MED HÅNDBOG

2021

RAMMEAFTALE OM MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE I REGIONERNE

Rammer for medindflydelse og medbestemmelse
Hvorfor, hvordan og hvornår?
Det er I selv med til at bestemme

MED-HÅNDBOG

2021

RAMMEAFTALE OM MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE – I REGIONERNE

Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN)
Danske Regioner
Dampfærgevej 22
Postboks 2593
2100 København Ø
Tlf.: 35 29 81 00
www.regioner.dk
e-mail: regioner@regioner.dk

Forhandlingsfællesskabet
Løngangstræde 25, 1.
1468 København K
Tlf.: 33 11 97 00
www.forhandlingsfaellesskabet.dk
e-mail: post@forhandlingsfaellesskabet.dk

Håndbogen kan downloades fra parternes hjemmesider.

Yderligere oplysninger kan fås hos ovennævnte.

Du kan også henvende dig til din leder eller faglige organisation.

Tryk:
Hellbrandt A/S Trykcenter

Design:
www.prik.dk

ISBN: 9788777230448

Indholdsfortegnelse

Forord 9

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse 14

Kapitel 1. Rammeaftalens område, formål m.v. 16
§ 1. Område 17
§ 2. Formål 18
§ 3. Lokale aftalemuligheder 18
§ 4. Form og struktur 25
§ 5. Kompetence 31

Kapitel 2. Medindflydelse og medbestemmelse 32
§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse 33
§ 7. Information og drøftelse 34
§ 8. Retningslinjer 37
§ 9. Hovedudvalget 40

Kapitel 3. Tillidsrepræsentanter 46
§ 10. Valg af tillidsrepræsentanter 47
§ 11. Tillidsrepræsentantens virksomhed 52
§ 12. Valg af fællestillidsrepræsentanter 56
§ 13. Valg af suppleant (stedfortræder) 58
§ 14. Medarbejderrepræsentanternes vilkår 59
§ 15. Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v. 63
§ 16. Fravigelse af TR-bestemmelser ved særskilt indgået lokal TR-aftale 66
§ 17. Afskedigelse 68
§ 18. Voldgift vedrørende §§ 10-17 71
§ 19. Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået iht. § 16 72
§ 20. Håndhævelse af forpligtelserne i § 7, stk. 4-6 73

Kapitel 4. De centrale parter 76
§ 21. De centrale parters opgaver og kompetence 77
§ 22. Voldgift vedrørende § 21, stk. 2 79

Kapitel 5. Ikrafttræden 80
§ 23. Ikrafttræden 81

Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse m.v. 84

Bilag 1. Tjekliste for lokale forhandlinger 91
Bilag 2. Oversigt over hovedudvalgets obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler mv. 94
Bilag 3. Oversigt over opgaver for øvrige MED-udvalg og over forhandling/aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår i relation til generelle (ramme)aftaler mv. 97
Bilag 4. Vejledningstekst til § 9, stk. 2 101
Bilag 5. Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering 102
Bilag 6. Protokollat om oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureauer 106
Bilag 7. Protokollat vedrørende anmeldelse af tillidsrepræsentanter i regionerne 107
Bilag 8. Protokollat om aflønning af tillidsrepræsentanter samt honorering af arbejdsmiljørepræsentanter 108
Bilag 9. Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse (TR-vilkårsprotokollatet) 110
Bilag 10. De centrale parters fælles vejledning om indgåelse af lokale TR-aftaler 112
Bilag 11. Organisering af arbejdsmiljøarbejdet i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse 117
Bilag 12. Selvejende institutioner med driftsoverenskomst med en region og "fælles arbejdsmiljøorganisation" 128
Bilag 13. Protokollat om uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet 131
Bilag 14. Vedtægter for AKUT-fonden 138
Bilag 15. Protokollat om bidrag til AKUT-fonden 142

Stikordsregister til MED-rammeaftalen + bilag 144

Sådan læses teksten:
Aftaleteksten i protokollatet og rammeaftalen er i bokse (dette gælder ikke i bilagene). Det er med farvet skrift angivet hvilke bestemmelser i rammeaftalen, der er ufravigelige, og hvilke der er minimumsbestemmelser. Rammeaftalen og protokollatets ordlyd er ledsaget af parternes fælles vejledning, som dels er en fortolkning af teksten, dels anvisninger på, hvordan rammeaftalen og protokollatet vil komme til at fungere i praksis. Vejledningsteksten står udenfor boksene.

Det er parternes opfattelse, at der ikke er tale om en indholdsmæssig forskel på begreberne "arbejdsmiljøarbejde" og "sikkerheds- og sundhedsarbejde" mv. Der er således ikke tilsigtet en forskellig betydning i teksten, men alene en modernisering og ajourføring i forhold til det ændrede sprogbrug i arbejdsmiljølovgivningen. "Sikkerheds- og sundhedsarbejde" anvendes fortrinsvis, når der refereres til lovgivningen.

Forord

DEN NYE HÅNDBOG

Som følge af overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 2021 foreligger der en ny Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og Forhandlingsfællesskabet. Parterne har på den baggrund besluttet at udarbejde en ny MED-håndbog.

I MED-håndbogen er følgende ændringer fra OK-21 indarbejdet:

- Hovedudvalget og øvrige MED-udvalgs opgaver jf. Rammeaftale om seniorpolitik (§ 9, stk. 2, pkt. 14, bilag 2 og bilag 3)
- Præcisering af bestemmelse om udlevering af oplysninger i forbindelse med ansættelser (bemærkning til § 11, stk. 4)
- Regulering af AKUT-bidraget (bilag 15).

Endvidere er der sket følgende redigering:

- Ændring af valggruppernes navne til A (Akademikerne), B (tidligere LO-gruppe) og C (tidligere FTF-gruppe) (§ 4, stk. 5 og Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse).

Specielt vedr. den i 2005 foretagne implementering af EU-direktiv om Information og Høring

Med virkning fra den 23. marts 2005 blev parterne enige om at implementere EU-direktiv 2002/14/EF om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab i denne aftale.

EU har med vedtagelsen af dette direktiv ønsket at fremme dialogen på arbejdsmarkedet og øge den gensidige tillid på den enkelte arbejdsplads både til gavn for medarbejderne og for virksomheden. Direktivet har fokus på at sikre medarbejderinddragelse i relation til beskæftigelsessituationen i virksomheden, herunder navnlig de tilfælde, hvor alvorlige beslutninger med konsekvenser for beskæftigelsen skal træffes.

På det regionale område har der i mange år været tradition for at inddrage medarbejdere. I Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse er der fastsat rammer og regler for, hvordan medarbejdere og deres repræsentanter inddrages i virksomhedens drift og de beslutninger, der vedrører dem.

Med direktivet præciseres en række af disse regler. Direktivet indeholder samtidig en række bestemmelser, som afviger fra reglerne, hvorfor der i aftalen er indført følgende ændringer:

- En procedure, der skal sikre en effektiv håndhævelse af forpligtelsen til information og drøftelse i særlige situationer, herunder mulighed for at idømme en godtgørelse.
- Pligt til at forhandle betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene inden regionsrådet træffer beslutning.

RLTN og Forhandlingsfællesskabet er enige om, at aftalen med de tilføjede præciseringer og ændringer opfylder direktivets bestemmelser. Parterne skal samtidig henlede opmærksomheden på, at lov L17 /2005 gælder såfremt andre selvejende institutioner end de der direkte er omfattet af TR- og samarbejdsreglerne i denne aftale eller af TR/SU-aftalen ikke via aftale er omfattet af reglerne heri.

SAMARBEJDE ER FORTSAT DET VIGTIGSTE

Rammeaftalen fastlægger kun på nogle få punkter detaljerede bestemmelser for samarbejdet. Rammeaftalen giver derfor ledelse og medarbejdere i den enkelte region mulighed for at fastlægge formål, indhold og struktur for samarbejdet, så det passer til de mål, regionen har fastlagt for serviceydelserne og arbejdsformen.

Rammeaftalen skal skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere.

I rammeaftalen slås det fast, at alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse.

Udgangspunktet for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere er, at regionen skal løse en række opgaver for borgerne m.v. inden for de rammer, der er lagt herfor. Her i starten af et nyt årtusinde må det anses for hensigtsmæssigt og selvfølgeligt, at medarbejderne og deres valgte repræsentanter har medindflydelse og medbestemmelse, da opgaveløsningen kvalificeres ved et sådant samarbejde.

Ledelsen og medarbejderne skal samarbejde om at føre regionens og institutionernes mål ud i livet. Derfor skal der skabes sammenhæng mellem kravene i regionens serviceydelser og i den personalepolitik, som udvikles og anvendes på alle niveauer i den regionale organisation.

I samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere er der en række interesser, som parterne har hver for sig og i fællesskab. Der tænkes både på de interesser, som er fælles for medarbejdere og ledelse, og på de legitime og på nogle områder modsatrettede interesser, som hver part har.

Selv om interesserne i et vist omfang er modsatrettede, betyder det ikke, at samarbejdet ikke kan fungere, og at de mål for indsatsen, som regionen har sat sig, ikke kan nås. Tværtimod er der en erkendelse i regionerne af, at forbedringer af serviceydelserne bl.a. forudsætter engagerede, effektive og kvalitetsbevidste medarbejdere. Effektivitet, engagement og kvalitetsbevidsthed opnås bedst ved, at medarbejderne deltager i beslutningerne om rammerne for arbejdet.

ARBEJDSMILJØINDSATSEN

Arbejdsmiljøindsatsen indgår som en del af drøftelsen på alle niveauer, og arbejdsmiljø skal indtænkes i såvel det strategiske som det operationelle niveau.

Arbejdsmiljø indgår som en integreret del af drøftelserne om:

- Strategi
- Værdigrundlag
- Planlægning, opgaveløsning og kvalitet
- Drift
- Økonomi/budgetter mv.

Samarbejdet om arbejdsmiljø skal sikre et systematisk fokus på arbejdsmiljø og den forebyggende indsats. Udover de rammer, som arbejdsmiljøloven sætter for arbejdsmiljøarbejdet, kan der indgå andre opgaver i samarbejdet på arbejdsmiljøområdet f.eks. arbejdsmiljøpolitikker.

TILLIDSREPRÆSENTANTEN

Med rammeaftalen er det understreget, at tillidsrepræsentanten er den centrale medarbejderrepræsentant, således at samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne bygger på tillidsrepræsentantinstitutionen.

Rammeaftalen giver mulighed for en større grad af medindflydelse og medbestemmelse end tidligere. Medarbejderrepræsentanterne påtager sig dermed større arbejdsopgaver end hidtil og får et større medansvar for beslutningerne i regionen.

Ledelsen vil dermed møde mere kompetente medarbejderrepræsentanter, og der kan gensidigt gives et kvalificeret medspil og et konstruktivt modspil. Ledelsen må gennem ord og handling værdsætte medarbejderrepræsentanternes arbejde og de kvalifikationer, som opnås gennem hvervet. Dette har også betydning, når en repræsentant fratræder og skal udføre sit normale arbejde.

DE LOKALE FORHANDLINGER

Rammeaftalen blev efter en forsøgsperiode indgået i oktober 1996. Efterfølgende har alle fem regioner indgået en lokalaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse forhandles i henhold til vedlagte "Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse".

Sigtet med rammeaftalen har fra de centrale parters side blandt andet været at styrke medarbejderindflydelse og at skabe mulighed for en større fleksibilitet i den måde, samarbejdet kan fastlægges på.

Det er de centrale parters forhåbning, at rammeaftalen og de lokale aftaler vil vise sig at være et egnet grundlag for det samarbejde mellem medarbejdere og ledelse, der er så essentielt for en kvalificeret løsning af den regionale opgavevaretagelse.

RAMMEAFTALE OM MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE

Rammeaftalens område, formål m.v.

§ 1. OMRÅDE
§ 2. FORMÅL
§ 3. LOKALE AFTALEMULIGHEDER
§ 4. FORM OG STRUKTUR
§ 5. KOMPETENCE

Kapitel 1.

Rammeaftalens område, formål m.v.

§ 1. OMRÅDE

Stk. 1.
Aftalen gælder for personale i regional tjeneste.

Stk. 2.
Aftalen gælder endvidere for personale ved selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.

Hvis der på institutionen er aftalt andet aftalegrundlag fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og den forhandlingsberettigede organisation.

En lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse dækker alle medarbejdere, hvis løn- og ansættelsesvilkår er omfattet af RLTN's forhandlingsområde.

Den lokale aftale omfatter også alle selvejende institutioner, som regionerne har indgået driftsoverenskomst med.

Alle medarbejdere på selvejende institutioner jf. stk. 2, vil således være dækket af den samme lokale aftale som medarbejdere i regionerne, og de vil have de samme muligheder for medindflydelse og medbestemmelse.

Anvendelse af rammeaftalen som grundlag for samarbejdet i regionen forudsætter, at der indgås en lokal aftale, som omfatter hele regionen.

§ 2. FORMÅL

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.

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

Stk. 2.
Den lokale aftale skal sikre, at alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse. Formen og strukturen for udøvelsen af medindflydelse og medbestemmelse aftales på grundlag af en drøftelse af medindflydelsens og medbestemmelsens formål og indhold.

Alle medarbejdere skal enten direkte eller gennem en medarbejderrepræsentant have mulighed for medindflydelse og medbestemmelse på egne arbejdsforhold og på rammerne for arbejdet.

Ledelse og medarbejdere i de enkelte regioner skal i fællesskab fastlægge, hvad de vil opnå med medindflydelsen og medbestemmelsen, og hvilket indhold der skal være i samarbejdet. Når dette er fastlagt, kan det aftales, på hvilken måde samarbejdet skal struktureres.

§ 3. LOKALE AFTALEMULIGHEDER

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.

Stk. 1.
Aftalen er udformet som en rammeaftale, der skal udfyldes ved, at der i den enkelte region indgås lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse. Den lokale aftale herom skal være i overensstemmelse med de krav med hensyn til form, indhold og struktur, som følger af lovgivningens og rammeaftalens bestemmelser.

Stk. 2.
En lokal aftale skal omfatte hele regionen.

Alle ansatte i regionen og eventuelle selvejende institutioner (som nævnt i § 1) skal være omfattet af den lokale aftale. Der kræves ikke det samme indhold i og den samme struktur for medindflydelsen og medbestemmelsen i hele regionen (ensartethed), jf. § 4, stk. 2.

Stk. 3.
En lokal aftale om ændret organisering af arbejdsmiljøarbejdet, skal som minimum indeholde følgende elementer:

1. Beskrivelse af de aktiviteter/metoder, der kan anvendes for at sikre, at den ændrede organisering af arbejdsmiljøarbejdet styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen.
2. Beskrivelse af en procedure for gennemførelse og opfølgning af aftalen i regionen.
3. Beskrivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder de ansattes og arbejdsledernes deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet.
4. Beskrivelse af, hvordan aftalen kan ændres og opsiges.
5. Oversigt over den aftalte organisering af arbejdsmiljøarbejdet i form af en organisationsplan.

På arbejdsmiljøområdet kan der udelukkende aftales en ændret organisering af arbejdsmiljøarbejdet. Ved at indgå en lokal aftale, der ændrer organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, kan man altså ikke fravige de bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationens opgaver, funktioner, pligter og rettigheder m.v., der er fastlagt i arbejdsmiljølovgivningen.

Arbejdstilsynet har udstedt bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed. Bekendtgørelsens §§ 20-24 angiver mulighederne for at aftale en anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse.

I vedlagte bilag 11 *"Organisering af arbejdsmiljøarbejdet i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse"* er givet en gennemgang af bekendtgørelsens §§ 20-24 punkt for punkt.

Bekendtgørelsens § 20, stk. 5 opstiller fem minimumskrav til indholdet af lokalaftalen i tilfælde af, at en anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet aftales. Fælles for minimumskravene er, at de kun er opfyldt i det omfang, de beskrives konkret i lokalaftalen. Det vil sige, at det ikke er tilstrækkeligt at indskrive nogle overordnede hensigtserklæringer i lokalaftalen om, at man agter at opfylde kravene, ligesom det heller ikke er tilstrækkeligt blot at skrive minimumskravene ordret ind i aftalen.

Den lokale MED-aftale skal indeholde en oversigt over den aftalte organisering af arbejdsmiljøarbejdet i form af en organisationsplan. Organisationsplanen kan indgå som et bilag til lokalaftalen.

Af organisationsplanen skal bl.a. fremgå, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder arbejdsledernes og de øvrige ansattes deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet. Bekendtgørelsen skelner mellem de strategiske/overordnede opgaver i § 17 og de operationelle/daglige opgaver i § 18.

I praksis kan minimumskravet opfyldes ved, at det af den lokale MED-aftale fremgår, hvem der fremover skal varetage de strategiske og de operationelle opgaver kombineret med en liste over opgaverne i et bilag til aftalen. En anden mulighed er, at forhandlingsorganet i selve aftalen fastlægger, hvem der varetager de enkelte opgaver.

