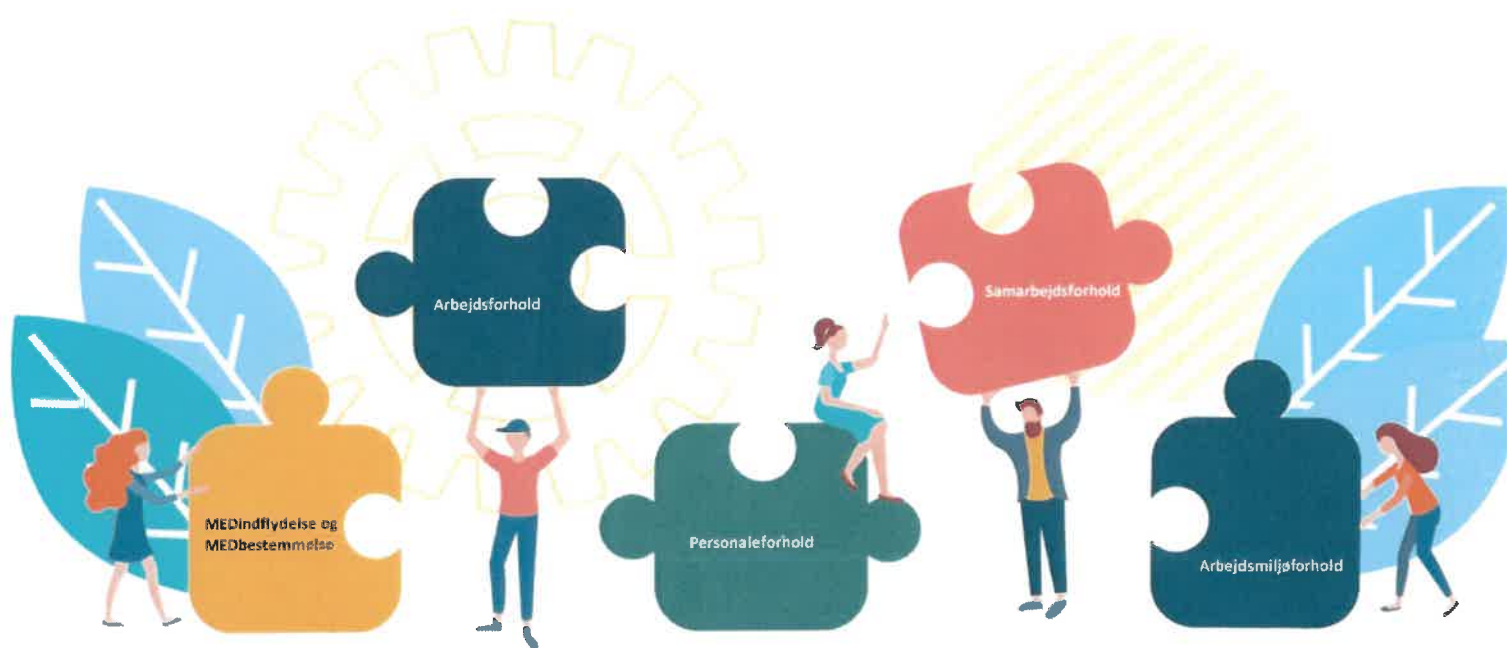


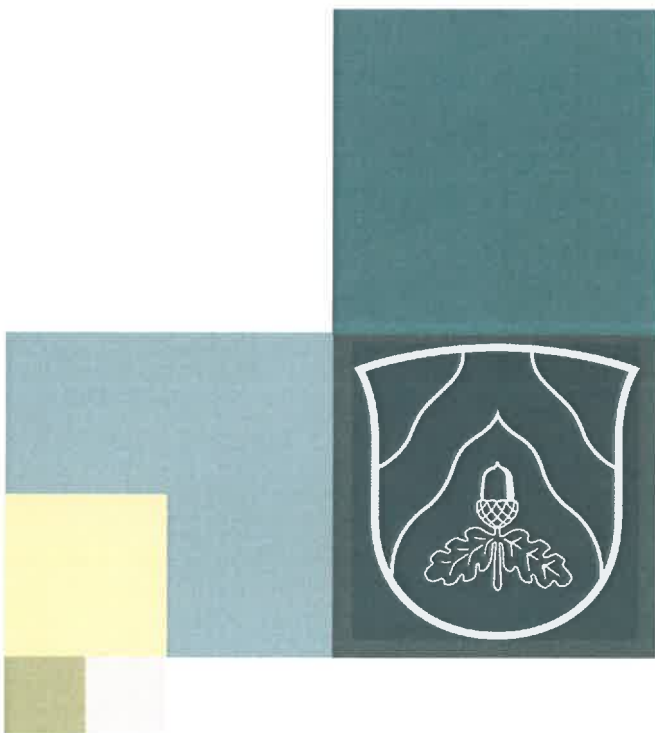
Lokalaftale om MEDindflydelse og MEDbestemmelse



Lokalaftale om MEDindflydelse og MEDbestemmelse

Indholdsfortegnelse

- I Forord
- I Område og formål
- I Medindflydelse og Medbestemmelse
- I Form, struktur og valg
- I MED-udvalgenes sammensætning
- I Arbejds miljøarbejdet
- I Opgaver og kompetencer
- I Mødeform
- I Tillidsvalges vilkår
- I Håndhævelse af forpligtelserne
- I Ikrafttræden og opsigelse



Forord

Medarbejdere og ledere i Odder Kommune bidrager hver dag gennem vores kerneopgave til løsning af vigtige samfundsopgaver, der skaber værdi for borgerne. Kerneopgaven løses bedst i et samarbejde mellem ledere og medarbejdere i robuste og bæredygtige arbejdsfællesskaber båret af høj faglighed og psykologisk tryghed. Det betyder, at arbejdsfællesskabet er kendetegnet ved en ligeværdig og åben dialog, hvor forskellige perspektiver, fagligheder og erfaringer kan bringes i spil.

Det daglige samarbejde mellem ledere og medarbejdere på de lokale arbejdspladser er baseret på gensidig tillid og skal medvirke til, at den enkelte medarbejder oplever indflydelse på eget arbejde i hverdagen.

Det er også gennem det daglige samarbejde om løsning af kerneopgaven vi som medarbejdere og ledere i fællesskab skaber et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

Den lokale MED-aftale sætter rammen om det formaliserede samarbejde mellem ledere og tillidsvalgte. Det formelle samarbejde skal understøtte at reel indflydelse og godt arbejdsmiljø kan skabes og opleves i praksis i det daglige arbejde og samarbejde på arbejdspladserne.

