- Valg af suppleant (stedfortræder)
- Medarbejderrepræsentanternes vilkår
- Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v. i Frederiksberg kommuner
- Fravigelse af TR-bestemmelser ved særskilt indgået lokal TR-aftale
- Afskedigelse
- Voldgift vedrørende §§ 10-18
- Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået iht. § 17

§ 21. Håndhævelse af forpligtelserne i § 7, stk. 4 - 6

Kapitel 4. De centrale parter

§ 22. De centrale parter opgaver og kompetence

§ 23. Voldgift vedrørende § 22, stk. 2

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelsesbestemmelser

§ 24. Ikrafttræden og opsigelsesbestemmelser

Bilag

Kapitel 1. MED-aftalens område, formål m.v.

§ 1. Hjemmelsgrundlag for MED-aftalen

§ 1, stk. 1

Denne lokale MED-aftale for Frederiksberg Kommune er indgået i henhold til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (MED-rammeaftalen).

§ 2. Formål

§ 2, stk. 1

MED-aftalen skal skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledere og medarbejdere i kommunen.

§ 2, stk. 2

Denne lokale MED-aftale skal sikre, at alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse.

§ 2, stk. 3

Det er målet, at MED-systemet fortsat bidrager til gode løsninger på de udfordringer, de kommunale arbejdspladser og de kommunalt ansatte står overfor.

§ 2, stk. 4

Denne lokale MED-aftale skal derfor være med til at skabe rum for og sikre:

- At ledere og medarbejdere i fællesskab kan udvikle arbejdspladsen og MED-samarbejdet.
- At ledere og medarbejdere i fællesskab arbejder for at skabe gode arbejdsforhold og sikre et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø.
- At ledere og medarbejdere arbejder for at skabe sammenhæng mellem mål og ressourcer og for at opgaverne kan løses bedst muligt indenfor de afsatte ressourcer
- At ledere og medarbejdere i fællesskab medvirker til en åben og ligeværdig dialog om udvikling og løsning af kerneopgaven.

For at opnå MED-aftalens formål, skal arbejdet i fællesskab prioriteres og respekteres, ligesom der skal gives den nødvendige tid og uddannelse.

Ledere og medarbejdere skal udvise mod, nysgerrighed, ordentlighed og gensidig tillid til hinanden i dialogen med hinanden med det sigte, at udvikle kerneopgaven, arbejdspladsen, MED-samarbejdet m.v.

§ 3. Hvem er omfattet af aftalen

§ 3, stk. 1

Aftalen omfatter hele kommunen. Aftalen dækker således alle medarbejdere i Frederiksberg Kommune, hvis løn- og ansættelsesvilkår er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

§ 3, stk. 2

Aftalen omfatter desuden de selvejende dag- og døgninstitutioner, som kommunen har indgået driftsaftale med, såfremt det fremgår af driftsaftalen, at den lokale MED-aftale i kommunen gælder, eller såfremt det på anden måde er aftalt eller indforstået mellem parterne eller følger af parternes praksis.

Alle medarbejdere på disse selvejende institutioner vil således være dækket af denne lokale MED-aftale tilsvarende medarbejdere i kommunen, og de vil have de samme muligheder for medindflydelse og medbestemmelse.

Øvrige selvejende institutioner med driftsoverenskomst med kommunen kan tilslutte sig denne aftale. HovedMED skal godkende dette og herunder tilpasse MED-strukturen, så den også omfatter disse selvejende institutioner.

Som bilag til aftalen er vedlagt en liste over de selvejende institutioner, der er omfattet af aftalen. Listen revideres løbende – dog mindst en gang om året – af HovedMED. Listen er indarbejdet i bilag 1.1 og fremgår af MED-organisationen.

§ 3, stk. 3

Denne aftale omfatter organiseringen af kommunens arbejdsmiljøarbejde. MED-strukturen er derved enstrengt i og med, at det er MED, som med en sammenlægning af samarbejds- og arbejdsmiljøorganisationen, varetager arbejdsmiljøorganisationens opgaver.