De overordnede strategiske opgaver består i at:

1) Planlægge, lede og koordinere virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed. Arbejdsmiljøudvalget skal forestå de nødvendige aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.
2) Gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse, jf. § 9 [i bekendtgørelsen].
3) Kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet og sørge for, at arbejdsmiljøgrupperne orienteres og vejledes herom.
4) Deltage i udarbejdelsen af virksomhedens arbejdspladsvurdering, herunder inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse.
5) Deltage i fastsættelse af arbejdsmiljøorganisationens størrelse, jf. § 16 [i bekendtgørelsen].
6) Rådgive arbejdsgiveren om løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål og om, hvordan arbejdsmiljø integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift.
7) Sørge for, at årsagerne til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil undersøges, og sørge for at få gennemført foranstaltninger, der hindrer gentagelse. Arbejdsmiljøudvalget skal en gang årligt udarbejde en samlet oversigt over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader i virksomheden.
8) Holde sig orienteret om lovgivning om beskyttelse af de ansatte mod sikkerheds- og sundhedsrisici.
9) Opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion, tilpasset arbejdsforholdene på virksomheden og de ansattes behov, samt sørge for, at der føres stadig kontrol med overholdelse af instruktionerne.
10) Rådgive arbejdsgiveren om virksomhedens kompetenceudviklingsplan, jf. § 39 [i bekendtgørelsen].
11) Sørge for udarbejdelse af en plan over arbejdsmiljøorganisationens opbygning med oplysning om medlemmer, og sørge for, at de ansatte bliver bekendt med planen.
12) Medvirke aktivt til en samordning af arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdssted.

I forhold til pkt. 2, er der som udgangspunkt tale om en årlig drøftelse, også når der er indgået en lokal MED-aftale. Andet end en årlig drøftelse kan alene aftales, såfremt det styrker og effektiviserer samarbejdet om sikkerhed og sundhed jf.

bekendtgørelsens § 20. De opgaver der ligger i en årlig drøftelse skal dog stadig løses.

I forhold til pkt. 5, skal det bemærkes, at det følger af MED-rammeaftalen, at arbejdsmiljøorganisationens størrelse fastlægges i den lokale MED-aftale.

I forhold til pkt. 11, skal det bemærkes, at det ligeledes følger af MED-rammeaftalen, at der i forbindelse med den lokale MED-aftale udarbejdes en plan over arbejdsmiljøorganisationens opbygning. Hovedudvalget er ansvarlig for, at planen suppleres med oplysning om medlemmer og sørger for, at de ansatte bliver bekendt med planen.

De daglige operationelle opgaver består i at:

1) Varetage og deltage i aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.
2) Deltage i planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet og deltage i udarbejdelsen af arbejdspladsvurderingen, herunder inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse.
3) Kontrollere, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.
4) Kontrollere, at der gives effektiv oplæring og instruktion tilpasset de ansattes behov.
5) Deltage i undersøgelse af ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil og anmelde dem til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.
6) Påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed.
7) Virke som kontaktled mellem de ansatte og arbejdsmiljøudvalget.
8) Forelægge sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer, som arbejdsmiljøgruppen ikke kan løse, eller som er generelle for virksomheden, for arbejdsmiljøudvalget.

Efter bekendtgørelsens § 28, stk. 5 er arbejdsgiver forpligtet til at sørge for koordineringen af samarbejdet mellem arbejdsmiljøudvalg og arbejdsmiljøgrupper, og til at give medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen mulighed for at koordinere samarbejdet. Det kan drøftes i arbejdsmiljøorganisationen, hvorledes koordineringen sikres.

Opmærksomheden henledes på arbejdsgiverens pligter, som de er beskrevet i arbejdsmiljølovens §§ 15-22 og bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed §§ 28-31.

Den lokale MED-aftale skal i hovedtræk beskrive, hvorledes arbejdet med arbejdsmiljø styrkes og effektiviseres i en ny organisering. Dette kan gøres på mange måder.

F.eks. kan man:

- Med udgangspunkt i en arbejdsmiljødrøftelse, arbejdspladsvurderinger og/eller trivselsmålinger beslutte at gennemføre en prioriteret handlingsplan for, hvordan og hvornår regionens arbejdsmiljøproblemer løses, hvilke aktiviteter der skal iværksættes og hvilke metoder der skal anvendes, samt hvordan der løbende følges op herpå som et led i processen.
- Udarbejde og iværksætte en lokal arbejdsmiljøpolitik og arbejdsmiljøstrategi med angivelse af regionens målsætninger med konkrete mål på hovedudvalg og de underliggende udvalg for indsatserne på arbejdsmiljøområdet.
- Beslutte, at regionen skal udarbejde og offentliggøre årlige statusrapporter eller arbejdsmiljøregnskaber om niveauet for arbejdsmiljøindsatsen – med beskrivelse af hvilke metoder og initiativer, der i det forgangne år er iværksat, og hvilken indflydelse dette har haft på tallene for anmeldelser af arbejdsskader, nærved-ulykker og for sygedage, fastlæggelse af reduktionsmål, samt en beskrivelse af hvilke aktiviteter, der påtænkes iværksat.
- Beskrive formål, metode og ambitionsniveau for afholdelse af arbejdsmiljødrøftelsen. Fastsættelse af strategiske mål, en plan for realisering af målene, samt evaluering af om målene er nået.

Det kan i praksis være en kombination af forskellige metoder, der anvendes. Det afgørende er, at det af den lokale aftale fremgår, hvorledes arbejdsmiljøindsatsen skal fungere i en ny organisering med henblik på at styrke og effektivisere det forebyggende arbejde.

Den lokale MED-aftale vil også skulle fastlægge organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet på de selvejende institutioner, der er omfattet af den lokale aftale. Det bemærkes i den forbindelse, at en selvejende institution og regionen er forskellige juridiske enheder. Derfor påhviler det juridiske ansvar for at overholde arbejdsmiljøloven den selvejende institution, ikke regionen. Der henvises til den særlige vejledning om "selvejende institutioner med driftsoverenskomst med en region og "fælles arbejdsmiljøorganisation"", som er vedlagt som bilag 12.

Stk. 4.
Den lokale aftale kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel. Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale. En lokal aftale kan genforhandles uden forinden at være opsagt.

Det forholdsvis lange opsigelsesvarsel er fastlagt for at have tid til at kunne forhandle en ny lokal aftale, og til at gennemføre den. Hvis der ikke kan opnås enighed om en ny lokal aftale, giver det lange opsigelsesvarsel mulighed for i god tid at konstatere dette og til at omstille sig til det, der gælder, når opsigelsesperioden udløber (se stk. 5).

Forhandling af ny lokal MED-aftale kan kun foretages af et dertil nedsat forhandlingsorgan.

Stk. 5.
Det skal fremgå af den lokale MED-aftale, hvilke konsekvenser en opsigelse vil få i forhold til tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg samt arbejdsmiljøorganisationen.

Det **skal** aftales, hvad der gælder, hvis en lokal MED-aftale opsiges, og der ikke kan opnås enighed om en ny lokal MED-aftale. Aftalen skal indeholde en beskrivelse af, hvilke konsekvenser en opsigelse vil få for tillidsrepræsentanter, for samarbejde og samarbejdsudvalg samt for arbejdsmiljøorganisationen – altså en positiv tilkendegivelse af, hvilke regler der skal gælde. Det kan f.eks. aftales, at Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg anvendes sammen med arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationen, eller det kan aftales, at den lokale MED-aftale løber videre, indtil der opnås enighed om, at den ændres. Der kan også tænkes andre kombinationer.

De centrale parter har forudsat, at man efter opsigelse af en lokal MED-aftale fortsat skal have bestemmelser for samarbejde og tillidsrepræsentanter. Det fremgår af arbejdsmiljølovgivningen, at arbejdsmiljøarbejdet til enhver tid skal være organiseret.

Stk. 6.
Bestemmelserne i §§ 4 og 6-9 er minimumsbestemmelser og kan ikke fraviges i indskrænkende retning. Bestemmelserne i §§ 10-15 kan alene fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i § 16. Bestemmelserne i §§ 2-3, 5, 16 og 17, 18, 19 og 20 kan ikke fraviges.

Der er 3 slags bestemmelser i rammeaftalen:

- Bestemmelser, der kan fraviges i den lokale MED-aftale, men ikke i indskrænkende retning (minimumsbestemmelser),
- bestemmelser, som ikke kan fraviges – hverken i den ene eller i den anden retning, og
- bestemmelser, som forhandlingsorganet ikke kan fravige, men som kan fraviges ved særskilt indgåede aftaler mellem de lokale forhandlingsberettigede organisationer og regionen.

Det er vigtigt at være opmærksom på denne forskel, når man skal sætte sig ind i, hvad forhandlingsorganet har mulighed for at aftale, og hvad der kun kan aftales mellem de forhandlingsberettigede organisationer og regionen.

At en bestemmelse er en minimumsbestemmelse betyder, at man ved fravigelsen må forbedre, men ikke forringe den basis, som bestemmelsen fastsætter. Man

kan f.eks. ikke aftale, at der i regionen ikke kan aftales retningslinjer, eller at der ikke skal være et hovedudvalg (som beskrevet i § 4, stk. 7 og § 9).

Til gengæld kan man f.eks. godt aftale, at der skal aftales retningslinjer på flere områder, end det er fastlagt i § 8, stk. 3 og § 9, stk. 2.

Det er i vejledningen angivet ud for hver paragraf, om den indeholder minimumsbestemmelser eller er ufravigelig.

Minimumsbestemmelserne drejer sig om indhold i samt form og struktur for medindflydelsen og medbestemmelsen, herunder om opgaver m.v. for det hovedudvalg, der skal være i regionen.

De ufravigelige bestemmelser drejer sig om formålet, de fastsatte aftalemuligheder, reglen om at medindflydelse og medbestemmelse skal udøves inden for ledelsens kompetenceområde, samt forholdene m.v. for tillidsrepræsentanter og andre medarbejderrepræsentanter. Medarbejderrepræsentanternes forhold kan alene fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale mellem regionens ledelse og de enkelte organisationer. Det nedsatte forhandlingsorgan har ingen kompetence hertil.

Både før og efter (og evt. sideløbende med) indgåelsen af en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse kan regionen og en eller flere organisationer indgå egne TR-aftaler iht. § 16. Herudover er der som hidtil mulighed for inden for rammerne af de generelt aftalte TR-bestemmelser at indgå aftaler mellem den enkelte personaleorganisation og regionen.

En række emner, som er reguleret i aftalen om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg, er ikke berørt i rammeaftalen. Det betyder ikke, at emnerne ikke kan medtages i den lokale MED-aftale – dét spørgsmål er blot udlagt til lokal aftale i regionen.

Forhandlingsorganet kan vælge at lade ét eller flere af emnerne indgå i den lokale MED-aftale, i en eventuel forretningsorden for hovedudvalg eller andre udvalg – eller vælge ikke at regulere emnerne lokalt.

Emnerne er bl.a.:

- Emner for fastlæggelse af retningslinjer ud over dem, som skal fastlægges i henhold til § 8, stk. 3 og § 9, stk. 2,
- størrelsen af hovedudvalget og andre udvalg,
- arbejdsform for hovedudvalget og andre udvalg,
- nedsættelse af underudvalg og
- anvisning af fælleslokale til tillidsrepræsentanter.

Alle emner kan indgå i den lokale MED-aftale. Dog må emnerne og måden, hvorpå de indgår i den lokale aftale, hverken stride mod de af rammeaftalens bestemmelser,

der er ufravigelige, eller fravige de øvrige af rammeaftalens bestemmelser i indskrænkende retning.

Det kan også aftales, at der henvises til bestemmelserne i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg samt i TR-vilkårsprotokollatet.

§ 4. FORM OG STRUKTUR

Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser.

Der er stort set ikke fastlagt nogle detaljerede krav i MED-rammeaftalen med hensyn til formen og strukturen for medindflydelsen og medbestemmelsen. I stedet fastlægger MED-rammeaftalen nogle principper for den lokale struktur for medindflydelse og medbestemmelse i regionen, som skal anvendes i den lokale aftale.

Udgangspunktet for at aftale formen og strukturen for medindflydelse og medbestemmelse er, at der i regionen mellem ledelsen og medarbejderrepræsentanterne fastlægges formål og indhold herfor på grundlag af MED-rammeaftalens bestemmelser.

Drøftelsen bør dermed ske i overensstemmelse med følgende:

Formål med medindflydelsen
og medbestemmelsen
↓
Indhold i medindflydelsen
og medbestemmelsen
↓
Struktur for medindflydelsen
og medbestemmelsen

MED-rammeaftalen er således muligheden for at aftale et samlet system for medindflydelse og medbestemmelse i den enkelte region på grundlag af lokale forhold.

Stk. 1.
Udvalgsstrukturen aftales lokalt, så den tilgodeser regionens behov og styrker medarbejdernes muligheder for indflydelse og medbestemmelse og opbygges sådan, at den medvirker til at kvalificere og effektivisere medindflydelsen og medbestemmelsen.

Udvalgsstrukturen skal aftales således, at den tilgodeser 2 hensyn:

For det første regionens behov for en struktur, der medvirker til en sammenhæng mellem ressourceforbruget og de resultater, der skabes.

For det andet medarbejdernes behov for en struktur, der giver en reel mulighed for indflydelse og medbestemmelse i stedet for en formel adgang hertil.

Disse to hensyn er ikke modsatrettede – det er muligt at finde modeller, der tilgodeser begge hensyn.

Når udvalgsstrukturen skal opbygges sådan, at den medvirker til at kvalificere og effektivisere medindflydelsen og medbestemmelsen, kan bl.a. følgende forhold inddrages:

- De involverede ledelses- og medarbejderrepræsentanters kompetence bør være klar og meddelt den anden part.
- De gensidige forventninger til samarbejdet bør være klare og afstemte.
- Der bør være klare og præcise rammer for samarbejdet, herunder for udvalgenes arbejde m.v.
- Medindflydelses- og medbestemmelsessystemet bør være præget af en gennemsigtighed og synlighed.
- Informationskanalerne bør være klare med henblik på en åben information mellem ledelses- og medarbejderrepræsentanterne, mellem de enkelte medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg i regionen og mellem det enkelte medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg og de medarbejdere og ledere, som er på det pågældende område.

Stk. 2.
Der skal være et sammenhængende system for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse, der dog ikke kræver ensartethed i de enkelte enheder i regionen. Dette system skal udmøntes i en aftalt struktur, som skal matche ledelsesstrukturen.

Hvor der er en leder med kompetence med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, f.eks. en økonomisk kompetence eller indstillingsret/kompetence med hensyn til ansættelser og afskedigelser, skal der være en formaliseret mulighed for at medarbejderne kan få medindflydelse og medbestemmelse. Med formaliseret menes f.eks., at der er aftalt et udvalg, personalemøder eller et løbende samarbejde mellem lederen og den enkelte medarbejderrepræsentant.

Med et sammenhængende system for medindflydelse og medbestemmelse menes, at der ikke må være nogle "stopklodser" i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet, hverken i opadgående eller nedadgående retning. Der skal kunne delegeres kompetence m.v. i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet på tilsvarende vis som i ledelsessystemet.

Da kompetencen hos alle ledere i regionen principielt er delegeret fra det øverste niveau (regionsrådsformanden), er medindflydelses- og medbestemmelsessystemet, som det er beskrevet i rammeaftalen, også tænkt "oppefra og ned". Dette skal ses i forhold til det princip for strukturering, som har været grundlaget for bestemmelserne i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Disse regler beskriver først og fremmest samarbejdsudvalg på institutionsniveauet.

Når der ikke kræves ensartethed, betyder det, at der kan aftales forskellige modeller inden for samme region, f.eks.:

- I Regional Udvikling en særskilt arbejdsmiljøorganisation og særskilte tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter.
- I Social og Psykiatri særskilte tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, men et fælles udvalg, som har til opgave at behandle alle spørgsmål i relation til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.
- I regionshuset et fælles udvalg, og at tillidsrepræsentanterne på dette område også varetager arbejdsmiljørepræsentanternes funktioner.

At strukturen skal matche ledelsesstrukturen betyder, at strukturen skal tænkes sammen med og svare til eller afspejle ledelsesstrukturen.

Med hensyn til de selvejende institutioner, som er omfattet af den lokale MED-aftale, jf. vejledningen til § 1, må det i aftalen fastlægges, på hvilken måde medarbejderne på disse institutioner får indflydelse på regionsniveau, jf. bilag 12.

Stk. 3.
Strukturen skal udformes med hensyntagen til regionens eller den enkelte arbejdsplads' særlige organisering og forhold.

Stk. 4.
I strukturen indgår medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, personalemøder m.v.

MED-rammeaftalen stiller alene krav om, at der skal være et udvalg på det øverste niveau i regionen for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse. Udvalg m.v. på de øvrige niveauer i regionen kan indgå i den lokale aftale.

Strukturen kan bestå af medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg. Det kan f.eks. også fastlægges, at medindflydelsen og medbestemmelsen på et område udøves på et personalemøde. Det bør så lokalt aftales, hvor ofte dette personalemøde afholdes, hvordan dagsordenen for personalemødet udformes, hvem der deltager i personalemødet, referat herfra m.v.

Endvidere kan det aftales, at medindflydelsen og medbestemmelsen foregår via et løbende samarbejde mellem lederen og den enkelte medarbejderrepræsentant,

og at dette samarbejde i et vist omfang er formaliseret, således at det er klart, hvornår man mødes, og hvordan informationen til de øvrige ansatte foregår. Det kan også aftales, at medarbejderrepræsentanter deltager i møder i ledelsen/direktionen, og at dette indgår som et element i strukturen for medindflydelse og medbestemmelse i regionen.

Der kan være andre måder end ovennævnte at organisere samarbejdet på.

Der er ikke i MED-rammeaftalen fastlagt bestemmelser om størrelsen af medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg. Det må aftales lokalt.

Der er heller ikke i MED-rammeaftalen fastlagt bestemmelser om arbejdsformen i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet. Hvis et medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg har et arbejdsmiljøudvalgs opgaver, vil bestemmelserne om arbejdsmiljøudvalgenes arbejdsform, som de er fastlagt i arbejdsmiljølovgivningen, være gældende for det pågældende udvalg.

Stk. 5.
Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på valggrupperne A, B og C og afspejle personalesammensætningen.