Område og formål

Område

Den lokale MED-aftale er indgået i henhold til rammeaftalen om Medindflydelse og Medbestemmelse mellem KL og Forhandlingsfællesskabet. Med denne aftale integreres arbejdsmiljøarbejdet i MED-organisationen i et enstrengt system.

Aftalen gælder for alle ansatte i Odder Kommune, samt for selvejende institutioner, som Odder Kommune har indgået driftsoverenskomst med. I det omfang selvejende institutioner omfattes af MED-aftalen vil de fremgå af et særskilt bilag.

Formål

MED-aftalen danner rammen om det formaliserede samarbejde mellem Odder Kommunes ledelse og de tillidsvalgte, der sikrer de ansatte medindflydelse og medbestemmelse på arbejds-, personale- samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

§ 2. Formål

Stk. 1. Denne rammeaftale skal skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i kommunerne.

Værdier i MED-samarbejdet

Det gode og værdiskabende MED-samarbejde bygger på en høj grad af gensidig tillid og åben dialog i hele udvalget, som bidrager til at udvikle både MED-udvalget og de enkelte arbejdspladser som robuste og bæredygtige arbejdsfællesskaber. MED-samarbejdet bygger endvidere på en fælles forpligtelse til at formidle, skabe forståelse for, overholde og arbejde for de fælles beslutninger. Endvidere indebærer det en gensidig forpligtelse til at informere om og reagere i forhold til problemer i samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere.