Der henvises til bilag 3 i forhold til:

- Organisering og fordeling af arbejdsmiljøopgaverne for at styrke arbejdsmiljøarbejdet.
- Grundlaget for fastsættelsen af arbejdsmiljøgrupper.
- Metoder og aktiviteter der anvendes for at styrke arbejdsmiljøarbejdet.
- Procedure for gennemførelse og opfølgning på aftalen.

Form og struktur

§ 4, stk. 1

MED-strukturen tilgodeser kommunens behov og styrker medarbejdernes muligheder for indflydelse og medbestemmelse og er opbygget sådan, at den medvirker til at kvalificere og effektivisere medindflydelsen og medbestemmelsen.

MED-strukturen skal sikre, at alle ledelsesbeslutninger vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold kan drøftes i MED-systemet på det niveau, hvor ledelsen træffer sin beslutning.

§ 4, stk. 2

Der er et sammenhængende system for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse. Dette system er udmøntet i den aftalte struktur, som matcher ledelsesstrukturen.

I Frederiksberg Kommune omfatter MED-organisationen tre niveauer, dog således, at der mulighed for en differentieret og fleksibel udmøntning heraf inden for de enkelte områder og afdelinger.

Hvorvidt der er grundlag for en differentieret og fleksibel udmøntning af organiseringen, vil bero på en konkret vurdering, der vil tage udgangspunkt i følgende kriterier:

- Nærhedsprincip i forhold til kerneopgaven med sigte på nærværende og kvalificeret medindflydelse og medbestemmelse
- Fokus på faglige fællesskaber i forhold til kerneopgaven og samarbejdsflader
- Særligt fokus på at drøftelserne finder sted på rette niveau og inden for rette beslutningskompetence

Udvalgsstrukturen fastlægges og godkendes af HovedMED.

Indstilling om eventuelle ændringer i sammensætningen af udvalget eller organisering af udvalgets arbejde, sendes til HovedMED.

MED-strukturen er beskrevet i og fremgår af bilag 1.1 og 1.2.

§ 4, stk. 3.

Strukturen er udformet med hensyntagen til kommunens eller den enkelte arbejdsplads' særlige organisering og forhold.

§ 4, stk. 4

I strukturen indgår medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, personalemøder m/MED-status m.v.

Som bilag 1.1 er vedlagt en oversigt i form af en organisationsplan over MED-strukturen – herunder arbejdsmiljøorganisationen. Af denne fremgår, hvor der er hvilke udvalg og arbejdsmiljøgrupper m.v., og hvordan de er sammensat.

Ændringer af MED-organisationen – herunder af arbejdsmiljøgrupperne – besluttet af HovedMED, hvorefter oversigten tilrettes.

Den aktuelle oversigt er altid tilgængelig på kommunens intranet (FKintra).

§ 4, stk. 5

Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen. Udvalgene sammensættes så repræsentativt som muligt, således at alle relevante synspunkter kan komme frem. Så vidt muligt bør alle personalegrupper (overenskomstgrupper) repræsenteres i udvalget. Dernæst kan de enkelte personalegruppers størrelse inddrages ved vurdering af sammensætning af udvalget på medarbejdersiden.

Bemærkning:

Såfremt ikke samtlige personalegrupper på det område, MED-udvalget dækker, opnår repræsentation i MED-udvalget, kan der oprettes et kontaktudvalg bestående af MED-udvalgets medarbejderrepræsentanter, samt en repræsentant for hver af de personalegrupper, der ikke er repræsenteret i MED-udvalget. Kontaktudvalget indkaldes forud for møder i MED-udvalget.

§ 4, 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.

Der er mindst én arbejdsmiljøleder (fra en arbejdsmiljøgruppe eller lignende) og én arbejdsmiljørepræsentant i alle MED-udvalg. Ledelsen udpeger ledelsesrepræsentanterne.