BEMÆRKNINGER:
Såfremt ikke samtlige personalegrupper i institutionen opnår repræsentation i MED-udvalget, kan der oprettes et kontaktudvalg bestående af MED-udvalgets personalerepræsentanter, samt en repræsentant for hver af de personalegrupper, der ikke er repræsenteret i MED-udvalget. Kontaktudvalgets opgaver er at virke vejledende og rådgivende for personalerepræsentanterne i MED-udvalget. Udvalget indkaldes forud for møder i MED-udvalget.

Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal tage udgangspunkt i en fordeling i valggrupperne A, B og C.[1]

Hvis der ikke er nogle medarbejdere tilhørende en af valggrupperne inden for det område, som det pågældende udvalg dækker, skal der naturligvis ikke være en repræsentation fra denne valggruppe i udvalget.

Udvalgene skal være af en sådan størrelse og med en sådan sammensætning, at arbejdet i praksis kan fungere.

[1] Oversigt over hvilke overenskomstgrupper, der hører til i de tre valggrupper, kan findes på Forhandlingsfællesskabets hjemmeside www.forhandlingsfaellesskabet.dk.

Udvalgene bør sammensættes så repræsentativt som muligt, således at alle relevante synspunkter kan komme frem. Så vidt muligt bør alle personaleorganisationer (overenskomstgrupper) være repræsenteret i udvalget. Dernæst kan de enkelte personalegruppers størrelse inddrages ved vurdering af sammensætning af udvalget på medarbejdersiden.

Ledelsen udpeger ledelsesrepræsentanterne af sin midte.

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.

Udvalgene sammensættes på medarbejdersiden som udgangspunkt af de tillidsrepræsentanter, der er inden for det område, som udvalget dækker.

Er der aftalt færre pladser på medarbejdersiden i et medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, end der er tillidsrepræsentanter inden for området, må der foretages et valg mellem disse tillidsrepræsentanter.

Er der derimod aftalt flere pladser på medarbejdersiden i udvalget, end der er tillidsrepræsentanter inden for området, kan der vælges andre medarbejdere som repræsentanter i udvalget.

Der kan også vælges andre medarbejderrepræsentanter, hvis f.eks. en overenskomstgruppe har medlemmer på det område, som udvalget dækker, men de pågældende medarbejdere har en medarbejderrepræsentant, som er ansat på et andet område i regionen. Så har medarbejdergruppen mulighed for at vælge en anden medarbejderrepræsentant til medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget på det pågældende område.

Hvis et medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg også skal varetage opgaverne på arbejdsmiljøområdet, og det inden for det pågældende område ikke er aftalt, at tillidsrepræsentanterne tillige varetager funktionerne som arbejdsmiljørepræsentanter, skal det sikres, at arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere er repræsenteret i udvalget.

Andre medarbejderrepræsentanter sidestilles med tillidsrepræsentanter med hensyn til valg af suppleant (§ 13), vilkår (§ 14), afskedigelse (§ 17) og uddannelse. Suppleanter for andre medarbejderrepræsentanter er også omfattet af den særlige beskyttelse mod afskedigelse.

Stk. 7.
I alle regioner skal der etableres et hovedudvalg sammensat af ledelses- og (fælles)tillidsrepræsentanter.

Hovedudvalget er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i regionen.

Hovedudvalget er tillige øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet for hele regionen, medmindre andet aftales.

Hovedudvalgets opgaver svarer til de opgaver, som hidtil har været løst:
- af et fælles/centralt hovedsamarbejdsudvalg for hele regionen,
- af et hovedarbejdsmiljøudvalg for hele regionen, medmindre andet aftales,
- af regionens koordinationsudvalg.

Hovedudvalget har på det øverste niveau i regionen altså de samme opgaver som øvrige medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, dvs. gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer.

Som udgangspunkt er hovedudvalget også det øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet for hele regionen. Det kan i den lokale aftale dog fastlægges, at der i stedet for, at hovedudvalget har denne opgave, etableres et særskilt hovedarbejdsmiljøudvalg i regionen. For at sikre en optimal funktionsvaretagelse anbefales det, at regionens øverste ledelse engagerer sig i arbejdsmiljøarbejdet, således at arbejdsmiljøet forbedres, og samarbejdet på området etableres, udvikles og vedligeholdes på tilfredsstillende måde.

Hovedudvalget har også en række andre opgaver. Disse er beskrevet i § 9.

Med hovedudvalget bliver medindflydelsen og medbestemmelsen matchet med den øverste ledelseskompetence i regionen; hovedudvalgets kompetence dækker den øverste ledelseskompetence inden for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Hovedudvalget sammensættes af ledelses- og (fælles)tillidsrepræsentanter. Hvis strukturen for medindflydelse og medbestemmelse er aftalt således, at der i (dele af) regionen er en selvstændig arbejdsmiljøorganisation, som ikke er integreret i den øvrige struktur for medindflydelse og medbestemmelse, kan også arbejdsmiljørepræsentanter være medlemmer af hovedudvalget på medarbejdersiden.

Størrelsen og sammensætningen af hovedudvalget bør fastlægges i den lokale aftale.

Medarbejderrepræsentationen i hovedudvalget skal – ligesom for øvrige medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg – baseres på de tre valggrupper og afspejle personalesammensætningen.

§ 5. KOMPETENCE

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.

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.

Ledelsens 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 ledelse og medarbejdere bør i stedet finde sted på det niveau, såvel højere som lavere, hvor ledelsen har kompetencen.

De elementer, der indgår i den konkrete vurdering af ledelseskompetencen, er bl.a., om der i ledelsesfunktionen indgår:

- Selvstændig ledelsesret,
- beslutnings- eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser og
- selvstændigt budget- og regnskabsansvar.

Medindflydelse og medbestemmelse

§ 6. MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE
§ 7. INFORMATION OG DRØFTELSE
§ 8. RETNINGSLINJER
§ 9. HOVEDUDVALGET

Kapitel 2.

Medindflydelse og medbestemmelse

§ 6. MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE

Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser.

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 og
3. mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.

Med rammeaftalen er der skabt mulighed for en større grad af medindflydelse og medbestemmelse end tidligere. Der er desuden muligheder for i regionens hovedudvalg, dvs. i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet at forhandle og indgå aftaler, som udfylder generelle rammeaftaler som et supplement til tillidsrepræsentanternes forhandlings- og aftaleret.

"Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg" indeholder også bestemmelser om medbestemmelse m.v. ved indførelse og brug af ny teknologi. Rammeaftalen omtaler ikke direkte teknologispørgsmål, men de er omfattet af rammeaftalen på tilsvarende vis som hidtil. Der er mulighed for at fastlægge bestemmelser på dette område i den lokale aftale og/eller at aftale særlige retningslinjer vedrørende teknologi i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet.

§ 7. INFORMATION OG DRØFTELSE

Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser.

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

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 regionsrådets beslutninger.

Stk. 3.
Ledelsen skal regelmæssigt give information om fremkomne forslag og trufne beslutninger i regionsrådet.

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

BEMÆRKNINGER:
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 så vidt muligt 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 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 med udlicitering mv., jf. bilag 5.

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 regionsrådet efter en forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i MED-udvalget.

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. Et sådant krav skal fremsættes i forlængelse af, at medarbejdersiden bliver bekendt med, at der skal ske en forhandling.

BEMÆRKNINGER:
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 særlig berørt af de påtænkte beslutninger, jf. stk. 5.

Stk. 7.
Alle forhold, som er omfattet af informationspligten, skal tages op til drøftelse, hvis en af parterne ønsker det.

Når man taler om information, er det vigtigt at skelne mellem den information, der foregår gensidigt mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter, f.eks. i et medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, og den information, som man i f.eks. hovedudvalget bliver enige om skal tilgå de øvrige medarbejdere om hovedudvalgets drøftelser og aftaler. Rammeaftalen angår den information, der foregår i f.eks. hovedudvalget, og som kan kaldes den interne information. Informationen fra medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg til de øvrige medarbejdere kan kaldes den eksterne information og vil blive belyst nedenfor.

Den interne information
Information er grundstenen i ethvert samarbejde. Hvis en leder eller en medarbejderrepræsentant ikke er informeret om, hvad der f.eks. sker i regionen eller på institutionen, kan den pågældende ikke forholde sig hertil og dermed ikke indgå i en meningsfuld, konstruktiv drøftelse af det givne emne.

Der er en gensidig pligt til at give en god og tilstrækkelig information om forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Hvad der ligger i begrebet "god og tilstrækkelig information" vil naturligvis variere fra sag til sag og bør tages op som led i det løbende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

Såvel leder- som medarbejderrepræsentanter skal informere om emner, der er af betydning for samarbejdet, og skal også selv søge information. Det er alles ansvar, at den eller de personer, man samarbejder med, bliver informeret på et hensigtsmæssigt niveau.

Information kan foregå på mange måder, og formen kan være skriftlig eller mundtlig. Begge former har sine fordele og ulemper. En kombination af begge former vil ofte være hensigtsmæssig.

Ved den mundtlige information kan man hurtigt give en besked, og der er oplagte muligheder for at drøfte emnet. Det er dog kun de personer, der er til stede, der informeres herved, medmindre der efter drøftelsen udarbejdes et fyldigt referat.

Hvis der er tale om en kompliceret problemstilling, f.eks. det kommende budget, eller hvis der skal ske en drøftelse i "baglandene" på grundlag af informationerne, vil forudsætningen for en god og grundig drøftelse være, at der før drøftelsen foreligger skriftligt materiale til at understøtte den mundtlige information.

Som led i de lokale drøftelser i den enkelte region kan man aftale, hvornår og hvordan der skal informeres om givne emner, f.eks. at der skal informeres på det førstkommende møde i hovedudvalget om beslutninger, som er truffet i regionsrådet.

Den eksterne information
Det påhviler MED-udvalget at drage omsorg for at samtlige medarbejdere – skriftligt eller mundtligt – løbende orienteres om udvalgets arbejde.

Ledelsen og medarbejderrepræsentanterne bør på alle niveauer i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet i fællesskab drøfte og fastlægge procedurer for information om arbejdet til berørte medarbejdere og ledere.

Ved valg af kommunikations- og informationsmetoder bør man overveje:
- Hvem skal informeres?
- Hvad skal der informeres om?
- Hvordan skal informationen gives?
- Hvornår skal informationen gives?
- Hvem har adgang til informationen, når den pågældende metode anvendes?

Information om udvalgets arbejde kan ske på mange måder, f.eks. via:
- Referater fra møder m.v.
- Møder eller anden mundtlig information med mulighed for dialog.
- Personaleblad.
- E-mail/intranet o.lign.
- Opslagstavle.

§ 8. RETNINGSLINJER

Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser.

Stk. 1.
Når én af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser med henblik på fastlæggelse af retningslinjer. Der skal fra begge parters side udvises positiv forhandlingsvilje og søges opnået enighed.

Ved drøftelse og fastlæggelse af retningslinjer er det hensigtsmæssigt at overveje, på hvilket niveau retningslinjen skal fastlægges: For hele regionen eller for den enkelte institution. Elementer i denne overvejelse kan f.eks. være emnet for retningslinjen og lederens kompetence.

Som eksempler på retningslinjer vedrørende spørgsmål, der berører arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold kan nævnes:

- Personalepolitiske principper, herunder arbejdsmiljø-, ligestillings-, familie- og seniorpolitik,
- ansættelser, afskedigelser og forfremmelser,
- efteruddannelsesaktiviteter for medarbejdere, herunder efteruddannelsesplanlægning og
- tryghedsforanstaltninger.

De retningslinjer, der allerede er fastlagt i den enkelte region, løber uændret videre ved indgåelse af en lokal aftale. Parterne kan dog overveje, om de hidtidige retningslinjer bør revurderes og eventuelt ændres eller opsiges i forbindelse med, at man drøfter medindflydelse og medbestemmelse i regionen.

Opgaverne på arbejdsmiljøområdet er fastlagt i arbejdsmiljøloven og de tilhørende bekendtgørelser. Der kan i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet fastlægges principper og fastlægges/aftales retningslinjer for, hvordan disse opgaver løses.

I arbejdsmiljølovgivningen slås bl.a. fast, at medarbejderne enten gennem udvalg m.v. eller gennem deres medarbejderrepræsentant skal deltage i:

- Planlægning af arbejdsmiljøarbejdet,
- kontrollen med arbejdsmiljøet og
- vurderingen af arbejdspladsens arbejdsmiljøforhold.

Stk. 2.
Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som – efter indstilling fra f.eks. hovedudvalget – er fastsat eller godkendt af regionsrådet, er ikke at betragte som retningslinjer, og er derfor ikke omfattet af rammeaftalen, herunder af de særlige bestemmelser om opsigelse, jf. stk. 6.

BEMÆRKNINGER:
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 f.eks. 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 opsige de aftalte retningslinjer.

Stk. 3.
Der *skal* aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af
1. budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold,
2. regionens personalepolitik, herunder ligestillingspolitik,
3. de overordnede retningslinjer for efter- og videreuddannelse af medarbejdere, herunder generel uddannelsesplanlægning,
4. større rationaliserings- og omstillingsprojekter.

Denne type retningslinjer drejer sig om fastlæggelse af proceduren for, hvornår og hvordan regionens personalepolitik m.v. drøftes mellem ledelse og medarbejdere.

Det kan i den lokale MED-aftale fastlægges, at der i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet skal aftales yderligere retningslinjer, f.eks. om indholdet i regionens personalepolitik m.v.

Opmærksomheden henledes på, at det af bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17, stk. 2, nr. 9 fremgår, at der bl.a. skal opstilles principper for nødvendig oplæring og instruktion af de ansatte.

Stk. 4.
Hvis der ikke opnås enighed om retningslinjer på et givet område, skal ledelsen, hvis medarbejderne fremsætter ønske herom, redegøre for, hvorledes man derefter vil forholde sig på det pågældende område.

Denne ret for medarbejderne til at blive orienteret om, hvad der gælder på det område, hvor man har drøftet, men ikke kan blive enige om retningslinjer, er ny i forhold til Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg.

Redegørelsen bør normalt fremgå af et mødereferat eller lignende.

Det bemærkes, at stk. 4 ikke omfatter aftale af de obligatoriske procedureretningslinjer iht. § 8, stk. 3. Der skal opnås enighed om aftale af de obligatoriske procedureretningslinjer. De lokale parter har, jf. § 21, stk. 1 mulighed for at få vejledning fra de centrale parter, hvis uoverensstemmelser fastlåser forhandlingerne om de obligatoriske procedureretningslinjer.

Stk. 5.
Aftalte retningslinjer er bindende for begge parter, som er forpligtet til at forsvare og anvende dem.

Retningslinjer i henhold til MED-rammeaftalen/den lokale MED-aftale er bindende, når følgende to forudsætninger er opfyldt:

1. Retningslinjerne skal være aftalt i enighed mellem parterne (jf. § 8, stk. 1).
2. Indholdet af beslutningen skal henhøre under den pågældende leders ansvars- og kompetenceområde (jf. § 5).

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.

Alle retningslinjer, herunder procedureretningslinjerne, jf. § 8, stk. 3, skal udformes skriftligt, således at det er klart, hvad der er aftalt, og således at der kan informeres om de fastlagte retningslinjer til medarbejdere i institutionen og til regionens organisation i øvrigt.

Stk. 7.
Retningslinjer, som er aftalt i henhold til stk. 3, gælder indtil, der er opnået enighed om ændringer.

De almindelige retningslinjer, jf. § 8, stk. 1, kan opsiges med 3 måneders varsel og kan altid ændres, hvis der er enighed herom. Procedureretningslinjer, jf. § 8, stk. 3, gælder indtil parterne er enige om ændringer heraf.

§ 9. HOVEDUDVALGET

Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser. Der kan dog ske fravigelse af punkter som beskrevet i bemærkning til stk. 2.

Når der i MED-rammeaftalen med tilhørende protokollater og bilag skrives "hovedudvalget", menes der det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg i regionen.

Stk. 1.
Hovedudvalget forhandler og indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i henhold til bestemmelserne heri.

Det er muligt at forhandle og indgå aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i hovedudvalget, altså i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet i regionen.

Sammenhængende personalepolitisk drøftelse
De centrale overenskomstparter har indgået en række rammeaftaler, som giver de lokale parter en række muligheder for på det personalepolitiske område at indgå udfyldende aftaler tilpasset de lokale forhold.

Hovedudvalget har en række obligatoriske opgaver og skal endvidere gennemføre en drøftelse af hvilke emner og indsatsområder, der er væsentlige at fokusere på og arbejde med i perioden.

MED-systemet har desuden en række opgaver i henhold til "Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne", hvortil der henvises.

Der henvises desuden til den vedlagte oversigt over opgaver for hovedudvalget samt for øvrige MED-udvalg i relation til generelle (ramme)aftaler mv. (bilag 2 og bilag 3).

Aftalespørgsmål, som er et anliggende mellem den enkelte forhandlingsberettigede organisation og regionen kan ikke forhandles i hovedudvalget.

Parterne i hovedudvalget bør sammen og hver for sig sikre, at regionens øvrige organisation inddrages i de drøftelser, der foregår i hovedudvalget. Inddragelsen kan dels ske ved, at der i hovedudvalget fastlægges procedurer herfor, dels ved at hver part (ledelsen og medarbejderrepræsentanterne) holder en tæt kontakt til sit eget "bagland".