Vi lægger derfor vægt på at MED-udvalgene:

- Arbejder strategisk
- Arbejder forebyggende, systematisk og udviklende med et sikkert og sundt arbejdsmiljø

- Har fokus på, at møder skal være meningsfulde og effektive.

Medindflydelse og Medbestemmelse

Medindflydelse og medbestemmelse er en forudsætning for, at ledere og medarbejdere i fællesskab kan skabe engagement og udvikle Odder Kommune som en attraktiv arbejdsplads.

Medindflydelse og medbestemmelse udøves gennem en åben og fordomsfri dialog både i MED-organisationen og i det daglige arbejde. Ledelse og medarbejdere er gensidigt forpligtede til at give **information** om alle forhold, der har betydning for arbejdspladsen og opgaveløsningen, jf. MED-rammeaftalens § 7.

Ved **medindflydelse** forstås, at ledelsen træffer beslutninger, på grundlag af åbne og grundige drøftelser med medarbejderne, så deres viden inddrages i processen. Det betyder også, at det forventes, at medarbejderne stiller deres viden til rådighed, så ledelsen kan træffe beslutning på så kvalificeret et grundlag som muligt.

Ved **medbestemmelse** forstås, at beslutninger vedr. **retningslinjer**, der skal gælde for tilrettelæggelse af arbejds-, samarbejds-, personale-, og arbejdsmiljøforhold, træffes mellem ledelse og medarbejdere. Der aftales **retningslinjer** i det omfang ledere og medarbejdere er enige om det, jf. MED-Rammeaftalen § 8.

Retningslinjerne er et supplement til de aftaler, der forhandles mellem Odder Kommune og de forhandlingsberettigede organisationer.

§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

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

§ 7. Information og drøftelse

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

Stk. 2 Informationen skal gives på så tidligt et 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.

§ 8. Retningslinjer

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.

Der henvises endvidere til bemærkningerne til Rammeaftalen i MED-håndbogen.

Form, struktur og valg

Målet er en struktur, der balancerer anvendelsen af ressourcer i MED-arbejdet og samtidig styrker muligheden for medindflydelse og medbestemmelse. MED-strukturen i Odder Kommune afspejler dels en høj grad af beslutningskompetence på fag- og stabschef niveau og dels, at fagområdernes størrelse og ledelsesstrukturen på områderne er meget varieret.

MED-strukturen består således af:

- HovedMedUdvalg (HMU)
- FagMedUdvalg (FMU) på udvalgte områder
- LokalMedUdvalg (LMU)/Personalemøde med MEDstatus

Strukturen er i hovedtræk beskrevet nedenfor. Det lokale MED-niveau er i hovedoversigten benævnt "lokalt niveau". En detaljeret oversigt over MED-strukturen fremgår af Bilag 1. Det vil af bilaget ligeledes fremgå, om det er aftalt, at der på lokalt niveau skal etableres MED-udvalg eller Personalemøde med MED-status.

Ændringer i MED-strukturen, som er begrundet i organisatoriske ændringer godkendes af HMU. HMU træffer beslutning på baggrund af anmodning fra det Lokale niveau.