Udvalgenes størrelse, herunder antallet af henholdsvis leder-, medarbejder- og arbejdsmiljørepræsentanter fremgår af bilag 1.2, suppleret af bestemmelser for valg og udpegning.

Skabelon til forretningsorden, herunder dagsorden og referat, for MED-udvalgene fremgår af bilag 1.3.

MED-udvalgenes opgaver fremgår af bilag 2 og 3.

HovedMED holder ordinært møde mindst 6 gange årligt. Hertil kommer møde(r) med kommunens politiske ledelse med henblik på drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen.

Øvrige MED-udvalg holder ordinært møde mindst én gang i kvartalet, med mindre andet aftales.

Udvalgene holder derudover møder, når formand og/eller næstformand finder det nødvendigt, eller hvis mindst en tredjedel af udvalgets medlemmer anmoder om det og angiver de emner, der ønskes behandlet.

§ 4, stk. 7

HovedMED er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i kommunen og er desuden hovedarbejdsmiljøudvalg for hele kommunen.

HovedMED sammensættes af repræsentanter fra de lokale forhandlingsberettigede organisationer, direktionen og HR-chefen, samt arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøledere fra arbejdsmiljøorganisationen.

Sammensætningen af og procedure for udpegningen til HovedMED fremgår af bilag 1.2.

Medarbejderrepræsentanterne i HovedMED udpeges af hovedorganisationsvalggrupperne * (Valggruppe A, B og C –: Oversigt over valggrupper – MED samarbejdet).

§ 5. Kompetence

§ 5

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

Lederens kompetence er udgangspunktet for medindflydelse og medbestemmelse inden for et givent område. Hvis en leder ikke har kompetence i forhold til et givent emne, er der i princippet ikke grund til at inddrage emnet i samarbejdet. Samarbejdet mellem ledere og medarbejdere bør i stedet finde sted på det niveau, såvel højere som lavere, hvor lederen har kompetencen

Kapitel 2. Medindflydelse og medbestemmelse

§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse

§ 6

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 lederens ansvars- og kompetenceområde og
3. mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler, som udfylder generelle rammeaftaler som et supplement til tillidsrepræsentanternes forhandlings- og aftaleret.

§ 7. Information og drøftelse

§ 7, stk. 1

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

§ 7, stk. 2

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

§ 7, stk. 3

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

§ 7, 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 om 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 om og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse.

Bemærkning:

Informationen skal gives på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold, således at navnlig medarbejderrepræsentanterne sættes i stand til at foretage en passende analyse og i givet fald forberede drøftelsen.

Informationen skal ske så betids, at den enkelte medarbejderrepræsentant har en reel mulighed for at konsultere sit valggrundlag på en hensigtsmæssig måde. Dette indebærer, at medarbejderrepræsentanterne sikres rimelig tid til at drøfte konsekvenser af et påtænkt omstillingsprojekt med de berørte medarbejdere.

Informationen skal indeholde en belysning af problemstillingernes faktiske omstændigheder, som har betydning for den forestående beslutning i sagen. Hvis der er tale om en kompliceret problemstilling, eller

hvis der skal ske en drøftelse i baglandene på baggrund af informationerne, forudsættes at informationen foreligger i form af tilstrækkeligt skriftligt materiale.

Kravene til informationens indhold og tidspunktet for informationen skal stå i rimeligt forhold til den pågældende sags omfang og karakter, således at kravene til informationen skærpes jo mere omfattende, jo mere kompliceret og jo mere indgribende eller præcedensdannende/-skabende sagen er for medarbejderne.

Det skal sikres, at drøftelsen sker på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold. Ledelsen og medarbejderrepræsentanterne kan derfor aftale en nærmere procedure, der sikrer den nødvendige tid til at forberede drøftelsen, herunder gennemføre forhandlingen af spørgsmålet om ændringer i arbejdstilrettelæggelse og ansættelsesvilkår, som omstillinger, udbud mv. indebærer, jf. stk. 5.

