

NOTAT

Haderslev Kommune
Gåskærgade 26-28
6100 Haderslev

www.haderslev.dk

Dir. tlf. 74 34 02 41
laba@haderslev.dk

16-03-2015 • Sagsident: 11/36586 • Sagsbehandler: Lars Bang

Procedureretningslinje for drøftelse af større rationaliserings- og omstillingsprojekter.

Følgende procedureretningslinje er drøftet og godkendt i Hoved MED 2015.

Ved større rationaliserings- og omstillingsprojekter, hvor beslutninger der skal træffes af ledelsen/kommunalbestyrelsen, kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse, skal følgende procedure om forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i MED-udvalget følges.

Ved politisk drøftelse om, at der skal gennemføres væsentlige ændringer eller indledes undersøgelser om, hvorvidt væsentlige ændringer med fordel kan gennemføres, skal der fra ledelsen gives første information herom i MED udvalget på rette niveau, jf. **§ 5 i MED rammeaftalen** (der hvor ledelsen har beslutningskompetence eller kompetencen til at indstille til politisk niveau).

Medarbejdernes forslag og synspunkter skal fremgå af beslutningsgrundlaget for ledelsens og/eller kommunalbestyrelsens beslutning. Medarbejdernes synspunkter fremføres af medarbejderrepræsentanterne i MED-udvalget eller af de udpegede medarbejderrepræsentanter i den evt. nedsatte arbejdsgruppe.

Medarbejderrepræsentanter til en arbejdsgruppe udpeges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

Materialer til drøftelserne skal foreligge i så god til, så medarbejderrepræsentanterne har mulighed for at drøfte omstillingen med sit bagland forinden drøftelsen i MED-systemet. Materialer til punktet skal således tilsendes medarbejderrepræsentanterne i det relevante MED-udvalg senest 5 arbejdsdage før mødet MED-udvalget.

Information og drøftelse – MED rammeaftalens § 7 stk. 4 - 6

Ledelsen fremligger dokumentation for, hvilke overvejelser de har gjort sig i forhold til rationaliserings- og omstillingsprojektet, der begrunder indstillingen til kommunalbestyrelsen. Ved den første drøftelse i MED-udvalget træffes der beslutning om, inddragelse af øvrige MED udvalg der er berørt, samt træffes beslutning om, hvorvidt der skal nedsættes en arbejdsgruppe/følgegruppe med deltagelse af repræsentanter for de medarbejdergrupper, der bliver/kan blive berørt af ændringerne.

Desuden skal det drøftes, hvilke personalepolitiske foranstaltninger, der bringes i spil (eks. Jobbank og lign.).

Hvis der tages beslutning om at nedsætte en arbejdsgruppe/følgegruppe, skal denne inddrages i forberedelsen af den sag, som kan føre til beslutning i kommunalbestyrelsen. Det skal i sagsfremstillingen klart fremgå, om der er enighed om indstillingen, som ledelsen er ansvarlig for, eller om medarbejderne har en anden opfattelse.

Arbejdsgruppens drøftelser forelægges det i henhold til MED-rammeaftalens § 5 relevante MED-udvalg.

Hvis der ikke nedsættes en arbejdsgruppe, er det MED-udvalget, der varetager alle drøftelser forinden ledelsens/kommunalbestyrelsens beslutning.

Medarbejderrepræsentanterne skal have mulighed for at formulere synspunkter og forslag på vegne af de medarbejdere som de repræsenterer, disse synspunkter og forslag skal fremgå af sagsfremstillingen (evt. i form af en selvstændig udtalelse).