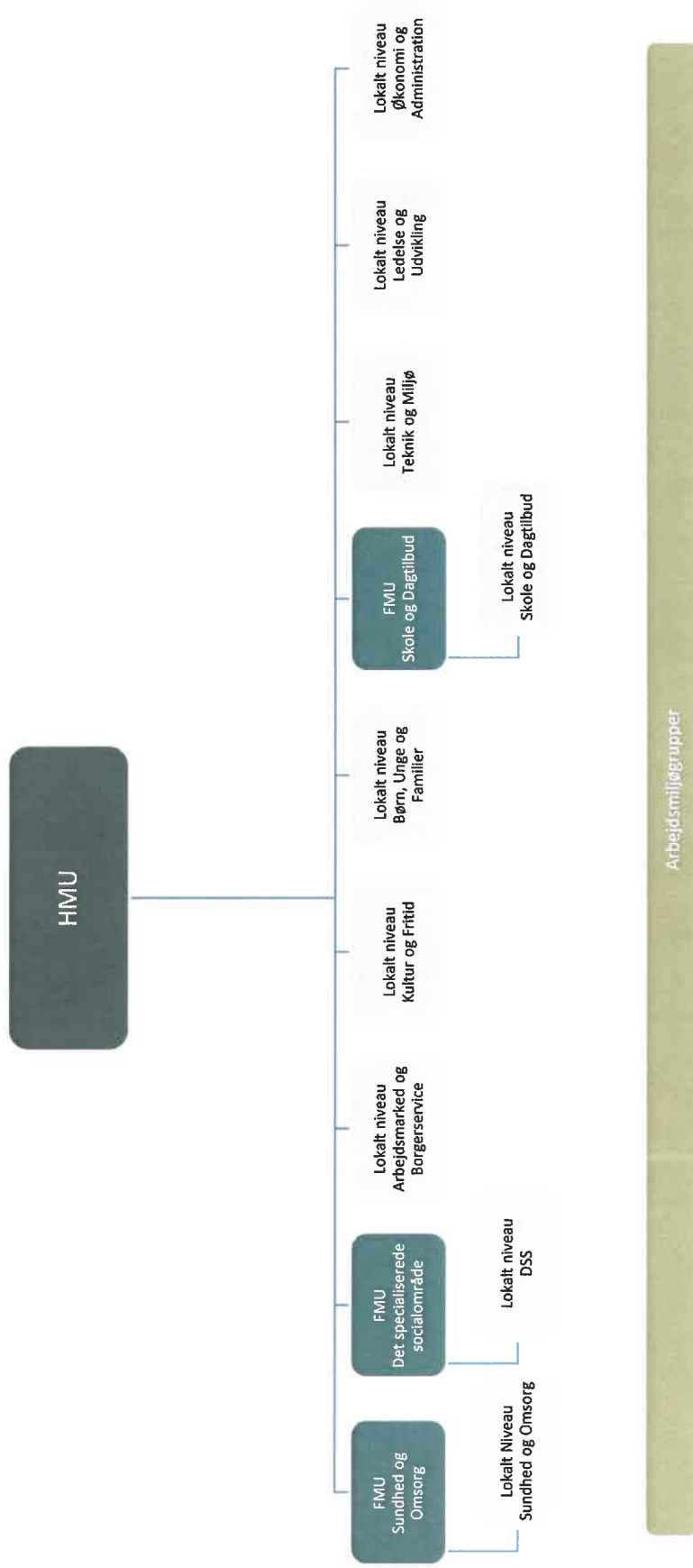
Reduktion i antallet af MED-niveauer kan dog ikke godkendes af HMU.

§ 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

Der henvises endvidere til Rammeaftalens § 4. stk. 2-7 samt tilhørende bemærkninger.

Overordnet MED-struktur



Valgperiode

MED-organisationens og arbejdsmiljøgruppernes funktionsperiode er fire år. Der afholdes valg til MED-udvalg og arbejdsmiljørepræsentanter i første kvartal i samme år, som der er valg til kommunalbestyrelsen, således at MED-organisationens funktionsperiode træder i kraft pr. 1. april i valgåret.

MED-udvalgenes sammensætning

Medarbejderrepræsentanter

Medarbejderrepræsentationen i alle MED-udvalg skal som udgangspunkt baseres på valggrupperne A, B og C og afspejle personalesammensætningen. Det betyder, at medarbejderne skal være så repræsentativt dækket som muligt, ud fra de overenskomstgrupper, som er ansat i MED-udvalgets dækningsområde. Dermed er det personalesammensætningen og ikke geografiske hensyn, der danner grundlag for repræsentationen i udvalget.

Repræsentationen baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg ikke kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles med tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter.

Medarbejderrepræsentanterne i MED-udvalget vælger en næstformand for udvalget.

Der vælges altid 1-2 arbejdsmiljørepræsentanter til et MED-udvalg.

Ledelsesrepræsentanter

Ledelsesrepræsentanterne udpeges blandt lederne inden for det pågældende område. Antallet af ledere i et MED-udvalg kan ikke overstige antallet af medarbejderrepræsentanter. Ved medarbejderrepræsentanter forstås i denne sammenhæng både tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og øvrige medarbejderrepræsentanter. Der skal blandt ledelsesrepræsentanterne altid udpeges mindst én leder, som samtidig er medlem af en arbejdsmiljøgruppe.