Stk. 2.
Hovedudvalget har til opgave:

1. Gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele regionen,
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.
6. at indbringe uoverensstemmelser, fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter, jf. § 21,
7. regelmæssigt at evaluere anvendelsen af medarbejderudviklingssamtaler i regionen, jf. Aftale om kompetenceudvikling § 4, stk. 2,
8. at aftale retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmålinger, jf. Aftale om trivsel og sundhed § 3, stk. 2,
9. at aftale retningslinjer om sygefraværssamtaler, jf. Aftale om trivsel og sundhed § 9, stk. 4,

10. at sikre, at der i regionen aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress, jf. Aftale om trivsel og sundhed § 11,
11. at sikre, at der i regionen aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane – herunder fra 3. person – i tilknytning til udførelsen af arbejdet, jf. Aftale om trivsel og sundhed § 12, stk. 1 og 2,
12. at aftale retningslinjer vedrørende sundhed, jf. Aftale om trivsel og sundhed § 6, stk. 1,
13. at revidere og overvåge de vedtagne retningslinjer, jf. pkt. 10, med henblik på at sikre, at de er effektive både i forhold til at forebygge problemer og til at håndtere sagerne, når de opstår, jf. Protokollat til aftale om trivsel og sundhed om indsats mod vold, mobning og chikane på arbejdspladsen,
14. at medvirke til at Rammeaftalen om seniorpolitik anvendes efter hensigten, at drøfte politik og den overordnede vision på området i regionen og drøfte, hvordan der kan skabes forankring også i de underliggende MED-udvalg og dermed på de enkelte arbejdspladser, jf. Rammeaftale om seniorpolitik § 3,
15. at foretage en generel og overordnet drøftelse mv. i henhold til Rammeaftale om socialt kapitel, § 3 og
16. at fastlægge hvorledes Rammeaftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter i regionerne udmøntes.

BEMÆRKNINGER:
Hovedudvalget kan ændre den lokale MED-aftales ordlyd som følge af tilpasninger i hht. § 9, stk. 2, pkt. 5.

Hovedudvalget kan aftale at fravige pkt. 8 og 12, såfremt der er enighed i udvalget herom. Hvis en af parterne i hovedudvalget ikke længere ønsker at fravige et eller flere af de nævnte punkter, genindtræder forpligtelsen i forhold til disse.

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 re-

gionens 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.

Stk. 3.
Hovedudvalget skal endvidere gennemføre en drøftelse af, hvilke emner og indsatsområder, der er væsentlige at fokusere på og arbejde med i perioden.

BEMÆRKNINGER:
Hovedudvalget fastsætter en passende kadence for gennemførelse af drøftelser af emner og indsatsområder. Formålet med drøftelsen er at sikre, at de lokale parter drøfter hvilke emner og indsatsområder de lokale parter finder væsentlige at prioritere/fokusere på i den kommende periode, herunder hvordan hovedudvalget kan bidrage til at løse dem.

Formålet med drøftelsen er endvidere at sikre at arbejdet i hovedudvalget til enhver tid afspejler de aktuelle arbejds-, personale-, samarbejds- og abejdsmiljøforhold, som er væsentlige i regionen. Som en del af drøftelsen kan hovedudvalget for eksempel fastlægge en tidsplan for arbejdet med emner og indsatsområder, samt beskrive den videre kommunikation i forhold til MED-udvalgene.

Stk. 4.
Hovedudvalgets drøftelse vedrørende emner og indsatsområder, jf. stk. 3, ændrer ikke ved de grundlæggende bestemmelser vedrørende medindflydelse og medbestemmelse, jf. MED-rammeaftalens kapitel 2.

Stk. 5.
Retningslinjer som er aftalt i henhold til stk. 2, pkt. 8 til 12 gælder indtil der er opnået enighed om ændringer.

Stk. 6.
I tilknytning til regionens budgetbehandling skal ledelsen redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder eventuelle konsekvenser i forhold til sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde, jf. Aftale om trivsel og sundhed § 7.

Stk. 7.
Hovedudvalget mødes – normalt en gang om året – med regionens politiske ledelse med henblik på drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i regionen.

Med bestemmelsen er der fortsat sikret en dialogmulighed mellem politikerne og medarbejderrepræsentanterne, efter at koordinationsudvalget nedlægges i forbindelse med indgåelse af den lokale MED-aftale.

Drøftelsen af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i regionen foregår med repræsentanter for regionsrådet, f.eks. med økonomiudvalget. Regionsrådet tager stilling til, hvem der repræsenterer den politiske ledelse i dialogen.

I drøftelsen inddrages spørgsmålet om eventuelle konsekvenser i forhold til sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde, jf. § 7 i "Aftale om trivsel og sundhed".

Drøftelsen bør ske på så tidligt et tidspunkt i budgetbehandlingen, at medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for regionsrådets beslutninger.

Det kan i den lokale aftale fastlægges, f.eks. som led i procedureretningslinjen herom, jf. § 8, stk. 3, hvornår mødet mellem hovedudvalget og den politiske ledelse skal finde sted i forhold til budgetbehandlingen i regionsrådet.

Det kan også i den lokale aftale fastlægges, at der skal være mere end ét årligt møde mellem hovedudvalget og politikerne, og/eller at mødet/møderne skal formaliseres på anden måde.

Tillidsrepræsentanter

§ 10. VALG AF TILLIDSREPRÆSENTANTER
§ 11. TILLIDSREPRÆSENTANTENS VIRKSOMHED
§ 12. VALG AF FÆLLESTILLIDSREPRÆSENTANTER
§ 13. VALG AF SUPPLEANT (STEDFORTRÆDER)
§ 14. MEDARBEJDERREPRÆSENTANTERNES VILKÅR
§ 15. FRIHED TIL DELTAGELSE I KURSER, MØDER M.V.
§ 16. FRAVIGELSE AF TR-BESTEMMELSER VED SÆRSKILT INDGÅET LOKAL TR-AFTALE
§ 17. AFSKEDIGELSE
§ 18. VOLDGIFT VEDRØRENDE §§ 10-17
§ 19. UOVERENSSTEMMELSER VEDRØRENDE LOKALE AFTALER INDGÅET IHT. § 16
§ 20. HÅNDHÆVELSE AF FORPLIGTELSERNE I § 7, STK. 4-6

Kapitel 3.

Tillidsrepræsentanter

BEMÆRKNINGER:
Udveksling af dokumenter digitalt med tillidsrepræsentanten forudsætter tilgængeligt udstyr på arbejdspladsen, eks. IT-udstyr og internetopkobling. Der henvises til Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse.

Bestemmelserne om tillidsrepræsentanter, som de er fastlagt i kapitel 3, er på mange områder en videreførelse af de tillidsrepræsentantregler, som er fastlagt i "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg".

Bestemmelserne i arbejdsmiljølovgivningen om organisering af arbejdsmiljøarbejdet vil fortsat gælde, hvis der ikke aftales en ændret organisering.

Nogle af bestemmelserne i kapitel 3 omfatter også andre end tillidsrepræsentanter. Der er ved hver enkelt paragraf angivet, hvem den omfatter.

Der anvendes følgende begreber:
- Tillidsrepræsentanter, som er valgt i henhold til § 10. Begrebet anvendes også, selv om disse også varetager arbejdsmiljørepræsentantfunktioner.
- Andre medarbejderrepræsentanter (medlemmer af medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, som ikke er tillidsrepræsentanter, jf. § 4, stk. 6).
- Arbejdsmiljørepræsentanter.
- Medarbejderrepræsentanter, der anvendes som samlet betegnelse for de ovennævnte, dvs. både tillidsrepræsentanter, andre medarbejderrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

§ 10. VALG AF TILLIDSREPRÆSENTANTER

Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 7, jf. § 16.

Bestemmelserne omfatter tillidsrepræsentanter.

Stk. 1.
På enhver institution kan der vælges 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe, hvis gruppen omfatter mindst 5 medarbejdere.

BEMÆRKNINGER:
Ledere med indstillings- og beslutningskompetence i forhold til personale og budgetter er ikke valgbare som tillidsrepræsentanter for medlemmer af ledelsesgruppen, man har ledelsesansvar for.

Parterne har ikke herudover taget stilling til lederes valgbarhed

Ved afgørelsen af, om en arbejdsplads kan betragtes som en institution, indgår i overensstemmelse med hidtidig praksis bl.a. en vurdering af, om der i ledelsesfunktionen indgår:

- Selvstændig ledelsesret,
- beslutnings- eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser,
- selvstændigt budget- og regnskabsansvar.

Som eksempler på begrebet institution kan nævnes dag- eller døgninstitution, et sygehus, administrationen i regionshuset eller på en forvaltning.

Ved en **overenskomstgruppe** forstås personale ansat i henhold til samme aftale (tjenestemænd) eller overenskomst. Omfatter en aftale og overenskomst samme personale, udgør de pågældende tilsammen én gruppe.

Ved **medarbejdere** forstås både fuldtids- og deltidsansatte. Ansættelsesgraden betyder i denne sammenhæng intet.

I det omfang, der er indgået et protokollat eller lignende til de enkelte aftaler/overenskomster om aflønning af elever på erhvervsuddannelserne (EUD-elever), eller der findes bestemmelser herom i selve aftalen/overenskomsten, medregnes EUD-eleverne i vedkommende overenskomstgruppe og dermed i grundlaget for, om der kan vælges 1 tillidsrepræsentant, jf. reglen om, at tillidsrepræsentanten skal repræsentere mindst 5 medarbejdere.

Ansatte, der beskæftiges i jobtræning og særligt tilrettelagte jobtræningsforløb, indgår i valggrundlaget inden for den enkelte overenskomstgruppe. Elever i lønnet praktik indgår også i valggrundlaget.

Ansatte i midlertidige stillinger har valgret fra ansættelsesdatoen og er – efter 1/2 års ansættelse – tillige valgbare.

At en midlertidigt beskæftiget vælges som tillidsrepræsentant, ændrer ikke ved det forhold, at ansættelsen ophører uden varsel til det aftalte tidspunkt. I disse situationer skal den særlige forhandlingspligt, jf. § 17, heller ikke følges.

Ledere med indstillings- og beslutningskompetence i forhold til personale og budgetter er ikke valgbare som tillidsrepræsentanter for medlemmer af ledelsesgruppen, man har ledelsesansvar for. Parterne har ikke herudover taget stilling til lederes valgbarhed.

Personaleorganisationerne påser, at reglerne for valg og anmeldelse af tillidsrepræsentanter overholdes.

Når flere personaleorganisationer har underskrevet samme aftale eller overenskomst, kan der vælges én tillidsrepræsentant pr. personaleorganisation under forudsætning af, at den pågældende repræsenterer mindst 5 medarbejdere. Eventuelle resterende organisationer, som ikke hver især opfylder kravet om mindst 5 medarbejdere, kan i givet fald tilsammen vælge én tillidsrepræsentant, hvis denne repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

Da de pågældende personaleorganisationer er én overenskomstgruppe, kan de i stedet tilsammen vælge én tillidsrepræsentant, hvis den pågældende tillidsrepræsentant repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

Ansatte, der ikke er medlem af en forhandlingsberettiget organisation, medregnes også ved afgørelsen af, om en overenskomstgruppe omfatter mindst 5 medarbejdere.

Med indgåelsen af rammeaftalen er ikke tilsigtet en begrænsning af det nuværende antal tillidsrepræsentanter i regionerne.

Stk. 2.
Hvis medarbejderne og institutionens ledelse er enige herom, kan der vælges flere end 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. institution.

BEMÆRKNINGER:
Der er særlig grund til, at medarbejdere og ledelse overvejer denne mulighed eller genovervejer tillidsrepræsentantens vilkår i situationer, hvor institutioner lægges sammen, men hvor institutionen fortsat er placeret på forskellige geografiske lokaliteter.

Hvor der aftales flere tillidsrepræsentanter pr. institution, kan disse samtidig beslutte, hvordan spørgsmål, der er fælles for hele institutionen, varetages.

Stk. 3.
Udgør antallet af medarbejdere i en overenskomstgruppe mindre end 5 på institutionen, kan den pågældende gruppe udgøre enten et valgfællesskab med en tilsvarende gruppe på en anden institution i regionen eller søge bistand hos en tillidsrepræsentant for en anden overenskomstgruppe på institutionen.

Stk. 4.
To eller flere overenskomstgrupper kan indgå i valgforbund og tilsammen vælge en tillidsrepræsentant, som repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

De overenskomstgrupper, der tilsammen kan vælge én tillidsrepræsentant i henhold til stk. 4, behøver ikke at være medlemmer af den samme personaleorganisation.

Stk. 5.
Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst 1/2 års tilknytning til regionen. Elever på erhvervsuddannelserne (EUD-elever) er ikke valgbare. Valget anmeldes skriftligt af vedkommende organisation over for regionen. Regionen er berettiget til over for organisationen at gøre indsigelse mod valget inden for en frist på 3 uger fra modtagelse af meddelelse fra organisationen.

BEMÆRKNINGER:
Ved valg af tillidsrepræsentanter for Yngre Læger nedsættes ½ år til 1 måned.

Anmeldelse af tillidsrepræsentanter sker i overensstemmelse med bilag 7.

Anmeldelser og indsigelser skal så vidt muligt udveksles digitalt, f.eks. ved fremsendelse pr. mail.

Valget af en tillidsrepræsentant er først gyldigt, når det er godkendt i organisationen, og når organisationen har anmeldt valget over for regionen. Den nyvalgte tillidsrepræsentant er dog omfattet af beskyttelsen allerede fra det tidspunkt, hvor regionen er blevet bekendt med valget.

Anmeldelse af tillidsrepræsentanter i regionerne skal ske direkte over for den pågældende institution. Hvis tillidsrepræsentanten repræsenterer medlemmer på flere institutioner, skal anmeldelse dog ske over for regionens løn- og personalekontor.

Stk. 6.
Med det formål at styrke tillidsrepræsentantens muligheder for at udføre sit tillidsrepræsentantarbejde bedst muligt bør det tilstræbes, at pågældende vælges for mindst 2 år ad gangen.

Hvis anmeldelsen af valget af en tillidsrepræsentant foretages tidsubestemt, er det ikke – ved tillidsrepræsentantens genvalg – nødvendigt at foretage en fornyet anmeldelse over for regionen. Hvis valget derimod anmeldes for en bestemt periode, bør der foretages en fornyet anmeldelse ved genvalg.

Arbejdsmiljørepræsentanter vælges altid for en 2-årig periode, medmindre der er aftalt en længere valgperiode, dog højst 4 år. Der bør som hidtil foretages anmeldelse ved genvalg af arbejdsmiljørepræsentanter.

Stk. 7.
Bestemmelserne i stk. 1-4, stk. 5, 1. punktum og stk. 6 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 16. Bestemmelserne i stk. 5, 2.-4. punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.

BEMÆRKNINGER:
Ved begrebet 'fravige' forstås såvel muligheden for at erstatte de centrale bestemmelser med lokale, som den eksisterende adgang til lokalt at udfylde visse centrale bestemmelser.

Fravigelsesmulighederne i stk. 1-4 indebærer bl.a., at der er frihed til lokalt at indgå aftale om ny tillidsrepræsentantstruktur, herunder om der skal være flere eller færre end 5 i en overenskomstgruppe til at vælge en tillidsrepræsentant, samt til at ændre i adgangen til at kunne vælge tillidsrepræsentant på tværs af grupper indenfor institutionen.

Fravigelsesmuligheden i stk. 5, 1. punktum indebærer, at der er frihed til lokalt at indgå aftale om en anden anciennitetstærskel i forhold til valgbarhed, samt at f.eks. ledere og ansatte med ledelsesfunktioner ikke er valgbare. Stk. 5, 2.-4. punktum kan ikke fraviges, hvilket indebærer, at det fastholdes, at EUD-elever ikke er valgbare, samt at bestemmelserne om anmeldelse af valg og indsigelse mod valg ikke kan fraviges.

Muligheden for at fravige formuleringen i stk. 6 indebærer, at der frit kan aftales en længde af valgperioden for tillidsrepræsentanten. Dog skal adgangen for tillidsrepræsentanter til at nedlægge hvervet i perioden, samt muligheden for at medlemmerne kan kræve nyvalg eller omvalg, opretholdes i hidtidigt omfang.

BEMÆRKNINGER for så vidt angår Sundhedskartellets grupper:
Retten til at ledere kan vælge 1 tillidsrepræsentant på enhver institution pr. overenskomstgruppe udelukker ikke, at der lokalt kan aftales en valgstruktur med udgangspunkt i ledelsesniveauerne.

Hvis ledere på mellemste ledelsesniveau ikke efter lokal aftale kan vælge TR, har de ret til en talspersonordning, ligesom ledere på øverste ledelsesniveau.

Talspersonordningen har karakter af et formelt netværk. Talspersonerne er ikke omfattet af vilkårsbestemmelserne for TR, men kan udfylde en tilsvarende funktion, hvor de kan fungere som talerør for kollegaer.

De nævnte muligheder for at fravige bestemmelserne kan kun anvendes ved særskilt indgået lokal TR-aftale mellem regionens ledelse og de enkelte organisationer i henhold til § 16. Det forhandlingsorgan, der indgår eller evt. genforhandler en lokal MED-aftale, har ingen kompetence hertil.

§ 11. TILLIDSREPRÆSENTANTENS VIRKSOMHED

Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 6, jf. § 16.

Bestemmelserne omfatter tillidsrepræsentanter, herunder også tillidsrepræsentanter, som varetager funktionen som arbejdsmiljørepræsentant.

Stk. 1.
Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for regionen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler regionens ledelse og dennes repræsentanter.

Med rammeaftalen understreges det, at tillidsrepræsentanten er den centrale medarbejderrepræsentant for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r).

Løsning af tillidsrepræsentantopgaver er en naturlig del af arbejdet i regionerne.

Siden de første tillidsrepræsentantregler er der sket en generel anerkendelse af institutionen, og systemet er godt indarbejdet i alle regioner. Det har derfor været naturligt at understrege, at samarbejdet i henhold til rammeaftalen bygger på tillidsrepræsentantinstitutionen.

