



Procedureretningslinje for drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold

1. Indledning

Det fremgår af Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse mellem KL og Forhandlingsfællesskabet § 8 stk. 3, at Hovedudvalget skal aftale en retningslinje for drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejdsforhold- og personaleforhold.

Retningslinjen skal betragtes som et bilag til Odsherred Kommunes lokalaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

2. Formål

Formålet med retningslinjen er sikring af, at medarbejderne får mulighed for at drøfte budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold før og efter budgettets vedtagelse.

3. Procedure

Før budgettets vedtagelse:

Alle MED-udvalg informeres tidligt om den overordnede tidsplan for budgetprocessen med henblik på at styrke den lokale planlægning.

Niveau Hovedudvalg

- » Hovedudvalget orienteres om og drøfter den politiske tidsplan for budgetprocessen så tidligt som muligt
- » Hovedudvalget deltager på Byrådets første årlige budgetseminar
- » Hovedudvalget får en tekniske gennemgang af regnskabet, når det foreligger

- » Medarbejderne i Hovedudvalget deltager i et dialogmøde med Økonomiudvalget om fokuserede temaer til budgetforslaget i foråret
- » Hovedudvalget drøfter udkastet til budgetforslag imellem 1. behandlingen og 2. behandlingen. Herunder drøfter og behandler Hovedudvalget bemærkninger fra CMU og LMU til budgetforslaget

Niveau Center-MED

- » Center-MED orienteres om tidsplanen for budgetprocessen så tidligt som muligt
- » Center-MED deltager efter invitation af fagudvalget i drøftelse med fagudvalget på et dialogmøde
- » Center-MED drøfter budgetforslaget efter 1. behandlingen og afgiver bemærkninger til Hovedudvalget

Niveau lokale MED-udvalg og personalemøder med MED-status

- Orienteres om tidsplanen for den politiske budgetproces
- LMU drøfter budgetforslaget efter 1. behandlingen og afgiver bemærkninger til Hovedudvalget.

Efter budgettets vedtagelse:

Hovedudvalget bliver orienteret om og drøfter:

- » Budgettet og hvad det betyder for kommunen som arbejdsplads
- » En overordnet plan for proceduren for, hvordan budgettet skal udmøntes, herunder
 - Eventuelle besparelser på lønsum
 - Eventuel omorganisering af arbejdet
 - Eventuel nye initiativer
 - Kommunen som arbejdsplads efter udmøntningen
- » De forskellige udfordringer, der i øvrigt kan opstå, når budgettet skal udmøntes.

Center-MED, lokale MED-udvalg og personalemøder med MED-status bliver orienteret om og drøfter:

- » Budgettet og hvad det betyder for den enkelte arbejdsplads
- » En plan for proceduren for, hvordan budgettet skal udmøntes på deres arbejdsplads, herunder:
 - Eventuel besparelse på lønsum
 - Eventuel nye initiativer
 - Den enkelte arbejdsplads som arbejdsplads efter udmøntningen
- » De forskellige udfordringer, der i øvrigt kan opstå, når budgettet skal udmøntes.

4. Evaluering

Retningslinjen evalueres efter behov og altid i forbindelse med revision af MED-aftalen.

5. Ændringer

Retningslinjen er gældende indtil parterne er enige om, at de skal ændres.

Hvis en af parterne anmoder om ændringer, skal der inden for en 3 måneders periode forhandles om ændringer

Retningslinjen er godkendt på Hovedudvalgets møde den 17. juni 2024 og træder i kraft den 18. juni 2024