Øverste leder for området er formand for MED-udvalget.

HovedMedUdvalg

HMU sammensættes af:

- Tre direktører
- Sekretariats- og HR chef
- To fagchefer
- Otte medarbejderrepræsentanter
- To arbejdsmiljørepræsentanter

Fagchefrepræsentationen til udvalget udpeges af Direktionen.

Medarbejderrepræsentanterne udpeges af de faglige organisationer under valggruppe A, B og C efter fastlagt fordelingsnøgle.

Arbejdsmiljørepræsentanterne vælges af og blandt alle arbejdsmiljørepræsentanter i Odder Kommune.

Kommunaldirektøren er formand for HovedMedUdvalget.

FagMedUdvalg

Der oprettes FagMedUdvalg (FMU) på tre fagområder: Skole- og Dagtilbud, Sundhed og Omsorg samt Det Specialiserede Socialområde.

Fælles for FMU niveauet er, at medarbejderrepræsentanter udpeges af de faglige organisationer under valggruppe A, B og C efter fastlagt fordelingsnøgle.

Arbejdsmiljørepræsentanterne vælges af og blandt alle arbejdsmiljørepræsentanter på området. Der skal så vidt muligt sikres en bred repræsentation.

Sammensætningen af de enkelte FagMedUdvalg er beskrevet herunder.

FMU for Skole- og dagtilbud

Udvalget sammensættes af:

- Skole- og dagtilbudschef
- To ledelsesrepræsentanter
- Seks medarbejderrepræsentanter
- To arbejdsmiljørepræsentanter

Skole- og dagtilbudschefen er formand for udvalget og udpeger øvrige ledelsesrepræsentanter.

FMU for Sundhed og Omsorg

Udvalget sammensættes af:

- Sundheds- og Omsorgschef
- To ledelsesrepræsentanter
- Fem medarbejderrepræsentanter
- To arbejdsmiljørepræsentanter

Sundheds- og Omsorgschefen er formand for udvalget og udpeger øvrige ledelsesrepræsentanter.

FMU for Det specialiserede socialområde

Udvalget sammensættes af:

- Socialchef
- To ledelsesrepræsentanter
- Fire medarbejderrepræsentanter
- En arbejdsmiljørepræsentant

Socialchefen er formand for udvalget og udpeger øvrige ledelsesrepræsentanter.

LokalMedUdvalg

Der oprettes LokalMedudvalg (LMU) eller personalemøder med MED-status på lokalt niveau, jf. diagram for den overordnede MED-struktur.

Såfremt der er færre end 25 ansatte på det lokale niveau, kan man alternativt vælge at organisere sig med Personalemøde med MED-status.

Den aktuelle MED-struktur, herunder om der er LMU eller Personalemøde med MED-status, fremgår af Bilag 1.

Antal udvalg/personalemøder og struktur er beskrevet i Bilag 1.

Antallet af repræsentanter i et LMU drøftes mellem ledelsen og medarbejderne på arbejdspladsen eller repræsentanterne for disse, jf. beskrivelse af rammerne for MED-udvalgenes sammensætning.

Hvis der er flere tillidsrepræsentanter i en valggruppe til et LMU, end der er medarbejderpladser, vælger tillidsrepræsentanterne inden for den pågældende valggruppe medarbejderrepræsentanter mellem sig.

Der vælges altid 1-2 arbejdsmiljørepræsentanter til LMU.

Arbejdsmiljørepræsentanterne vælges af og blandt alle arbejdsmiljørepræsentanterne på det lokale niveau.

Mindst en ledelsesrepræsentant skal også være medlem af en arbejdsmiljøgruppe.

Indstilling om ændring af LMU eller Personalemøde med MED-status samt sammensætningen af LMU godkendes af HMU.