Stk. 2.
Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt iblandt, og kan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandling om lokale spørgsmål.

Interessevaretagelsen sker ved, at tillidsrepræsentanten dels har de hidtidige opgaver i forhold til de medarbejdere, den pågældende repræsenterer, dels opgaver vedrørende medindflydelse og medbestemmelse i øvrigt inden for den lokalt aftalte struktur.

Tillidsrepræsentanten har således i henhold til rammeaftalen en række opgaver, bl.a. at:

- Modtage og videregive information til og fra ledelsen,
- modtage og videregive information til og fra de medarbejdere, den pågældende repræsenterer,
- modtage og videregive informationer til og fra vedkommendes personaleorganisation, herunder deltage i personaleorganisationens møder for tillidsrepræsentanter,
- forhandle om lokale spørgsmål for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten repræsenterer,
- forhandle og aftale vilkår for de medarbejdere, den pågældende repræsenterer, i det omfang tillidsrepræsentanten har fået kompetencen hertil,
- koordinere med andre tillidsrepræsentanter,
- medvirke til gensidig information med en eventuel fællestillidsrepræsentant,
- forberede, deltage i og følge op på møder med de medarbejdere, den pågældende repræsenterer,
- være medlem af medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, m.v.,
- forberede og følge op på møder i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg m.v. og
- varetage funktionen som arbejdsmiljørepræsentant, hvis det er fastlagt i den lokale aftale.

Tillidsrepræsentanten skal desuden deltage i den fælles uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet og har ret til at deltage i den tillidsrepræsentantuddannelse, som udbydes af vedkommendes personaleorganisation.

Arbejdsmiljøgruppen eller det udvalg, der måtte have denne funktion, er i henhold til § 19, stk. 2 i bekendtgørelsen om samarbejde om virksomhedernes sikkerhed og sundhed bemyndiget til ved overhængende betydelig fare at stoppe arbejdet i det omfang, det er nødvendigt for at afværge faren. Arbejdsmiljørepræsentanten kan gøre dette alene, såfremt lederen ikke er til stede. Arbejdsmiljøgruppen skal omgående give meddelelse om standsningen til arbejdsmiljøudvalgets formand eller virksomhedens ledelse og forklare, hvorfor standsningen var nødvendig.

Arbejdsmiljørepræsentanten medvirker, som medlem af arbejdsmiljøgruppen, jf. bekendtgørelsens § 18, stk. 2 bl.a. til, at

- kontrollere, at forholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige, og at der gives effektiv oplæring og instruktion,
- påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed og
- forelægge sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer, som arbejdsmiljøgruppen ikke kan løse eller som er generelle for regionen, MED-udvalget eller tilsvarende udvalg, som varetager arbejdsmiljøudvalgets opgaver.

Stk. 3.
Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for det område og den gruppe, han/hun repræsenterer, holdes bedst muligt orienteret.

BEMÆRKNINGER:
Udveksling af dokumenter vedr. forestående ansættelser skal så vidt muligt ske digitalt, f.eks. ved fremsendelse pr. mail.

At tillidsrepræsentanten skal holdes "bedst muligt orienteret" indebærer, at alle oplysninger af interesse for tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion i forbindelse med ansættelser og afskedigelser uopfordret skal tilgå tillidsrepræsentanten.

Stk. 4.
Tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte.

BEMÆRKNINGER:

- *Såfremt de relevante oplysninger ikke automatisk tilgår tillidsrepræsentanten, skal oplysningerne udleveres på tillidsrepræsentantens begæring.*
- *Tillidsrepræsentanten har mod forlangende krav på at modtage eksisterende oplysninger, i det omfang og den form de måtte forefindes, om godkendt over- og merarbejde på den pågældende institution/arbejdsplads.*
- *Tillidsrepræsentanten skal i forbindelse med lønforhandlinger, herunder ved ansættelser have mulighed for at få relevante lønoplysninger for de personer, som den pågældende repræsenterer. Såfremt der ikke er en tillidsrepræsentant, skal den forhandlingsberettigede organisation have mulighed for at få lønoplysningerne.*

  Lønoplysningerne er bl.a. oplysninger om medarbejderens navn, arbejdssted, kontaktoplysninger, stillingsbetegnelse, ansættelsestidspunkt, lønindplacering samt centralt og lokalt aftalte tillæg.
- *Udveksling af oplysninger skal så vidt muligt ske digitalt, f.eks. ved fremsendelse pr. mail.*

Stk. 5.
Hvis arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentantarbejdet varetages af samme person, har tillidsrepræsentanten tillige de beføjelser, som følger af arbejdsmiljølovgivningen m.v.

Hvis det er aftalt, at hvervene som arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentant varetages af samme person, vil tillidsrepræsentanten skulle varetage arbejdsmiljørepræsentantens funktioner for den eller de overenskomstgrupper, han eller hun i øvrigt repræsenterer som tillidsrepræsentant.

I disse situationer vil der kunne være mere end en arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen. Disse indgår i et indbyrdes samarbejde og samarbejder med ledelsen om arbejdsmiljøanliggender. Det er vigtigt at være opmærksom på, at alle ansatte på arbejdspladsen skal være omfattet af en arbejdsmiljørepræsentant.

Valg til de to hverv skal foregå som særskilte valg, og alle medarbejdere inden for det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker, skal have mulighed for at deltage i valget (har valgret) og er i øvrigt valgbare.

Stk. 6.
Bestemmelserne i stk. 3 og 4 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 16.

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 samt stk. 5 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

BEMÆRKNINGER:
De grundlæggende bestemmelser om tillidsrepræsentantens virksomhed og pligter kan ikke fraviges i en lokal aftale, men der kan lokalt aftales en arbejdsfordeling mellem tillidsrepræsentant, fællestillidsrepræsentant og eventuelle suppleanter, således at arbejdsopgaver og uddannelses- og informationsbehov følges ad. Desuden er der mulighed for at udfylde bestemmelserne om tillidsrepræsentantens virksomhed med opgavebeskrivelser og -fordelinger, f.eks. i forbindelse med drøftelser om gensidige forventninger til opgaver, indsats, kvalifikationer samt aftale- og forhandlingskompetence.

De nævnte muligheder for at fravige bestemmelserne kan kun anvendes ved særskilt indgået lokal TR-aftale mellem regionens ledelse og de enkelte organisationer i henhold til § 16. Det forhandlingsorgan, der indgår eller evt. genforhandler en lokal MED-aftale, har ingen kompetence hertil.

§ 12. VALG AF FÆLLESTILLIDSREPRÆSENTANTER

Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 6, jf. § 16.

Bestemmelserne omfatter tillidsrepræsentanter.

Stk. 1.
Det kan mellem de lokale afdelinger af personaleorganisationerne og regionen aftales, at der for overenskomstgrupperne vælges en fællestillidsrepræsentant til at varetage og forhandle spørgsmål fælles for de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer. Valg af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de anmeldte tillidsrepræsentanter, som repræsenterer overenskomstgrupperne. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes til regionen ved en af samtlige berørte tillidsrepræsentanter underskrevet anmeldelse.

Det kan som hidtil aftales, at der vælges en fællestillidsrepræsentant for flere overenskomstgrupper fra flere personaleorganisationer.

Stk. 2.
Fællestillidsrepræsentanten, der er valgt efter stk. 1, kan ikke varetage anliggender inden for de enkelte tillidsrepræsentanters område, medmindre ledelsen og de berørte tillidsrepræsentanter er enige herom.

Stk. 3.
Det kan mellem en personaleorganisations lokale afdeling (sektor, klub), og regionen aftales, at der vælges en fællestillidsrepræsentant, der repræsenterer enten en overenskomstgruppe, som har valgt mere end én tillidsrepræsentant, eller flere overenskomstgrupper omfattet af overenskomst med samme lønmodtagerpart. Det aftales i så fald, hvilke spørgsmål der skal varetages af fællestillidsrepræsentanten. Valget af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de berørte og anmeldte tillidsrepræsentanter. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes skriftligt af vedkommende personaleorganisation/-organisationer over for regionen.

Det kan som hidtil aftales, at der vælges:
- En fællestillidsrepræsentant for én overenskomstgruppe med flere tillidsrepræsentanter,
- en fællestillidsrepræsentant for flere overenskomstgrupper fra samme personaleorganisation.

Stk. 4.
Valg af fællestillidsrepræsentanter, der ikke i forvejen er tillidsrepræsentanter, kan alene finde sted efter lokal aftale.

Det kan nu også aftales, at der vælges fællestillidsrepræsentanter, som ikke i forvejen er tillidsrepræsentanter. Det kan f.eks. være et medlem af bestyrelsen for personaleorganisationens lokale afdeling. Der er ikke krav om, at en fællestillidsrepræsentant i henhold til stk. 4 skal vælges af de berørte tillidsrepræsentanter. Personaleorganisationen(-erne) må selv fastlægge valgformen.

En forudsætning for at vælge en sådan fællestillidsrepræsentant er dog, at den pågældende har en ansættelsesmæssig tilknytning til regionen, dvs. f.eks. har orlov fra sit normale arbejde i regionen, så længe vedkommende er valgt til sit hverv i personaleorganisationen.

Stk. 5.
For de overenskomstgrupper, der har 2 eller flere tillidsrepræsentanter, er der i forbindelse med indgåelsen af den lokale aftale mulighed for at vælge en fællestillidsrepræsentant. Denne skal have ansættelsesmæssig tilknytning til regionen, men behøver ikke at være tillidsrepræsentant i forvejen.

I forbindelse med indgåelse af den lokale aftale i den enkelte region har de overenskomstgrupper, der har 2 eller flere tillidsrepræsentanter, nu ret til at vælge en fællestillidsrepræsentant. Det indebærer, at hvis der i en overenskomstgruppe er mindst 2 tillidsrepræsentanter senest på det tidspunkt, hvor der indgås en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse i den pågældende region kan der vælges en fællestillidsrepræsentant for den pågældende overenskomstgruppe, uden at det skal aftales med regionen.

Denne fællestillidsrepræsentant kan enten være valgt af og blandt de berørte og anmeldte tillidsrepræsentanter, som det er beskrevet i stk. 3, eller alene have en ansættelsesmæssig tilknytning til regionen.

Retten til valg af fællestillidsrepræsentant i forbindelse med indgåelsen af den lokale aftale skal udnyttes således, at der senest ved underskrivelsen af den lokale aftale foreligger en tilkendegivelse fra de overenskomstgrupper, som ønsker at gøre brug af retten. Det kan anbefales at indføje en liste over de personaleorganisationer/overenskomstgrupper, som har ønsket at gøre brug af denne ret, i den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Alle fællestillidsrepræsentanter er omfattet af de øvrige bestemmelser i tillidsrepræsentantreglerne, uanset om de i forvejen er valgte tillidsrepræsentanter.

En aftale om valg af fællestillidsrepræsentant eller en udnyttet ret til valg af fællestillidsrepræsentant går på funktionen og ikke på den pågældende person. Der kan således vælges en ny fællestillidsrepræsentant for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r), når fællestillidsrepræsentanten fratræder.

Stk. 6.
Bestemmelserne i stk. 1, 1. og 2. punktum, stk. 2, stk. 3, 1.-3. punktum, stk. 4 og stk. 5 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 16. Bestemmelserne i stk. 1, 3. punktum og stk. 3, 4. punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.

BEMÆRKNINGER:
De nævnte fravigelsesmuligheder indebærer bl.a., at der er frihed til lokalt at indgå aftale om en ny struktur for fællestillidsrepræsentanter.

Bemærkning til § 12, stk. 1, 3 og 5: Anmeldelse mv. af fællestillidsrepræsentant skal så vidt muligt ske digitalt, f.eks. ved fremsendelse pr. mail.

De nævnte muligheder for at fravige bestemmelserne kan kun anvendes ved særskilt indgået lokal TR-aftale mellem regionens ledelse og de enkelte organisationer i henhold til § 16. Det forhandlingsorgan, der indgår eller evt. genforhandler en lokal MED-aftale, har ingen kompetence hertil.

§ 13. VALG AF SUPPLEANT (STEDFORTRÆDER)

Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 3, jf. § 16.

Bestemmelserne omfatter tillidsrepræsentanter og andre medarbejderrepræsentanter.

Stk. 1.
Der kan vælges 1 suppleant (stedfortræder) for hver medarbejderrepræsentant, herunder tillidsrepræsentant, efter tilsvarende regler som nævnt i § 10, stk. 5 og 6, samt for fællestillidsrepræsentanten.

Bestemmelserne om valg og valgbarhed, anmeldelse og indsigelse, jf. rammeaftalens § 10, gælder også for suppleanter. Ligesom for tillidsrepræsentanten bør det tilstræbes, at suppleanten vælges for mindst to år ad gangen. Der kan også vælges en suppleant for en fællestillidsrepræsentant, jf. § 12.

Stk. 2.
Suppleanten er omfattet af bestemmelsen i § 17. Under medarbejderrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i medarbejderrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter nærværende regler.

Når medarbejderrepræsentanten er fraværende uanset årsagen hertil, har suppleanten de opgaver og det ansvar, som medarbejderrepræsentanten ville have haft. Suppleanten har hermed ved medarbejderrepræsentantens fravær de rettigheder, f.eks. i forhold til vilkår og frihed, og de pligter, som følger af rammeaftalen.

En suppleant er altid omfattet af beskyttelsen mod afsked, se dog fravigelsesmuligheden i stk. 3.

Stk. 3.
Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 16.

BEMÆRKNINGER:
Fravigelsesmulighederne indebærer bl.a., at der er frihed til lokalt at indgå aftale om en ny struktur for suppleanter.

De nævnte muligheder for at fravige bestemmelserne kan kun anvendes ved særskilt indgået lokal TR-aftale mellem regionens ledelse og de enkelte organisationer i henhold til § 16. Det forhandlingsorgan, der indgår eller evt. genforhandler en lokal MED-aftale, har ingen kompetence hertil.

§ 14. MEDARBEJDERREPRÆSENTANTERNES VILKÅR

Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 3, jf. § 16.

Bestemmelserne i § 14 omfatter alle medarbejderrepræsentanter, dvs. både tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og andre medarbejderrepræsentanter.

Bestemmelserne i § 14 vedrører både varetagelsen af hvervet inden for og uden for institutionen.

Stk. 1.
Varetagelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant må ikke indebære indtægtstab.

Med denne bestemmelse sidestilles tillidsrepræsentanten med arbejdsmiljørepræsentanten i forhold til de lønmæssige vilkår – og udførelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant ligestilles dermed med udførelsen af det almindelige arbejde.

Medarbejderrepræsentanten skal have den indtægt, som pågældende ville have fået ved almindeligt arbejde i det tidsrum, det var planlagt, den pågældende skulle arbejde i.

Hvis medarbejderrepræsentanten skal varetage sit hverv uden for normal arbejdstid, skal dette honoreres med sædvanlig løn inkl. særydelser, tidskompensation m.v. i henhold til overenskomsten på samme måde, som hvis pågældende havde udført almindeligt arbejde uden for normal arbejdstid.

Der ydes medarbejderrepræsentanten transportgodtgørelse ved hvervets udførelse, såfremt den pågældende medarbejderrepræsentants område omfatter flere adskilte arbejdssteder. Transportgodtgørelsen ydes efter de regler, der gælder i den pågældende region.

Der ydes endvidere transportgodtgørelse til transport mellem hjem og arbejde, hvis medarbejderrepræsentanten tilkaldes uden for sin normale arbejdstid. Også i dette tilfælde ydes godtgørelsen i henhold til de i regionen gældende regler.

Forudsætningen for udbetaling af transportgodtgørelse er, at medarbejderrepræsentanten over for sin chef aflægger et kørselsregnskab, som i det enkelte tilfælde angiver kørselstidspunkt, antal kørte km og kørslens formål.

Stk. 2.
Medarbejderrepræsentanter skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelsen af deres hverv.

Hovedprincippet er, at regionen aflønner medarbejderrepræsentanten under udførelsen af pågældendes hverv, når der er tale om aktiviteter, som aktuelt og konkret vedrører de medarbejdere, som medarbejderrepræsentanten er valgt af. Som eksempler på sådanne aktiviteter kan nævnes:

1. Regionsrådet træffer beslutning om at afskedige 25 personer inden for administrationen. Tillidsrepræsentanterne anmoder deres respektive ledere om tilladelse til dagen efter at holde et møde med henblik på eventuelt at stille forslag over for regionsrådet om ordninger, der vil kunne mildne virkningen af afskedigelsen. Regionsdirektøren giver tilladelse til, at mødet afholdes, og han stiller et mødelokale i regionshuset til rådighed.
2. En portør afskediges. Da lokale forhandlinger om afskedigelsens berettigelse ikke fører til enighed, anmoder FOA om en forhandling med RLTN. Ved mødet deltager udover en repræsentant for RLTN og FOA en repræsentant for regionen, den lokale FOA-afdelingsformand samt tillidsrepræsentanten. Mødet foregår i Regionernes hus i København.

3. SL-tillidsrepræsentanterne i en region ønsker at afholde et møde med henblik på at koordinere deres stillingtagen til konkrete forslag til en planlagt drøftelse med regionens ledelse om anvendelse af midler til decentral løndannelse. Tillidsrepræsentanterne anmoder deres respektive ledere om tilladelse til at afholde mødet. Tilladelsen gives, og regionen er – på grund af manglende mødelokaler i regionens døgninstitutioner – indforstået med, at mødet afholdes i den lokale SL-afdeling.
4. På grund af gentagne fejludbetalinger til sygeplejerskerne anmoder sygeplejerskernes tillidsrepræsentant oversygeplejersken om tilladelse til at drøfte problemerne med formanden for den lokale kreds. Til mødet er også inviteret en repræsentant for Dansk Sygeplejeråd (centralt).

