

**\*\*NYT\*\***

#### **BILAG 4. VEJLEDNINGSTEKST TIL § 9, STK. 2.**

Når den lokale MED-aftale er indgået, nedlægges forhandlingsorganet, som har haft kompetencen til at indgå den lokale MED-aftale. Hovedudvalget har herefter ansvaret for den lokale MED-aftale. Hovedudvalgets særlige opgaver er beskrevet i § 9, stk. 2. Opgaverne kan ikke uddelegeres til andre MED-niveauer.

Foruden at fungere som medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg for hele regionen har hovedudvalget til opgave at få den lokale MED-aftale til at fungere som grundlag for samarbejdet i regionen. Hovedudvalget skal i den forbindelse vejlede regionens MED-udvalg om udmøntning af den lokale aftale mv., fortolke aftalte retningslinjer, fortolke den lokale MED-aftale og behandle uoverensstemmelser herom, tilpasse den lokale MED-aftale i forbindelse med ændringer af regionens organisation og/eller ledelsesstruktur, samt indbringe uoverensstemmelser og fortolkningsspørgsmål om både MED-rammeaftalen, den lokale MED-aftale og retningslinjer for de centrale parter.

Hovedudvalget har en generel fortolkningsadgang jf. punkt 4. Hovedudvalget kan:

1. fortolke hele den lokale MED-aftale, herunder de formål og principper, der er fastlagt i aftalen eller som kan udledes af aftalen og
  - Principper kan f.eks. være antallet af niveauer i MED-strukturen eller at organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet indgår helt eller delvist i den lokale MED-aftale.
2. ved fortolkning ændre, hvorledes MED-aftalen udmøntes.
  - Hvis hovedudvalget fx som følge af den årlige arbejdsmiljødrøftelse ønsker at ændre på organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, kan dette gøres ved en fortolkning. Forudsætningen er, at fortolkningen kan holdes inden for den lokale MED-aftale og ikke er i strid med Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse.

Hovedudvalget kan jf. pkt. 5 tilpasse MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i de situationer, hvor der sker en ændring i regionens organisation og/eller ledelsesstruktur.

Hovedudvalget har ved ændringer af regionens organisation/ledelsesstruktur kompetence til at tilpasse MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet ved at:

- oprette eller nedlægge niveauer og
- indføre, øge eller reducere formaliseret adgang til medindflydelse og medbestemmelse.

Hovedudvalget har generelt – altså også i andre situationer end ved ændringer af regionens organisation og/eller ledelsesstruktur - kompetencen til at tilpasse MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, hvor formålet er at:

- oprette niveauer,
- indføre eller øge en formaliseret adgang til medindflydelse og medbestemmelse eller
- foretage øvrige ændringer af MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, hvor adgangen til medindflydelse og medbestemmelse holdes status quo.

Det er hovedudvalget, der vurderer, om en ønsket tilpasning eller ændring ligger inden for eller uden for hovedudvalgets kompetence. Hvis der ikke er enighed i hovedudvalget om denne vurdering eller om indholdet i tilpasningen eller ændringen, er der følgende muligheder:

- RLTN og Forhandlingsfællesskabet kan inddrages jf. § 21
- hovedudvalget kan blive enige om, at aftalen skal genforhandles i et forhandlingsorgan eller
- den lokale MED-aftale kan opsiges
  - genforhandling vil herefter skulle ske ved nedsættelse af et forhandlingsorgan

Hovedudvalget kan ændre ordlyden af den lokale MED-aftale som følge af tilpasninger jf. punkt 5. Såfremt hovedudvalget ændrer ordlyden af den lokale MED-aftale jf. punkt 5, indgår hovedudvalget en aftale om hvilke tilpasninger eller ændringer, der skal foretages, og aftalen underskrives. Den lokale MED-aftale redigeres i overensstemmelse med de aftalte tilpasninger og ændringer, idet det samtidig angives i den lokale MED-aftale, at aftalen er tilpasset af hovedudvalget ved aftale af ”dato”, hvilket ligeledes underskrives af hovedudvalget neden under forhandlingsorganets underskrifter. Ved ændringer i MED-strukturen, der vedrører organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet udarbejdes en opdateret oversigt over MED-organisationen og organisering af arbejdsmiljøarbejdet jf. bilag 11 om organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet.

Hovedudvalget har også en række opgaver, der fremgår af Protokollat om uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet.

- Hvis der er enighed i hovedudvalget, kan en region
  - selv udvikle en tilsvarende uddannelse som den, de centrale parter udvikler og udbyder gennem PUF (Parternes Uddannelses Fællesskab),
  - anvende egne undervisere til sådanne kurser og
  - anvende egne undervisere til at foretage undervisningen på den uddannelse, som parterne har udviklet.
- Principper for anvendelse af klippekort fastlægges i hovedudvalget i den enkelte region. Principper kan f.eks. være, at en del af klippene kan anvendes til fælles temadage for ledelse og medarbejdere i de enkelte MED-udvalg.

Henvendelse fra regionerne til de centrale forhandlingsparter sker ved fremsendelse af enslydende breve til RLTN og Forhandlingsfællesskabet.