§ 9. Hovedudvalget

Stk. 2, pkt. 5. Hovedudvalget har på det overordnede niveau endvidere til opgave at tilpasse MED-strukturen/organisering af arbejdsmiljøarbejdet i den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, jf. vejledningsteksten til §9, stk. 2 i MED-håndbogen

Arbejdsmiljøarbejdet

Det er afgørende for et sikkert, sundt og udviklende arbejdsmiljø, at alle ledere og medarbejdere bidrager positivt til udviklingen af arbejdsmiljøet.

Arbejdsmiljøarbejdet er integreret i MED-strukturen, og dette ses som en naturlig måde at styrke og forbedre arbejdsmiljøet på.

Arbejdsmiljøgrupper og arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljøorganisationen udgøres af MED-organisationen og de tilhørende arbejdsmiljøgrupper, jf. bilag 1.

Det betyder, at der i alle MED-udvalg skal indgå mindst én arbejds(miljø)leder og mindst én arbejdsmiljørepræsentant.

Der oprettes én arbejdsmiljøgruppe for hver arbejdsmiljøleder under hvert LMU.

En arbejdsmiljøgruppe består af en udpeget arbejdsleder (arbejdsmiljøleder) og de medarbejdervalgte arbejdsmiljørepræsentanter.

Medlemmerne af arbejdsmiljøgruppen skal have den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse i henhold til arbejdsmiljøloven.

HR-teamet i Ledelse og Udvikling sikrer, at oversigt over den samlede arbejdsmiljøorganisation udarbejdes og opdateres på HR-portalens.

Valg af arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter vælges af alle arbejdspladsens medarbejdere (uden ledelsesansvar).

Er der flere arbejdsmiljørepræsentanter på en arbejdsplads indgår de alle i arbejdspladsens arbejdsmiljøgruppe. Ledelsen fastsætter efter dialog med medarbejderne antallet af arbejdsmiljørepræsentanter på den enkelte institution/arbejdsplads. Antallet skal fastsættes ud fra nærhedsprincippet under hensyntagen til antal medarbejdere, geografisk spredning, arbejdets organisering og arbejdets karakter. Det skal desuden sikres, at alle ansatte har mulighed for at komme i kontakt med deres arbejdsmiljørepræsentant inden for deres normale arbejdstid.

Arbejdsmiljørepræsentanternes funktionsperiode følger MED-udvalgenes. Det vil sige, at arbejdsmiljørepræsentanter vælges for fire år ad gangen, og valget finder sted i god tid inden der er valg til MED-organisationen. Ophører en arbejdsmiljørepræsentant i hvervet undervejs i funktionsperioden, foretages der valg af ny arbejdsmiljørepræsentant for den resterende periode.

Arbejdsmiljøgruppens størrelse

Ledelsen fastsætter i samarbejde med medarbejderne eller repræsentanter herfor det nødvendige antal arbejdsmiljørepræsentanter, ud fra en vurdering af de forhold på arbejdspladsen, der skal tages hensyn til. Det bør tilstræbes, at der opnås enighed om arbejdsmiljøgruppens størrelse. Hvis der ikke kan opnås enighed, træffer lederen alene afgørelsen, jf. lov om arbejdsmiljø.

Arbejdsmiljøgruppens størrelse fastsættes ud fra nærhedsprincippet, herunder:

- Arbejdspladsens struktur, herunder geografiske forhold, størrelse, beliggenhed og tilgængelighed
- Arbejdspladsens arbejdsmiljøforhold, herunder arbejdets art, farlighed, kompleksitet og risici
- Arbejdets organisering, herunder særlige ansættelsesformer
- Andre hensyn, som påvirker arbejdsmiljøopgaverne

De overordnede rammer for organisering af arbejdsmiljøarbejdet

Odder Kommune arbejder strategisk og systematisk med forebyggelse og håndtering af et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

Det sker bl.a. ved, at HMU sætter mål og retning for de fælles arbejdsmiljøindsatser, samt udarbejder fælles retningslinjer, der omsættes til konkret praksis i de lokale MED-udvalg og i arbejdsmiljøgrupperne.

Arbejdsmiljø skal være på dagsordenen på alle niveauer i MED-organisationen og i ledelseskæden. Der skal være et særligt fokus på de forebyggende indsatser, så der på alle niveauer arbejdes proaktivt med belastninger og risici i arbejdsmiljøet.