Tillidsrepræsentanter ydes tjenestefrihed mod lønrefusion, jf. § 15 til deltagelse i kurser og møder m.v., som arrangeres af tillidsrepræsentantens personaleorganisation.

Det er hensigtsmæssigt, at den enkelte tillidsrepræsentant og dennes leder inden aktivitetens afholdelse afklarer, hvorvidt den er omfattet af § 14 eller af § 15.

Der er en række hensyn at tage ved vurderingen af, hvad der er nødvendig og tilstrækkelig tid. De er bl.a.:

- Arbejdspladsens størrelse, herunder hvor mange personer, den pågældende repræsenterer, den geografiske spredning af området og om den pågældende repræsenterer medarbejdere, der arbejder på forskudt tid.
- At hvervet udføres sådan, at det medfører mindst mulig forstyrrelse af medarbejderrepræsentantens almindelige arbejde og af institutionens arbejdstilrettelæggelse. Der kan være behov for afklaring af, hvilke opgaver medarbejderrepræsentanten kan udføre pga. sit hverv, og hvilke konsekvenser dette eventuelt får for kollegerne. Desuden kan det afklares, om der i den forbindelse skal ske en kompensation gennem vikarordninger m.v., således at den forøgede arbejdsmæssige belastning på institutionen afbødes.
- Omfanget af medarbejderrepræsentantens opgaver, f.eks. om tillidsrepræsentanten også varetager funktionen som arbejdsmiljørepræsentant, eller om medarbejderrepræsentanten deltager på flere niveauer i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet.
- Medarbejderrepræsentantens muligheder for at udføre både sit hverv og sit normale arbejde i arbejdstiden. Medarbejderrepræsentantens hverv bør respekteres, således at dette kan lade sig gøre.

Spørgsmålet om nødvendig og tilstrækkelig tid kan i langt de fleste tilfælde løses som led i det løbende samarbejde mellem ledelsen og medarbejderrepræsentanten.

Hvis der sker en væsentlig ændring af medarbejderrepræsentantens opgaver, aftales vilkårene i forbindelse med indgåelsen af den lokale aftale. Vilkårene kan dog også aftales på et senere tidspunkt. Der henvises til vejledningen til protokollatet om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse.

I det omfang, ledelsen og medarbejderrepræsentanter har behov for aftaler om vilkårene, kan følgende modeller for tid m.v. til løbende aktiviteter overvejes:

- Der aftales en ramme på x antal timer, f.eks. pr. måned, til brug for en bestemt medarbejderrepræsentants virksomhed.
- Der aftales en ramme på x antal timer, f.eks. pr. halvår, til brug for eksempelvis en gruppe medarbejderrepræsentanters virksomhed.

Herudover kan det som led i drøftelserne afklares, hvorvidt der i et nærmere angivet omfang kan ansættes vikar, når en medarbejderrepræsentant skal varetage sit hverv.

Der kan desuden være aktiviteter, der ikke eller kun vanskeligt kan forudses, som f.eks. pludseligt opståede personsager. I det omfang, der ikke allerede er taget højde for disse aktiviteter, vil de ikke være omfattet af en aftalt ramme.

Der henvises desuden til protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse (TR-vilkårsprotokollatet), vedlagt som bilag 9.

Stk. 3.
Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 16.

BEMÆRKNINGER:
Fravigelsesmulighederne indebærer bl.a., at der er frihed til, at der lokalt kan indgås aftale om løn- og tidsvilkår i relation til tillidsrepræsentanthvervet. Dog skal der fortsat opretholdes mulighed for at tillidsrepræsentanten kan forlade arbejdet for at udføre sit hverv i akut opståede situationer.

For så vidt angår aflønning af tillidsrepræsentanter samt honorering af arbejdsmiljørepræsentanter henvises til bilag 8.

BEMÆRKNINGER TIL § 14:
Parterne er enige om at understrege vigtigheden af, at tillidsrepræsentanters kompetenceudvikling sikres.

Tillidsrepræsentantens kompetenceudvikling og faglige ajourføring kan finde sted ikke blot i form af såvel eksterne som interne kurser, men også i form af sammensætning af opgaver (hvor omfanget er tilpasset tillidsrepræsentanthvervets omfang), som den pågældende skal varetage samtidig med tillidsrepræsentanthvervet.

De nævnte muligheder for at fravige bestemmelserne kan kun anvendes ved særskilt indgået lokal TR-aftale mellem regionens ledelse og de enkelte organisationer i henhold til § 17. Det forhandlingsorgan, der indgår eller evt. genforhandler en lokal MED-aftale, har ingen kompetence hertil.

§ 15. FRIHED TIL DELTAGELSE I KURSER, MØDER M.V.

Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 4, jf. § 16.

Bestemmelserne i denne paragraf vedrører alene tillidsrepræsentanter, idet stk. 3 dog også kan omfatte arbejdsmiljørepræsentanter.

Stk. 1.
Efter anmodning gives der tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed med henblik på

1. deltagelse i de af personaleorganisationerne arrangerede tillidsrepræsentantkurser,
2. udøvelse af hverv, hvortil tillidsrepræsentanten er valgt inden for sin forhandlingsberettigede personaleorganisation, og
3. deltagelse i møder, som arrangeres af den forhandlingsberettigede personaleorganisation for de tillidsrepræsentanter, der er valgt i regionerne.

Møder og aktiviteter, der vedrører en medlemsgruppe generelt, dvs. på landsplan, eller vedrører en organisations interne forhold, er omfattet af § 15.

Eksempler på møder, der henhører under § 15:

1. Kost- og Ernæringsforbundet indkalder regionens tillidsrepræsentanter til møde på regionskontoret med henblik på at drøfte udtagelse af overenskomstkrav.
2. FOA indkalder de i regionen valgte tillidsrepræsentanter til møde i den lokale afdeling vedrørende hovedbestyrelsens strategi for anvendelse af decentral løn.

Det er hensigtsmæssigt, at den enkelte tillidsrepræsentant og dennes leder inden aktivitetens afholdelse afklarer, hvorvidt aktiviteten er omfattet af § 14 eller af § 15.

Der er etableret en arbejdsskadeforsikring for tillidsrepræsentanter, når disse kommer til skade i forbindelse med udførelsen af de aktiviteter, som er omhandlet af § 15.

Forsikringen er subsidiær til arbejdsgiverens arbejdsskadeforsikring og dækker således ikke skader, der er omfattet af Lov om forsikring som følge af arbejdsskader. Hvis tillidsrepræsentantens forbund/organisation har tegnet en frivillig arbejdsskadeforsikring, dækker denne i stedet.

I tilfælde af skade skal skaden under alle omstændigheder anmeldes til arbejdsgiverens eventuelle lovpligtige arbejdsskadeforsikring og Arbejdstilsynet. Afvises den fra Arbejdsskadestyrelsen og/eller forsikringsselskabet under henvisning til, at den ikke er omfattet af arbejdsskadeforsikringslovens område, anmeldes den efterfølgende over for Forhandlingsfællesskabet.

Stk. 2.
Tjenestefriheden til de i stk. 1 nævnte aktiviteter ydes med løn mod, at vedkommende personaleorganisation refunderer regionen udgiften til løn under tjenestefriheden.

BEMÆRKNINGER:
Regionernes refusionsopgørelse skal fremsendes til organisationerne hurtigst muligt og senest et år efter medarbejderrepræsentanten har indleveret dokumentation for afholdelse af tjenestefrihed med løn.

Der ydes tjenestefrihed med løn mod, at personaleorganisationerne refunderer udgiften til løn under tjenestefriheden (regningsmodellen). Modellen er indarbejdet i de regionale lønanvisningssystemer.

Regionens refusionsopgørelse skal omfatte nettolønnen, eventuelle tillæg, særlig feriegodtgørelse samt eget pensionsbidrag, såfremt pågældende er omfattet af en pensionsordning. Alle udgifter, der er relateret til aktiviteten, skal medtages i den samme refusionsopgørelse, hvorfor det er vigtigt, at opgørelsen indeholder alle ovennævnte elementer.

Regionens administrationsgebyr herfor er aftalt til 45 kr. pr. regning, der udskrives. Det forudsættes, at der højest fremsendes en regning for hver tillidsrepræsentant pr. måned.

Stk. 3.
Der udredes af regionen et beløb pr. ATP-pligtig arbejdstime, der indbetales til "Amtskommunernes og Kommunernes Fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter m.fl." De beløb, der indbetales til fonden, anvendes til finansiering af personaleorganisationernes udgifter ved uddannelse af regionalt ansatte tillidsrepræsentanter m.fl. Udgifter til arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i kurserne kan finansieres af fonden. Vedtægter for fonden og bestemmelser om størrelsen af regionernes indbetalinger fastsættes ved aftale mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet.

BEMÆRKNINGER:
Denne bestemmelse giver organisationerne mulighed for, men ikke en pligt til, at finansiere arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i sådanne kurser med AKUT-midler.

RLTN og Forhandlingsfællesskabet har aftalt vedtægter for AKUT-fonden. Regionerne indbetaler pr. 1. januar og 1. juli et aftalt beløb pr. præsteret arbejdstime til fonden. Omkostningerne ved bidragenes beregning og indbetaling afholdes af regionerne.

Der henvises desuden til vedtægterne for AKUT-fonden, bilag 14, samt protokollat om bidrag til AKUT-fonden, bilag 15.

Stk. 4.
Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 16.

Bestemmelserne i stk. 3 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

BEMÆRKNINGER:
Fravigelsesmulighederne indebærer bl.a., at der er frihed til, at der lokalt kan indgås aftale om vilkår for og omfang af tillidsrepræsentantkurser, hverv og møder. AKUT-systemet kan ikke fraviges.

De nævnte muligheder for at fravige bestemmelserne kan kun anvendes ved særskilt indgået lokal TR-aftale mellem regionens ledelse og de enkelte organisationer i henhold til § 16. Det forhandlingsorgan, der indgår eller evt. genforhandler en lokal MED-aftale, har ingen kompetence hertil.

§ 16. FRAVIGELSE AF TR-BESTEMMELSER VED SÆRSKILT INDGÅET LOKAL TR-AFTALE

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.

Stk. 1.
Regionen og repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) kan særskilt indgå en lokal aftale, som fraviger følgende bestemmelser i nærværende aftale:

- § 10, stk. 1-4, stk. 5, 1. punktum og stk. 6
- § 11, stk. 3 og 4
- § 12, stk. 1, 1. og 2. punktum, stk. 2, stk. 3, 1.-3. punktum, stk. 4 og stk. 5
- § 13, stk. 1 og 2
- § 14, stk. 1 og 2
- § 15, stk. 1 og 2

I den lokale aftale kan endvidere indgå øvrige forhold, der ikke er dækket af nærværende aftale, herunder f.eks. forhold der er omtalt i 'protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse'.

BEMÆRKNINGER:
Med begrebet fravige forstås såvel muligheden for at erstatte de centrale bestemmelser med lokale, som den eksisterende adgang til lokalt at udfylde visse centrale bestemmelser.

Stk. 2.
Bestemmelserne i nærværende aftales § 10, stk. 5, 2.-4. punktum, § 11, stk. 1 og 2, § 11, stk. 5, § 12, stk. 1, 3. punktum, § 12, stk. 3, 4. punktum, § 15, stk. 3 samt §§ 17-22 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Stk. 3.
Af en lokal aftale indgået i henhold til stk. 1 skal det klart fremgå hvilke bestemmelser i nærværende aftale, der erstattes af den lokale aftale.

Stk. 4.
Forhandling om særskilt indgåelse af en lokal aftale i henhold til stk. 1 skal indledes, såfremt regionen eller én eller flere (lokale) repræsentanter fra en eller flere forhandlingsberettigede organisationer anmoder herom. Ved en central drøftelse i den enkelte region afklares/fastlægges det, på hvilket niveau de enkelte elementer i en lokal aftale skal forhandles og aftales. Begge parter skal på anmodning oplyse, hvem der repræsenterer parterne i forhandlingerne.

BEMÆRKNINGER:
Den centrale drøftelse foregår mellem en eller flere repræsentanter fra regionens øverste ledelse og en eller flere repræsentanter fra de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).

Stk. 5.
Nærværende aftale gælder, mens der forhandles om en lokal aftale. Hvis der ikke indgås en lokal aftale, gælder nærværende aftale fortsat.

Stk. 6.
Den lokale aftale kan opsiges med 3 måneders varsel, medmindre de lokale parter har aftalt et længere varsel. I opsigelsesperioden skal forhandlinger om ændring af aftalen indledes, hvis én af de forhandlingsberettigede parter anmoder herom. Ved bortfald af den lokale aftale gælder nærværende aftale.

De i § 16 nævnte muligheder for at fravige bestemmelserne kan kun anvendes ved særskilt indgået lokal TR-aftale mellem regionens ledelse og de enkelte organisationer. Det nedsatte forhandlingsorgan, der indgår en lokal MED-aftale, har ingen kompetence hertil.

§ 17. AFSKEDIGELSE

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.

Bestemmelserne vedrører alle medarbejderrepræsentanter, jf. bemærkningen til indledningen til kapitel 3.

Stk. 1.
En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Det er overladt til retspraksis at fastlægge indholdet i begrebet tvingende årsager. Arbejdsgiveren har bevisbyrden for, at tvingende årsager foreligger, og der er en almindelig opfattelse af, at der "skal meget til", før der er tale om tvingende årsager.

Ved arbejdsmangel, jf. stk. 4, er det ligeledes regionen, der må kunne dokumentere, at man ikke lige så godt kunne have afskediget en anden medarbejder, som ikke er omfattet af den særlige tillidsrepræsentantbeskyttelse.

Omfattet af den særlige tillidsrepræsentantbeskyttelse er i henhold til denne aftale:
- Tillidsrepræsentanter, herunder (fælles)tillidsrepræsentanter,
- suppleanter for tillidsrepræsentanter
- medarbejderrepræsentanter
- suppleanter for medarbejderrepræsentanter og
- arbejdsmiljørepræsentanter.

Hvis en ansat, der er valgt til et af ovenstående hverv, påtænkes afskediget, skal fremgangsmåden, som er beskrevet i § 17, følges. Hvis alle forhandlingsmuligheder har været afprøvet, kan sagen derefter behandles ved en voldgift i henhold til aftalens § 18.

Stk. 2.
Inden en tillidsrepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet mellem regionen og den personaleorganisation, som tillidsrepræsentanten er anmeldt af. Regionen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter, at organisationen har modtaget meddelelsen om den påtænkte opsigelse.

Hvis opsigelsen af en tillidsrepræsentant afgives, uden at der er givet organisationen mulighed for at forhandle den påtænkte afskedigelse, skal afskedigelsesproceduren gå om.

Stk. 3.
Hvis personaleorganisationen skønner, at den påtænkte afskedigelse ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens eller regionens forhold, kan personaleorganisationen inden en frist på 14 dage efter den i stk. 2 nævnte forhandling over for regionen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst/aftale. Kopi af begæring om forhandling sendes til RLTN. Forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelse af forhandlingsbegæringen. Forhandlingen har opsættende virkning for den påtænkte opsigelse.

Begæring om forhandling mellem parterne i vedkommende overenskomst om påtænkt afskedigelse af en tillidsrepræsentant har opsættende virkning. Dette indebærer, at opsigelsen først kan afgives, efter at forhandling mellem overenskomstparterne har været afholdt.

Stk. 4.
Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes individuelle aftale- eller overenskomstmæssige opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afskedigelsen af en tillidsrepræsentant ske med et varsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af, dog ikke under 35 dages varsel til udgangen af en måned.

Stk. 5.
I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrunder bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 2-4. I sådanne tilfælde skal regionen snarest muligt tage skridt til at afholde en forhandling med den personaleorganisation, tillidsrepræsentanten er anmeldt af. Hvis personaleorganisationen skønner, at bortvisningen ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens forhold, skal personaleorganisationen inden en frist på 14 dage efter forhandlingen over for regionen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst.

Stk. 6.
Spørgsmålet om afskedigelsens berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget afskedigelse af en tillidsrepræsentant afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold til § 18. Godtgørelsen ydes efter de regler herom, som måtte være indeholdt i den overenskomst, som vedkommende er omfattet af. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig.

For tjenestemænds vedkommende ydes tilsvarende godtgørelse som i overenskomsten for tilsvarende personalegruppe.

For grupper, som ikke i deres overenskomster har godtgørelsesbestemmelser i tilfælde af usaglig afskedigelse ydes en godtgørelse, fastsat i henhold til sædvanlige regionale afskedigelsesnævnsbestemmelser.

Begæring om voldgiftsbehandling forudsætter, at forhandling efter stk. 2, 3 og 5 har fundet sted. Denne begæring må fremsættes skriftligt senest 3 måneder efter den senest afholdte forhandling.

Voldgiftsbehandling kan kun iværksættes, hvis alle forhandlingsmuligheder, jf. stk. 2 og 3 (henholdsvis stk. 5) har været afprøvet. 3-måneders fristen for begæring af voldgiftsbehandling regnes fra afholdelse af den centrale forhandling mellem overenskomstens parter.

Stk. 7.
Ved afskedigelse af en prøveansat tjenestemand, der er valgt som tillidsrepræsentant, finder stk. 1-6 ikke anvendelse.

For prøveansatte tjenestemænd findes særlige procedureforskrifter i tjenestemandsregulativet og i aftale om prøvetidens længde for tjenestemænd.

Stk. 8.
Stk. 1-7 gælder tilsvarende for andre medarbejderrepræsentanter, der er valgt i henhold til denne aftale.

§ 18. VOLDGIFT VEDRØRENDE §§ 10-17

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.