Der henvises desuden til protokollat vedrørende medarbejdernes inddragelse og medvirken i forbindelse ved omstilling, udbud og udlicitering, jf. bilag 4 til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

§ 7, stk. 5

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

§ 7, 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. Hvis der ikke findes tillidsrepræsentanter, kan en anden repræsentant (ressourceperson) indtræde. Et sådant krav skal fremsættes i forlængelse af, at medarbejdersiden bliver bekendt med, at der skal ske en forhandling.

Bemærkning:

Bestemmelsen tager sigte på at sikre, at de personalegrupper, der ikke forlods er repræsenteret i MED-udvalget gennem mindst én repræsentant fra den forhandlingsberettigede personaleorganisation, kan blive repræsenteret ad hoc i en forhandling. Det forudsættes i den forbindelse, at retten til ad hoc-repræsentation alene tilkommer de(n) personalegruppe(r), der bliver særligt berørt af de påtænkte beslutninger, jf. stk. 5.

§ 7, stk. 7

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

§ 8. Retningslinjer

§ 8, stk. 1

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

§ 8, stk. 2

Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som – efter indstilling fra fx HovedMED – er fastsat eller godkendt af kommunalbestyrelsen, er ikke at betragte som retningslinjer, og er derfor ikke omfattet af rammeaftalen, herunder af de særlige bestemmelser om opsigelse, jf. stk. 6.

Bemærkning: Hvis der derimod er fastlagt retningslinjer i et medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, vil der fortsat være tale om retningslinjer i aftalens forstand, selv om sagen forelægges for fx økonomiudvalget til efterretning. Hvis økonomiudvalget uden bemærkninger tager sagen til efterretning, har økonomiudvalget alene noteret sig, at der er aftalt retningslinjer. Dette gælder, uanset om det måtte være protokolleret, at økonomiudvalget har „godkendt“ retningslinjerne. Såfremt økonomiudvalget ikke kan acceptere retningslinjerne, må det pålægges den leder, der har kompetencen, at opsiges de aftalte retningslinjer.

§ 8, 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 mv.

Procedureretningslinjerne aftales i HovedMED, og fremgår af bilag 4.1.

§ 8, stk. 4

Hvis der ikke opnås enighed om retningslinjer på et givet område, skal lederen, hvis medarbejderne fremsætter ønske herom, redegøre for, hvorledes man derefter vil forholde sig på det pågældende område.

§ 8, stk. 5

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

§ 8, 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.

§ 8, stk. 7

Retningslinjer, som er aftalt i henhold til § 8, stk. 3 og i henhold til bestemmelserne i rammeaftalens bilag 2, punkt A, C, D, E, G og I¹, gælder indtil, der er opnået enighed om ændringer.

§ 9. HovedMED

1

A, C, D, E*, I = Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne (* og vejledning til trivselsaftalen om indsats mod vold, mobning og chikane)

G = Rammeaftale om socialt kapitel

§ 9, stk. 1

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

§ 9, stk. 2

HovedMED 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 om nedsættelse af udvalg m.v.,
3. at fortolke aftalte retningslinjer,
4. at fortolke den lokale aftale om medindflydelse, og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom,
5. at tilpasse MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse jf. vejledningsteksten til § 9, stk. 2 i MED-håndbogen og
6. at indbringe uoverensstemmelser og fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen mv. for de centrale forhandlingsparter, jf. § 22 i rammeaftalen.

HovedMED har tillige ansvaret for MED-uddannelsen i kommunen jf. bilag 13 i rammeaftalen.

Disse opgaver kan ikke delegeres til andre MED-udvalg m.v.

Bemærkning:

HovedMED kan ændre den lokale MED-aftales ordlyd som følge af tilpasninger i hht. § 9, stk. 2, punkt 5.

Ændringer af MED-strukturen skal godkendes i HovedMED. Det gælder alle ændringer, herunder oprettelse eller nedlæggelse af udvalg, sammenlægning af udvalg, ændring af formen for medindflydelse og medbestemmelse (udvalg, personalemøde m.v.), ændring af udvalgenes størrelse eller sammensætning samt ændringer af arbejdsmiljøgrupper m.v.