Odder Kommunes HR-portal indeholder retningslinjer, procedurer og vejledninger til, hvordan vi konkret arbejder med arbejdsmiljø i Odder.

Alle arbejdsmiljøgrupper og MED-udvalg skal udarbejde årshjul, der beskriver årets indsatser.

Organiseringen af det systematiske arbejdsmiljøarbejde er nærmere beskrevet i bilag 2 til den lokale MED-aftale.

Opgaver og kompetencer

§5. Kompetence

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

HovedMedUdvalget

HMU arbejder med de overordnede og strategiske temaer, som har betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold for de ansatte i kommunen. HMU har endvidere et fokus på at sikre sammenhængskraft og værdiskabelse i hele MED-organisationen.

HMU udarbejder og fortolker overordnede retningslinjer vedr. arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

HMU udarbejder endvidere procedureretningslinjer for:

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

I begyndelsen af hver valgperiode drøfter HMU den strategiske retning for hele valgperioden. På den baggrund udarbejdes en strategiplan, der løbende følges op på, og evt. tilpasses i forbindelse med strategisk drøftelse midtvejs i perioden. Der gennemføres således egentlige strategiske drøftelser hvert andet år. De strategiske drøftelser og strategiplanen skal medvirke til at sikre en rød tråd MED-organisationens arbejde i hele valgperioden, samt afspejle de emner medarbejder- og ledelsesrepræsentanter i fællesskab finder væsentlige.

HMU mødes mindst én gang årligt med Udvalget for Økonomi og Erhverv til dialogmøde. Her drøftes aktuelle og strategiske emner, som har betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

HMU skal have dialog med Kommunalbestyrelsen i forbindelse med forberedelse og udarbejdelse af budgettet. Den konkrete form fastlægges i den politisk vedtagne budgetproces.

HMU udarbejder overordnede principper for Odder Kommunes MED-uddannelse. HMU fastlægger og sikrer endvidere gennemførelse af uddannelsen. Uddannelsens indhold drøftes en gang årligt.

For nærmere beskrivelse af HMU overordnede og obligatoriske opgaver henvises med Rammeaftalens bilag 2.

FagMedUdvalg

FMU varetager de overordnede og fælles temaer, som har betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold for de ansatte på fagområdet og sikrer, at de fælles retningslinjer, mål og indsatser, som er vedtaget af HMU implementeres på fagområdet.

Særligt i forhold til arbejdsmiljøopgaverne henvises til bilag 2 til den lokale MED-aftale.

For nærmere beskrivelse af MED-udvalgets opgaver henvises med Rammeaftalens bilag 3.

LokalMedUdvalg/Personalemøde med MED-status

LMU/Personalemøder varetager de opgaver, der relaterer sig til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold på den enkelte arbejdsplads. LMU/Personalemøde skal endvidere sikre, at overordnede retningslinjer, mål og indsatser implementeres og omsættes i den lokale praksis.

Særligt i forhold til arbejdsmiljøopgaverne henvises til bilag 2 til den lokale MED-aftale.

For nærmere beskrivelse af MED-udvalgets opgaver henvises med Rammeaftalens bilag 3.

Arbejdsmiljøgruppen

Arbejdsmiljøgruppen varetager det daglige arbejdsmiljøarbejde. Arbejdsmiljøgruppen skal sikre, at de fælles mål og indsatser, der vedtages i MED-organisationen udmøntes og omsættes til lokale mål og indsatser på en systematisk måde. Arbejdsmiljøgruppen skal systematisk informere om status på arbejdsmiljøopgaver og –indsatser til LMU.

For nærmere beskrivelse af arbejdsmiljøgruppens opgaver og ansvar henvises til bilag 2 til den lokale MED-aftale.

Mødeform

Alle MED-udvalg udarbejder en forretningsorden og årshjul for udvalgets arbejde.

Der afholdes i alle udvalg fire ordinære møder om året.

Der kan desuden afholdes ekstraordinære møder efter behov.

Med henblik på at skabe størst mulig værdi og effektivitet i MED-samarbejdet opfordres alle udvalg til at arbejde med alternative mødeformer, der fremmer dialog og inddragelse både lokalt på arbejdspladserne og på tværs.