Stk. 1.
Uoverensstemmelser om fortolkning af §§ 10-17 om tillidsrepræsentanter afgøres ved en voldgift, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af RLTN og 2 af Forhandlingsfællesskabet.

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.

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

Stk. 3.
Parterne forpligter sig til at efterkomme voldgiftsrettens kendelse samt til at bære eventuelle ikendte omkostninger.

BEMÆRKNINGER:
§ 18 omhandler de centrale parters uoverensstemmelser om fortolkning af bestemmelserne i §§ 10-17.

Aftalen mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet om behandling af retstvister finder ikke anvendelse i forhold til rammeaftalen.

Forhandlingsfællesskabets bestyrelse har besluttet, at Forhandlingsfællesskabets medlemmer af voldgiftsretten vil blive udpeget således, at det sikres, at den involverede personaleorganisation altid er repræsenteret i voldgiftsretten.

I afskedigelsessager, som ikke indeholder principielle fortolkningsspørgsmål i forhold til aftalen, vil Forhandlingsfællesskabet anmode den involverede organisation om selv at udpege begge medlemmer af voldgiftsretten.

§ 19. UOVERENSSTEMMELSER VEDRØRENDE LOKALE AFTALER INDGÅET IHT. § 16

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.

Stk. 1.
Uoverensstemmelser om lokale aftaler i henhold til § 16, som ikke kan løses lokalt, kan indbringes for RLTN og den/de relevante forhandlingsberettigede organisation(er), som søger uoverensstemmelserne bilagt ved mægling.

Stk. 2.
Såfremt uoverensstemmelser som nævnt i stk. 1 ikke kan løses ved mægling, overgår sagen til RLTN og den/de relevante forhandlingsberettigede organisation(er), som i fællesskab søger at afgøre sagen.

Stk. 3.
Såfremt der ikke kan opnås enighed i henhold til stk. 2, kan uoverensstemmelsen afgøres ved en voldgift. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af RLTN og 2 af Forhandlingsfællesskabet.

Stk. 4.
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.

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

Stk. 5.
Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne og kan således ikke indbringes for Den Kommunale Tjenestemandsret, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse. Voldgiftsretten kan ikke idømme bod og andre sanktioner.

BEMÆRKNINGER:
§ 19 omhandler behandlingen af lokale uoverensstemmelser om fortolkning af lokale TR-aftaler indgået i henhold til § 16.

Der henvises til parternes fælles vejledning om lokale TR-aftaler, se bilag 10.

§ 20. HÅNDHÆVELSE AF FORPLIGTELSERNE I § 7, STK. 4-6

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.

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.

BEMÆRKNINGER:
§ 20 gælder også i forhold til § 13, stk. 2 i Aftale om trivsel og sundhed.

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.

BEMÆRKNINGER:
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.

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.

BEMÆRKNINGER:
De centrale parters bistand kan f.eks. 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 parters bistand opfylder deres forpligtelser.

De centrale parters bistand skal ydes inden 6 måneder efter anmodningen.

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.

BEMÆRKNINGER:
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.

Stk. 5.
Såfremt sagen i øvrigt ikke løses i henhold til stk. 3 eller 4 overgår sagen til RLTN 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.

BEMÆRKNINGER:
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.

Stk. 6.
Voldgiftsretten består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af RLTN 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.

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

Stk. 7.
Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne og kan således ikke indbringes for Den Kommunale Tjenestemandsret, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse.

Stk. 8.
Voldgiftsretten kan idømme en godtgørelse.

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.

BEMÆRKNINGER:
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.

Stk. 10.
Bestemmelserne i § 20 finder anvendelse på sager, hvor de lokale parter fra d. 23. marts 2005 eller senere ikke har overholdt sine forpligtelser i henhold til § 7, stk. 4-6.

De centrale parter

§ 21. DE CENTRALE PARTERS OPGAVER OG KOMPETENCE
§ 22. VOLDGIFT VEDRØRENDE § 21, STK. 2

Kapitel 4.

De centrale parter

Med "de centrale parter" menes i dette kapitel de parter, der har indgået rammeaftalen.

De centrale parters opgaver i relation til rammeaftalen og til de lokale aftaler, der udfylder rammeaftalen, kan opdeles i to grupper:

1. Opgaver, der har til formål at fremme det løbende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere i regionerne gennem vejledning, information og fortolkningsbidrag samt ved at etablere mulighed for uddannelse af ledelses- og medarbejderrepræsentanter. Disse opgaver fremgår af § 21, stk. 1.
2. Opgaver, der har til formål at bistå ledelse og medarbejdere i regionerne i forbindelse med uoverensstemmelser om rammeaftalen, om de lokale aftaler samt om lokalt aftalte retningslinjer. Disse opgaver fremgår af § 21, stk. 2.

§ 21. DE CENTRALE PARTERS OPGAVER OG KOMPETENCE

Stk. 1.
RLTN og Forhandlingsfællesskabet har i fællesskab til opgave at

1. vejlede om principper og bestemmelser, der er fastlagt i rammeaftalen,
2. forestå 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.

De centrale parter skal informere om rammeaftalen, herunder vejlede om fortolkning af de enkelte bestemmelser.

Hvis der opstår uenigheder i forbindelse med de lokale drøftelser om rammeaftalens anvendelse, skal de centrale parter søge at bidrage ved løsningen af uenigheden.

Endvidere skal de centrale parter sørge for, at ledelses- og medarbejderrepræsentanter i et medindflydelses- og medbestemmelsessystem har mulighed for at blive uddannet i de emner, der er omfattet af rammeaftalen, dvs. arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. De centrale parter har i forbindelse med indgåelse af rammeaftalen aftalt et uddannelsesforløb for medlemmerne i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet (se bilag 13).

Stk. 2.
RLTN 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.

BEMÆRKNINGER:
De centrale parter medvirker til at sikre, at de lokale MED-aftaler for så vidt angår den lokalt aftalte organisering af arbejdsmiljøarbejdet lever op til arbejdsmiljølovens betingelser. De centrale parter vurderer på konkret foranledning de lokale MED-aftaler.

Hovedudvalget har kompetencen til at forelægge en lokal uenighed om en række spørgsmål, herunder fortolkning af rammeaftalen, for de centrale parter, jf. § 9, stk. 2, pkt. 6.

De centrale parter anbefaler, at man i så høj grad som muligt forsøger at blive enige lokalt om ovennævnte spørgsmål, således at man kun forelægger spørgsmål for de centrale parter, såfremt det efter en grundig drøftelse viser sig, at det virkelig er umuligt at opnå enighed.

Stk. 3.
Uoverensstemmelse om spørgsmål jf. stk. 1 kan ikke indbringes for en voldgift. Uoverensstemmelse om spørgsmål jf. stk. 2 kan indbringes for en voldgiftsret, jf. § 22.

BEMÆRKNINGER:
§ 21 og § 22 gælder også i forhold til følgende paragraffer i Aftale om trivsel og sundhed: § 3, stk. 2, § 6, stk. 1, § 7, § 8, stk. 2, § 9, stk. 4, § 10 og § 11.

§ 22. VOLDGIFT VEDRØRENDE § 21, STK. 2

Stk. 1.
Såfremt en uoverensstemmelse om spørgsmål jf. § 21, stk. 2 ikke kan bilægges parterne imellem, kan sagen indbringes for en voldgiftsret, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af RLTN og 2 af Forhandlingsfællesskabet.

BEMÆRKNINGER:
Uenighed mellem de centrale parter om, hvorvidt den lokale aftale overholder bestemmelserne vedr. arbejdsmiljøarbejdets organisering, løses ved en voldgift iht. § 22.

Såfremt de centrale parter ikke kan blive enige om et af de spørgsmål, der er nævnt i § 21, stk. 2, kan denne uoverensstemmelse indbringes for en voldgiftsret. Denne mulighed er ny i forhold til Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg, hvor en uenighed parterne imellem ikke kan forelægges for et overordnet organ.

Den kendelse, som voldgiftsretten i givet fald vil afgive, er endelig og bindende for ledelse og medarbejdere. Det betyder, at kendelsen ikke kan indbringes for en højere instans. Voldgiftsretten kan ikke beslutte, at én af parterne skal idømmes en bod eller en anden sanktion.

Aftalerne mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet om behandling af retstvister finder ikke anvendelse i forhold til rammeaftalen.

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.

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

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.

Stk. 4.
Voldgiftsretten kan ikke idømme bod og andre sanktioner.

Ikrafttræden

§ 23. IKRAFTTRÆDEN

Kapitel 5.

Ikrafttræden

§ 23. IKRAFTTRÆDEN

Stk. 1.
Denne aftale træder i kraft den 1. april 2021 og kan opsiges skriftligt med 6 måneders varsel til en 1. oktober, dog tidligst til den 1. oktober 2024.

BEMÆRKNINGER:
I forbindelse med de generelle forhandlinger om fornyelse af overenskomster og aftaler kan fremsættes ændringsforslag til rammeaftalen.

Stk. 2.
Rammeaftalen erstatter Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse af 11. december 2017 indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet.

København, den 7. juni 2022

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN
Rikke M. Friis / Ole Lund Jensen

For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET
Mona Striib / Helle Basse

PROTOKOLLAT & BILAG

Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse m.v.

BILAG 1. Tjekliste for lokale forhandlinger
BILAG 2. Oversigt over hovedudvalgets obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler mv.
BILAG 3. Oversigt over opgaver for øvrige MED-udvalg og over forhandling/aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår i relation til generelle (ramme)aftaler mv.
BILAG 4. Vejledningstekst til § 9, stk. 2.
BILAG 5. Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering
BILAG 6. Protokollat om oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureauer
BILAG 7. Protokollat vedrørende anmeldelse af tillidsrepræsentanter i regionerne
BILAG 8. Protokollat om aflønning af tillidsrepræsentanter samt honorering af arbejdsmiljørepræsentanter
BILAG 9. Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse (TR-vilkårsprotokollatet)
BILAG 10. De centrale parters fælles vejledning om indgåelse af lokale TR-aftaler
BILAG 11. Organisering af arbejdsmiljøarbejdet i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse
BILAG 12. Selvejende institutioner med driftsoverenskomst med en region og "fælles arbejdsmiljøorganisation"
BILAG 13: Protokollat om uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet
BILAG 14. Vedtægter for AKUT-fonden
BILAG 15. Protokollat om bidrag til AKUT-fonden

Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse m.v.

INDLEDNING

Regionen og medarbejderne er forpligtet til at optage forhandlinger med henblik på at søge enighed om en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Rammeaftalen indeholder bestemmelser om tillidsrepræsentanten som interessevaretager både for individet og for fællesskabet.

Interessevaretagelsen sker ved, at tillidsrepræsentanten dels har de hidtidige opgaver i forhold til de medarbejdere, den pågældende repræsenterer, dels opgaver vedrørende medindflydelse og medbestemmelse i øvrigt inden for den lokalt aftalte struktur.

Herudover kan det aftales, at arbejdsmiljøarbejdet varetages af en tillidsrepræsentant, der samtidig er valgt som arbejdsmiljørepræsentant.

FORHANDLING AF EN LOKAL AFTALE

Den lokale MED-aftale bliver forhandlet og aftalt i et forhandlingsorgan. Kompetencen til at indgå den lokale aftale kan ikke delegeres fra forhandlingsorganet.

En lokal MED-aftale og Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse erstatter Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i den pågældende region.

GENFORHANDLING AF EN LOKAL AFTALE

Opsigelse af eller forslag om ændring af den lokale aftale fremsættes i hovedudvalget. De lokale parter tager hver især stilling til, hvem der skal repræsentere dem i de lokale forhandlinger. En lokal MED-aftale kan genforhandles uden forinden at være opsagt.

Genforhandling kan både omhandle den lokale MED-aftale og tilhørende bilag, som er en del af den lokale MED-aftale.

Genforhandling af den lokale MED-aftales bestemmelser skal ske ved nedsættelse af et forhandlingsorgan, når:

- den lokale MED-aftale er opsagt,
- forhandlingen vedrører bestemmelser i den lokale MED-aftale om pligt til andet og mere indhold, end det MED-systemet skal behandle i henhold til MED-rammeaftalen, fx end det der følger af MED-rammeaftalens §§ 6-9,
- formålet er at nedlægge niveauer, fjerne eller reducere en formaliseret adgang til medindflydelse og medbestemmelse uden, at dette følger af ændringer i regionens organisation og/eller ledelsesstruktur, eller
- hovedudvalget er enige om, at aftalen skal genforhandles i et forhandlingsorgan.

Forhandlingsorganet kan delegere kompetencen til at aftale ændringer i den lokale MED-aftale til hovedudvalget. Forhandlingsorganet definerer i givet fald rammerne for delegationen, herunder omfang og varighed.

Den lokale aftale kan i henhold til MED-rammeaftalens § 3, stk. 4, opsiges skriftligt med 9 måneders varsel. Ved opsigelse af aftalen, skal der optages forhandlinger om indgåelse af en ny aftale.

Såfremt én af de lokale parter ønsker at ændre den lokale aftale, skal forslag herom fremsættes i regionens hovedudvalg. Herefter tager de lokale parter hver især stilling til, hvem der skal repræsentere dem i de lokale forhandlinger.

Såfremt én af de lokale parter ønsker at opsige den lokale aftale, skal dette også ske i hovedudvalget. Den lokale aftale kan i henhold til rammeaftalens § 3, stk. 4, opsiges skriftligt med 9 måneders varsel. Ved opsigelse af aftalen skal der optages forhandlinger om indgåelse af en ny aftale. Også i dette tilfælde tager de lokale parter hver især stilling til, hvem der skal repræsentere dem i forhandlingerne.

NEDSÆTTELSE AF ET FORHANDLINGSORGAN

Efter afgivelse/modtagelse af anmodning om nedsættelse af et forhandlingsorgan har parterne gensidig pligt til hurtigst muligt og senest efter 4 uger at meddele den anden part sammensætningen af sin side i forhandlingsorganet. Efter de 4 uger kan der indkaldes til møde blandt de udpegede. Dette gælder såvel ved indgåelse af en lokal MED-aftale som ved genforhandling af en eksisterende.

Ledelsen på den ene side og de lokale forhandlingsberettigede organisationer (valggrupperne A, B og C) på den anden side afgør selv sin repræsentation i forhandlingsorganet.

Ledelsen har ansvaret for at indkalde til 1. møde i forhandlingsorganet. Forhandlingsorganet skal på sit første møde foretage en præcisering af forhandlingstema(er).

Genforhandling af en lokal MED-aftale må (med mindre andet aftales) max. strække sig over 6 måneder.

Såfremt forhandlingerne strækker sig ud over 6 måneder (eller en anden periode, der er aftalt lokalt), kan forhandlingsorganet anmode om, at der ydes fælles partsrådgivning til forhandlingsorganet.

Forhandlingsorganet nedlægges, når der er indgået en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Forhandlingsorganet nedlægges endvidere, hvis det konstateres, at der ikke kan opnås enighed om en lokal aftale. Forhandlingsorganet kan dog nedsættes igen, hvis der senere er lokal enighed om på ny at optage forhandlinger om indgåelse af en lokal aftale.

Ledelsen på den ene side og medarbejderne på den anden side afgør selv deres repræsentation i forhandlingsorganet. Der er ikke krav om, at repræsentanterne på medarbejdersiden skal være medarbejdere i den pågældende region. Medarbejderrepræsentanterne vil typisk være (lokale) organisationsrepræsentanter eller (fælles)tillidsrepræsentanter.

Uanset om medarbejderrepræsentanterne er tillidsrepræsentanter eller ej, skal de have den fornødne tid til at varetage hvervet som medlem af forhandlingsorganet.

Det er ikke på forhånd fastlagt hvor mange personer, der kan sidde i forhandlingsorganet. Der er dog især 2 hensyn at tage: På den ene side skal forhandlingsorganet ikke være sammensat af så mange personer, at det i praksis ikke vil være muligt at gennemføre forhandlingerne. På den anden side skal der sikres en repræsentativitet, således at antallet af personalegrupper, der er direkte repræsenteret, er hensigtsmæssig i forhold til antallet af personalegrupper i den enkelte region. Alle personalegrupper bør inddrages i forbindelse med drøftelserne om sammensætningen af forhandlingsorganet på medarbejdersiden.

De personalegrupper, der ikke er direkte repræsenteret i forhandlingsorganet, vil i stedet være repræsenteret ved de øvrige medarbejderrepræsentanter.

Som alternativ til mange personalerepræsentanter kan overvejes, at der deltager bisiddere for de enkelte medlemmer af forhandlingsorganet med henblik på at give en større repræsentativitet. Igen skal hensynet til den praktiske afvikling af møderne i forhandlingsorganet overvejes.

Der er ikke krav om paritet, hvilket indebærer, at der f.eks. kan være flere medarbejderrepræsentanter i forhandlingsorganet, end der er ledelsesrepræsentanter.

Hver part i forhandlingsorganet må sikre, at dem, man repræsenterer, er godt informeret og inddrages i drøftelserne om den lokale aftale. Da en lokal aftale også omfatter selvejende institutioner, jf. vejledningen til § 1, bør disse også involveres i drøftelserne. Desuden bør forhandlingsorganet i fællesskab fastlægge procedurer for information og inddragelse af øvrige ledere og medarbejdere i regionen under forhandlingerne, f.eks. via de sædvanlige netværk. Holdningerne fra baglandene vil være væsentlige at inddrage for at sikre en aftale, der bliver accepteret og respekteret.