HovedMED har ved ændringer af kommunens organisation/ledelsesstruktur kompetence til at tilpasse MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet.

Hvis der ikke er en ændring af kommunens organisation eller ledelsesstruktur, kan HovedMED alene tilpasse MED-strukturen/-organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet på en måde, så medindflydelsen og medbestemmelsen enten øges eller holdes uændret.

Det er HovedMED, der vurderer, om det har kompetence til at foretage en ønsket tilpasning.

§ 9, stk. 3

HovedMED har desuden en række obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler.

Opgaverne fremgår af bilag 2 i rammeaftalen.

Bemærkning: HovedMED kan aftale at fravige pkt. A, H og I² i rammeaftalens bilag 2, såfremt der er enighed i udvalget herom. Hvis en af parterne i HovedMED ikke længere ønsker at fravige et eller flere af de nævnte punkter, genindtræder forpligtelsen i forhold til disse.

§ 9, stk. 4

HovedMED mødes minimum en gang om året – med kommunens politiske ledelse med henblik på drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen.

§ 9, stk. 5

HovedMED skal hvert andet år, med mindre andet aftales, 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.

HovedMED tager i forbindelse med den strategiske drøftelse stilling til hvordan de øvrige MED-udvalg skal inddrages.

§ 9, stk. 6

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

Bemærkning:

Formålet med en periodevis fastlæggelse af strategiplan er, at dagsordenen i HovedMED til enhver tid afspejler de aktuelle arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som er særligt væsentlige i kommunen. Den strategiske drøftelse og fastlæggelse af strategiplan er et supplement til HovedMEDs opgaver, jf. stk. 1-4. HovedMED kan vælge at lade én eller flere af de opgaver, som følger af stk. 1-4 indgå i strategiplanen. HovedMED kan i øvrigt hente inspiration i de generelle (ramme)aftaler. Der kan endvidere være andre opgaver aftalt i den lokale MED-aftale, som det kan være relevant at indtænke i strategiplanen, eksempelvis den strategiske arbejdsmiljødrøftelse.

Som en del af strategiplanen kan HovedMED f.eks. fastlægge en tidsplan for arbejdet med indsatsområderne og opgaverne, nedsætte arbejdsgrupper og/eller beskrive den videre kommunikation i forhold til MED-udvalgene.

§ 9, stk. 7

Den strategiske drøftelse og fastlæggelse af strategiplan ændrer ikke ved de grundlæggende bestemmelser vedrørende medindflydelse og medbestemmelse, jf. MED-rammeaftalens kapitel 2.

Bemærkning:

Det vil således i uændret omfang være muligt løbende at få emner på HovedMEDs dagsorden, selvom disse ikke måtte være fastlagt i strategiplanen

§ 9, stk. 8

Hvis en af parterne vægrer sig ved at indgå i reelle strategiske drøftelser og samarbejde om fastlæggelse af en strategiplan, kan den anden part anmode KL og Forhandlingsfællesskabet³ om at bistå ved en fornyet drøftelse med henblik på fastlæggelse af en strategiplan.

Kapitel 3. Tillidsrepræsentanter

§§ 10-20 Tillidsrepræsentanter m.v.

Der henvises til reglerne i "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse".

Bemærkning:

Valg af fællestillidsrepræsentanter (§ 12)

Som bilag er vedlagt en liste over de overenskomstgrupper (organisationer), som har ret til at vælge en fællestillidsrepræsentant, der ikke i forvejen er valgt som TR. Der henvises til bilag 5.

Håndhævelse af forpligtelser

§ 21, stk. 1

Såfremt en af parterne ikke overholder sin forpligtelse i henhold til § 7, stk. 4 – 6, kan den anden part fremsætte anmodning om, at forpligtelsen overholdes. Anmodningen skal fremsættes skriftligt, og så snart den anden part bliver bekendt med, at forpligtelsen ikke er overholdt.