Tillidsvalgtes vilkår

Ved tillidsvalgte forstås (fælles)tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

De tillidsvalgte er vigtige aktører i samarbejdet om udviklingen af Odder Kommune som arbejdsplads og i arbejdet med at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø. Det er derfor vigtigt at sikre de tillidsvalgte gode og attraktive vilkår og skabe gode rammer for at de kan udviklet sig i hvervet.

Tillidsvalgte skal sikres den nødvendige og tilstrækkelige tid til hvervet, jf. MED-rammeaftalens § 14 stk. 2.

Det er et ledelsesansvar at sikre, at arbejdet tilrettelægges, så den enkelte tillidsvalgte har den nødvendige tid til rådighed. Det er et fælles ansvar for ledere og tillidsvalgte, at der tages de nødvendige hensyn til arbejdspladsen størrelse, arbejdstilrettelæggelse og andre konkrete lokale forhold.

Øvrige medarbejderrepræsentanter, der er valgt som medlemmer af et MED-udvalg, skal sikres vilkår efter samme principper som tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

Konkrete aftaler om tillidsvalgtes vilkår forhandles mellem Odder Kommune og de forhandlingsberettigede organisationer.

Suppleanter for tillidsrepræsentanter skal sikres vilkår, der betyder, at de i konkrete situationer kan tage over for tillidsrepræsentanten.

Der kan ikke vælges suppleanter for arbejdsmiljørepræsentanter.

Håndhævelse af forpligtelserne

Medindflydelse og medbestemmelse i henhold til den lokale MED-aftale understøttes i Odder Kommune af en høj grad af tillid og dialog mellem ledere og medarbejdere på alle niveauer.

Skulle der opstå tvivl eller uenigheder om overholdelse af forpligtelserne om information, drøftelse og inddragelse er parterne enige om, at disse først og fremmest søges løst via dialog mellem Odder Kommune og de faglige organisationer.

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

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.

Der henvises endvidere til bemærkningerne i Rammeaftalen.

Ikrafttræden og opsigelse

Denne aftale træder i kraft pr. 01/01/2025 og erstatter tidligere lokal MED-aftale af 01/10/2017.

Det aftales, at såfremt der sker opsigelse eller ændring af MED-aftalen, som ligger udenfor HMU kompetence, nedsættes et forhandlingsudvalg. Parterne tager hver især stilling til, hvem der skal repræsentere dem i de lokale forhandlinger.

Opnås der ikke enighed om ny aftale inden udløbet af 9 måneders fristen i henhold til rammeaftalen, kan parterne aftale en ny frist for indgåelse af ny aftale, eller aftale, at den indgåede MED-aftale løber videre, så længe forhandlinger om ny aftale pågår.

I tilfælde af, at aftalen opsiges og forhandlinger ikke længere pågår, finder de almindelige bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationen sted i medfør af Bekendtgørelse nr. 65 om Systematisk arbejdsmiljøarbejde af 22/01/2024.

Der kan endvidere ske genforhandling af aftalen uden forudgående opsigelse.

Odder, den 05.09.2024

For Odder Kommune



Morten Møller, Sekretariats- og HR chef og konstitueret Kommunaldirektør

For faglige organisationer



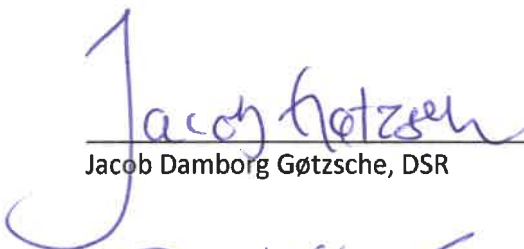
Jack Hougård Kristensen, FOA



Tine Honoré, BUPL



Sara Ellesøe Hansen, SL



Jacob Damborg Gøtzsche, DSR



Daniel Christensen, 3F



Henrik Gottlieb Hansen, HK



Torben Gejl Kristensen, LC



Rita Ernstsén, AC

MED-aftale for Odder Kommune

05.09.2024