Bemærkning:

Anmodningen fremsættes på det niveau, der bliver berørt af den manglende overholdelse af forpligtelsen.

§ 21, stk. 2

Fra det tidspunkt en af parterne har modtaget en anmodning, som nævnt i stk. 1, skal den inden for 1 måned tage skridt til at efterkomme anmodningen.

Bemærkning:

I tilfælde af, at der allerede er truffet beslutning, herunder politisk beslutning, om forhold, hvor den manglende information og drøftelse kunne have haft betydning, kan ledelsen inden for fristen på 1 måned vælge at annullere beslutningen eller at gennemføre beslutningen desuagtet. Vælger ledelsen at gennemføre beslutningen desuagtet, finder stk. 3 anvendelse.

§ 21, stk. 3

Såfremt en af parterne ikke inden for fristen på 1 måned tager skridt til at opfylde sine forpligtelser, kan den anden part indsende sagen til de centrale parter med anmodning om, at sagen søges løst ved bistand fra de centrale parter.

Bemærkning:

Såfremt sagen er opstået på lokalt niveau, kan sagen af begge parter eller af den anden part i MED-udvalget indsendes til HovedMED, såfremt der ikke er taget skridt til at opfylde forpligtelserne inden for 1 måned.

³ Akademikerne er med virkning fra den 9. november 2024 trådt ud af Forhandlingsfællesskabet.

HovedMED skal herefter tage stilling til sagen. Såfremt sagen ikke kan bilægges i HovedMED, kan sagen indsendes til de centrale parter af begge eller af den anden part i HovedMED. De centrale parter kan fx være at oplyse parterne om deres forpligtelser i henhold til denne aftale. Sagen kan på dette stadium løses ved, at begge parter i umiddelbar forlængelse af de centrale parter bistand opfylder deres forpligtelser. De centrale parter bistand skal ydes inden 6 måneder efter anmodningen.

§ 21, stk. 4

I tilfælde af, at parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 7, stk. 4 -6 ikke er overholdt, kan de selv fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse. Såfremt parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 7, stk. 4 - 6 ikke er overholdt, men ikke kan blive enige om at fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse, kan spørgsmålet om godtgørelsens størrelse indbringes for en voldgift i overensstemmelse med stk. 5 -9.

Bemærkning:

Hvis sagen skal løses lokalt efter denne bestemmelses første led, forudsætter det, at parterne også er enige om at anvende en eventuel godtgørelse til en nærmere angivet samarbejdsfremmende foranstaltning.

§ 21, stk. 5

Såfremt sagen i øvrigt ikke løses i henhold til stk. 3 eller 4 overgår sagen til KL og Forhandlingsfællesskabet. Sagen kan herefter afgøres ved en voldgift. Begæring om voldgiftsbehandling skal fremsættes skriftligt senest 3 måneder efter, at det er konstateret, at sagen ikke kan løses ved bistand af de centrale parter. Svarskrift afgives herefter senest 3 måneder fra modtagelsen af klageskriftet.

Bemærkning:

Såfremt parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 7, stk. 4 -6 ikke er overholdt, jf. stk. 4, kan kun spørgsmålet om godtgørelsens størrelse indbringes for en voldgift.

§ 21, stk. 6.

Voldgiftsretten består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL og 2 af Forhandlingsfællesskabet. Parterne peger i forening på en opmand og retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

Bemærkning:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.

§ 21, stk. 7

Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne og kan således ikke indbringes for den kommunale tjenestemandsråd, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse.

§ 21, stk. 8

Voldgiftsretten kan idømme en godtgørelse.

§ 21, stk. 9

Hvis de lokale parter er enige herom, kan en godtgørelse anvendes lokalt til samarbejdsfremmende foranstaltninger. Enighed skal opnås inden for en frist af 4 måneder fra det tidspunkt, kendelse om godtgørelse er afsagt, jf. stk. 7. Hvis der ikke inden for den nævnte frist kan opnås enighed lokalt om, at en eventuel godtgørelse anvendes lokalt til samarbejdsfremmende foranstaltninger, tilfalder godtgørelsen den centrale part.

Bemærkning:

Eksempler på samarbejdsfremmende formål kan være gennemførelse af fælles seminarer el. lign. om samarbejdsrelaterede emner, eksterne konsulenter til løsning af eventuelle samarbejdsvanskeligheder, der måtte være opstået i kølvandet på den konkrete sag etc.

Kapitel 4. De centrale parter

§ 22. De centrale parters opgaver og kompetence

§ 22, stk. 1

KL og Forhandlingsfællesskabet har i fællesskab til opgave at

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

Bemærkning:

Pkt. 5 omhandler også lokale uenigheder om organisering af arbejdsmiljøarbejdet i forbindelse med forhandling af lokale MED-aftaler.

§ 22, stk. 2.

KL og Forhandlingsfællesskabet har endvidere til opgave at behandle spørgsmål om

1. fortolkning og brud på rammeaftalen,
2. fortolkning og brud på lokale aftaler, som udfylder rammeaftalen,
3. disse lokale aftalers overensstemmelse med rammeaftalen eller
4. brud på lokalt aftalte retningslinjer. Undtaget herfra er spørgsmål, der henhører under Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse.

Bemærkning:

Sager vedrørende brud på den lokale aftale vedrørende bestemmelserne om arbejdsmiljøets organisering kan forelægges for de centrale parter af både HovedMED og af den ene af parterne i HovedMED.

§ 23. Voldgift vedrørende § 22, stk. 2

§ 23, stk. 1.

Såfremt en uoverensstemmelse om spørgsmål jf. § 22, stk. 2 ikke kan bilægges parterne imellem, kan sagen indbringes for en voldgiftsret, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL og 2 af Forhandlingsfællesskabet.

§ 23, stk. 2.

Parterne peger i forening på en opmand og retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

Bemærkning:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.

§ 23, stk. 3.

Voldgiftsrettens kendelser er endelige og bindende for ledelse og medarbejdere og kan således ikke indbringes for Den Kommunale Tjenestemandsret, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse.

§ 23, stk. 4.

Voldgiftsretten kan ikke idømme bod og andre sanktioner.

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelsesbestemmelser

§ 24. Ikrafttræden og opsigelsesbestemmelser

§ 24, stk. 1

Den lokale aftale træder i kraft med virkning fra den 1. april 2025 og erstatter tidligere indgået aftale.

§ 24, stk. 2

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

§ 24, stk. 3

I tilfælde af opsigelse fortsætter nærværende aftale indtil en ny MED-aftale er indgået, dog senest 18 måneder efter opsigelsen har fundet sted.

§ 24, stk. 4

Såfremt der ikke er opnået enighed om en ny MED-aftale senest 18 måneder efter opsigelsen, bortfalder nærværende aftale. Efterfølgende vil "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg", indgået mellem KL og KTO, samt arbejdsmiljølovgivningen vedrørende organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet være gældende.

Frederiksberg, den 25. marts 2025

For Frederiksberg Kommune:



Nina Eg Hansen
Kommunaldirektør



Jeppe Bøgh Andersen
Social, Sundheds og Arbejdsmarkedsdirektør



Nicolai Kjems
Sundheds- og Omsorgschef



René Rasmussen Sjøholm
Skolechef

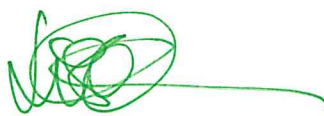


Pernille Dørr Kjær-Knudsen
HR-chef

For de faglige organisationer:



Nee Marianne Attle
Frederiksberg Kommunalforening



Lisbeth Waidtløw
FOA – Fag og Arbejde (LFS)



Allan Pøhl Schwartzbach
3F – Fagligt Fælles Forbund



Mia Skou Jørgensen
BUPL



Camilla Louise Pedersen
FOA – Fag og Arbejde (SOSU)



Ida Allesø Møller
DJØF/DM