Det kan være hensigtsmæssigt, at forhandlingsorganet nedsætter underudvalg på f.eks. forvaltningsområder eller større institutioner. Underudvalgene kan få til opgave at drøfte formål, indhold og struktur for medindflydelsen og medbestemmelsen på det pågældende område. Disse drøftelser bør ske på grundlag af overordnede rammer, som er fastlagt i forhandlingsorganet. Underudvalgene kan komme med indstilling til forhandlingsorganet om, hvordan bestemmelserne i den lokale aftale bør udformes på det pågældende område. Kompetencen til at indgå den lokale aftale kan ikke delegeres fra forhandlingsorganet.

Den enkelte organisation fastlægger selv kompetencen for de lokale repræsentanter.

Det bør sikres, at repræsentanterne i forhandlingsorganet har bred dækning hos det lokale bagland.

Med hensyn til repræsentanternes relationer til det (lokale) bagland kan der overvejes følgende modeller:

1. I konsekvens af valggruppestrukturen refererer hver valggruppes repræsentanter hver for sig tilbage til de respektive valggrupper.
2. Der etableres et forum bestående af f.eks. 20 (lokale) repræsentanter, fordelt mellem de tre valggrupper. Dette forum kan have til opgave at udarbejde forhandlingsoplæg og tage stilling til de resultater, som opnås i forhandlingsorganet.
3. Repræsentanter for samtlige organisationer indkaldes til stormøde med passende mellemrum.

Forhandlingsorganet har den endelige kompetence til at indgå en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse for hele regionen og dermed kompetence til at forhandle og aftale formål, indhold og struktur for den lokale medindflydelse og medbestemmelse.

At man skal søge at indgå en lokal aftale indebærer ikke, at man skal blive enige om en lokal aftale, men indebærer i stedet, at der skal udvises positiv forhandlingsvilje. Hvis der ikke kan opnås enighed, protokollerer man det.

DEN LOKALE AFTALE

Den lokale aftale erstatter Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i den pågældende region.

I de tilfælde, hvor der ikke er en gældende lokal MED-aftale, gælder Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg, mens der forhandles om en lokal aftale. Hvis der ikke indgås en lokal aftale, gælder Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg stadigvæk.

Forhandlingsorganet har alene til opgave at forhandle og aftale form, indhold og struktur for den lokale medindflydelse og medbestemmelse, med mindre det efter lokal aftale tillægges yderligere opgaver.

Den lokale aftale kan indeholde bestemmelser om organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, jf. rammeaftalens § 3, stk. 3, hvoraf det fremgår under hvilke betingelser, en lokal aftale kan omhandle organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet. Der henvises i den forbindelse til §§ 20-24 i bekendtgørelse nr. 1181 af 15.oktober 2010.

Hvis der i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale sker en væsentlig ændring af medarbejderrepræsentanternes opgaver, aftales det, hvorledes vilkårene for medarbejderrepræsentanterne skal være. Herunder kan spørgsmålet om eventuelt frikøb, kompenserende vikarordninger af kortere eller længere varighed og særlige uddannelsesaktiviteter drøftes.

Indgåelse af en lokal aftale kan få konsekvenser for de opgaver, som medarbejderrepræsentanterne løser. Vilkårene for medarbejderrepræsentanterne skal aftales i forbindelse med den lokale aftale, hvis der sker en væsentlig ændring af opgaverne. Aftalerne herom indgår som en del af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse. Der kan også senere indgås aftaler om vilkårene, men i forbindelse med drøftelserne om den lokale aftale er spørgsmålet på dagsordenen.

Ved vurderingen af ændringer af medarbejderrepræsentanternes opgaver kan bl.a. inddrages:

- Om tillidsrepræsentanter også varetager arbejdsmiljørepræsentanternes opgaver og/eller om arbejdsmiljøorganisationens funktioner er integreret i systemet for medindflydelse og medbestemmelse,
- om medarbejderrepræsentanter dækker et større område i regionen og
- om medarbejderrepræsentanter deltager på flere niveauer i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet.

I aftaler om medarbejderrepræsentanters vilkår kan bl.a. indgå:

- Tidsforbrug til udførelse af hvervet, herunder frikøb,
- særlige uddannelsesaktiviteter, herunder faglig efteruddannelse og
- muligheder for kontakt med de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer, f.eks. i tilfælde af store geografiske afstande eller skiftende arbejdstider.

I forbindelse med drøftelserne kan det afklares, om der skal ske en kompensation gennem vikarordninger m.v. til medarbejderrepræsentantens institution eller område, således at opgaverne kan udføres uden særlige konsekvenser for arbejdspladsen og medarbejderrepræsentantens kolleger, selv om repræsentanten ikke kan udføre sit normale arbejde. Aflastning af medarbejderrepræsentanten kan også ske ved ændret arbejdstilrettelæggelse eller ændret opgavefordeling.

Der henvises i øvrigt til rammeaftalens § 14 om medarbejderrepræsentanternes vilkår og til protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse (TR-vilkårsprotokollatet).

Opmærksomheden henledes på, at parterne med virkning fra den 1. april 2002 har aftalt nogle ændringer i de generelle TR-bestemmelser, herunder mulighed for efter konkret aftale mellem en region og en eller flere forhandlingsberettigede organisationer lokalt at fravige TR-bestemmelser. Disse ændringer gælder også i forhold til allerede indgåede lokale MED-aftaler, og i de regioner, hvor der er indgået en lokal MED-aftale, kan de forhandlingsberettigede parter også benytte disse muligheder.

Mulighederne for at fravige TR-bestemmelserne kan kun anvendes ved særskilt indgået lokal TR-aftale mellem regionens ledelse og de enkelte organisationer. Det nedsatte forhandlingsorgan, der indgår en lokal MED-aftale, har ingen kompetence hertil.

Der henvises desuden til den fælles vejledning om lokale TR-aftaler, se bilag 10.

Når et forhandlingsorgan indgår en lokal MED-aftale eller genforhandler en eksisterende lokal MED-aftale, skal forhandlingsorganet indsende en kopi til de centrale parter til orientering.

Når aftalen er indgået eller genforhandlet, skal forhandlingsorganet sende en kopi heraf til både RLTN og Forhandlingsfællesskabet.

De centrale parter medvirker til at sikre, at lokale MED-aftaler for så vidt angår den lokalt aftalte organisering af arbejdsmiljøarbejdet lever op til arbejdsmiljølovens betingelser. De centrale parter vurderer på konkret foranledning de lokale MED-aftaler.

OPHÆVELSE AF PROTOKOLLAT AF 11. DECEMBER 2017

Nærværende protokollat erstatter protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse af 11. december 2017 mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet.

København, den 7. juni 2022

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN
Rikke M. Friis / Ole Lund Jensen

For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET
Mona Striib / Helle Basse

Bilag 1.
Tjekliste for lokale forhandlinger

For at rammeaftalen kan få virkning i den enkelte region, skal der indgås en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse på grundlag af bestemmelserne i rammeaftalen.

Forhandlingsorganet bør inddrage øvrige ledere og medarbejdere i regionen under forhandlingerne, herunder de personer, som har kendskab til varetagelse af opgaverne vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Følgende emner skal eller kan indgå i forhandlingerne om den lokale aftale:

Formål for og indhold i medindflydelsen og medbestemmelsen
Bestemmelserne i rammeaftalens §§ 6 og 7 om bl.a. information og drøftelse er minimumsbestemmelser og kan udbygges med f.eks.

- tidspunkt for information om budgetbehandlingen,
- skriftlig information om økonomiske forhold,
- retningslinjer på flere områder end de, der er fastlagt i § 8, stk. 3 og § 9 stk. 2, pkt. 8 til 12.

Hvis den lokale aftale også indebærer en ændret organisering af arbejdsmiljøarbejdet, jf. rammeaftalens § 3, stk. 3 og § 11, stk. 5, skal den som minimum

1. Beskrivelse af de aktiviteter/metoder, der kan anvendes for at sikre, at den ændrede organisering af arbejdsmiljøarbejdet styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen.
2. Beskrivelse af en procedure for gennemførelse og opfølgning af aftalen i regionen
3. Beskrivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder de ansattes og arbejdsledernes deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet.
4. Beskrivelse af, hvordan aftalen kan ændres og opsiges.
5. Oversigt over den aftalte organisering af arbejdsmiljøarbejdet i form af en organisationsplan.

Beskrivelsen bør foretages med udgangspunkt i en oplistning af de opgaver, som hidtil er blevet varetaget i arbejdsmiljøorganisationen, og med angivelse af, hvem der har ansvaret for de enkelte opgaver.

Det kan i den forbindelse også aftales, at der skal løses yderligere opgaver på arbejdsmiljøområdet i medindflydelses- og medbestemmelsesstrukturen.

Strukturen for medindflydelse og medbestemmelse
Strukturen fastlægges på grundlag af principperne i rammeaftalens § 4. Det skal i den forbindelse i den lokale aftale bl.a. fastlægges

- om medindflydelsen og medbestemmelsen på de enkelte niveauer skal ske gennem udvalg, personalemøde, som led i et samarbejde mellem ledelsen og den enkelte medarbejderrepræsentant eller på andre måder og
- sammensætningen og størrelsen af medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg.

Endvidere bør det fastlægges

- på hvilke niveauer der er en ledelseskompetence, som kan medføre, at der skal være en aftalt mulighed for at øve medindflydelse og medbestemmelse og
- om og i givet fald hvordan forretningsordenen for de enkelte medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg fastlægges.

I forhold til organiseringen af arbejdsmiljøindsatsen skal det fastlægges, i hvilket omfang den lokale aftale omfatter organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet.

I den forbindelse aftales bl.a.

- hvordan skal arbejdsmiljøarbejdet organiseres? Skal der på nogen områder i regionen være en særskilt arbejdsmiljøorganisation?
- skal en integreret organisering af arbejdsmiljøarbejdet både omfatte udvalgsstrukturen og omfatte, at tillidsrepræsentanten også varetager arbejdsmiljørepræsentantens funktioner?

I forhold til hovedudvalget kan det bl.a.

- overvejes, om der er behov for at fravige hovedreglen i § 4, stk. 7, hvorefter hovedudvalget er det øverste udvalg også på arbejdsmiljøområdet,
- aftales, at hovedudvalget skal tillægges yderligere opgaver, som f.eks. sikring af, at repræsentanterne i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet får den fornødne uddannelse,
- aftales, at hovedudvalgets drøftelse med regionens politiske ledelse skal formaliseres, f.eks. ved at fastlægge tidspunktet for et årligt møde, hvor budgetforslagets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold drøftes, eller ved at fastlægge flere end ét møde om året.

I forhold til retten til valg af fællestillidsrepræsentant skal det registreres, hvilke overenskomstgrupper, der ønsker at gøre brug af retten til at vælge fællestillidsrepræsentant i forbindelse med indgåelsen af den lokale aftale, jf. § 12, stk. 5.

Vilkår for medarbejderrepræsentanterne
Hvis der i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale sker en væsentlig ændring af medarbejderrepræsentanternes opgaver, skal det aftales, hvorledes vilkårene for medarbejderrepræsentanterne skal være.

I vurderingen af ændringer af medarbejderrepræsentanternes opgaver kan bl.a. indgå udvidelse af opgaver, funktioner og geografisk dækningsområde.

I aftaler om medarbejderrepræsentanters vilkår kan bl.a. indgå
- tidsforbrug til udførelse af hvervet, herunder frikøb,
- uddannelsesaktiviteter og
- muligheder for kontakt med de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer, f.eks. i tilfælde af store geografiske afstande eller skiftende arbejdstider.

Som led i drøftelserne kan det afklares, om der skal ske en kompensation gennem vikarordninger, som indebærer, at den pågældende medarbejderrepræsentants institution kompenseres i forhold til den tid, som medarbejderrepræsentanten anvender til sit hverv.

Selv om der i forbindelse med indgåelsen af den lokale aftale ikke sker en væsentlig ændring af medarbejderrepræsentanternes opgaver, kan spørgsmålet om vilkår alligevel inddrages i drøftelserne. Spørgsmålet kan også tages op efter den lokale aftales indgåelse som led i det løbende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

Der henvises i øvrigt til protokollatet om indgåelse af lokale MED-aftaler, til rammeaftalens § 14 om medarbejderrepræsentanternes vilkår og til TR-vilkårsprotokollatet (se bilag 9).

Desuden gøres opmærksom på, at regionens ledelse og de enkelte organisationer har mulighed for særskilt at indgå lokale TR-aftaler.

Opsigelse af den lokale aftale
Aftalen skal, jf. § 3, stk. 5, indeholde en beskrivelse af, hvilke konsekvenser en opsigelse vil få for tillidsrepræsentanterne, for samarbejdet og samarbejdsudvalgene samt for arbejdsmiljøorganisationen – altså en positiv tilkendegivelse af, hvilke regler der skal gælde, hvis der ikke kan opnås enighed om en ny lokal aftale. Det kan f.eks. aftales, at Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg anvendes sammen med arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationen, eller det kan aftales, at den lokale aftale løber videre, indtil der opnås enighed om, at den ændres. Der kan også tænkes andre kombinationer.

Bilag 2.
Oversigt over hovedudvalgets obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler mv.

Hovedudvalget har i henhold til en række generelle (ramme)aftaler til opgave:

MED-rammeaftalen	Beskrivelse af opgaven	Aftalehjemmel
§ 9, stk. 2, pkt. 7	Regelmæssigt evaluere anvendelsen af medarbejderudviklingssamtaler i regionen	Aftale om kompetence-udvikling, § 4, stk. 2
§ 9, stk. 2, pkt. 8	Aftale retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmålinger	Aftale om trivsel og sundhed § 3, stk. 2
§ 9, stk. 2, pkt. 9	Aftale retningslinjer om sygefraværs-samtaler	Aftale om trivsel og sundhed § 9, stk. 4
§ 9, stk. 2, pkt. 10	Sikre, at der i regionen aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere proble-mer i tilknytning til arbejdsbetinget stress	Aftale om trivsel og sundhed § 11
§ 9, stk. 2, pkt. 11	Sikre, at der i regionen aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane på arbejdspladsen – herunder fra 3. person – i tilknytning til udførelsen af arbejdet	Aftale om trivsel og sundhed § 12, stk. 1 og 2
§ 9, stk. 2, pkt. 12	Aftale retningslinjer vedrørende sundhed	Aftale om trivsel og sundhed § 6, stk. 1
§ 9, stk. 2, pkt. 13	Revidere og overvåge de vedtagne ret-ningslinjer jf. pkt. 10, med henblik på at sikre, at de er effektive både i forhold til at forebygge problemer og til at håndtere sagerne, når de opstår	Protokollat til aftale om trivsel og sundhed om indsats mod vold, mobning og chikane på arbejdspladsen
§ 9, stk. 2, pkt. 14	Medvirke til at Rammeaftalen om seniorpo-litik anvendes efter hensigten. Drøfte politik og den overordnede vision på området i regionen. Drøfte hvordan der kan skabes for-ankring også i de underliggende MED-udvalg og dermed på de enkelte arbejdspladser	Rammeaftale om seniorpolitik § 3
§ 9, stk. 2, pkt. 15	Foretage en generel og overordnet drøftelse i henhold til rammeaftale om socialt kapitel, § 3	Rammeaftale om socialt kapitel § 3
§ 9, stk. 2, pkt. 16	Fastlægge hvorledes rammeaftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter i regionerne udmøntes	
§ 9, stk. 6	I tilknytning til regionens budgetbehandling skal ledelsen redegøre for budgettets kon-sekvenser for arbejds- og personale-forhold, herunder eventuelle konsekvenser i forhold til sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde	Aftale om trivsel og sundhed § 7

Opgaver der ikke kan fraviges
Følgende af ovenstående opgaver er obligatoriske og kan derfor ikke fraviges ved lokal aftale: § 9, stk. 2, pkt. 7, 9, 10, 11, 13, 14, 15 og 16 samt § 9, stk. 6.

Opgaver der kan fraviges ved lokal aftale
Hovedudvalget kan aftale at fravige § 9, stk. 2, pkt. 8 og 12 , såfremt der er enighed i udvalget herom.

Hvis en af parterne i hovedudvalget ikke længere ønsker at fravige et eller flere af de nævnte punkter, genindtræder forpligtelsen i forhold til disse.

Opgaver der kan varetages efter aftale
Nedenstående bestemmelser er efter overenskomstforhandlingerne i 2011 ikke obligatoriske for hovedudvalget, men er opgaver, der efter aftale kan varetages. Der henvises endvidere til, at hovedudvalget ved drøftelsen i hht. MED-rammeaftalens § 9, stk. 3 kan prioritere andre emner og indsatsområder, som de lokale parter finder væsentlige:

- Det kan indgå i drøftelserne i hht. § 3, hvordan spørgsmålet om seniormedarbejderens fortsatte arbejdsliv inddrages og håndteres i den årlige medarbejderudviklingssamtale (Bemærkning til § 2, stk. 1 i Rammeaftale om seniorpolitik).

- Såfremt der sker væsentlige ændringer i udligningsordningen, kan dette på ny drøftes i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg (Aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov § 6).

- Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte rammer og principper for oplærings- og integrationsforløbene eventuelt med henblik på at fastlægge generelle retningslinjer (Aftale om integrations- og oplæringsstillinger § 4, stk. 1).

- Der kan afholdes en årlig drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg om regionens politik på kompetenceudviklingsområdet (Aftale om kompetenceudvikling, § 4, stk. 1).

- Der kan i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg aftales principper for tillidsrepræsentanters vilkår på baggrund af omfanget af tillidsrepræsentantens forhandlings- og aftalekompetence og øvrige opgaver.

- Hvis det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg har aftalt principper for tillidsrepræsentanters vilkår, danner disse grundlag for forhandlingen med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r). (Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse, bemærkningen til punkt 2).

- Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan inden for rammerne af stk. 3 drøfte, hvorledes tjenestestedet nærmere kan defineres. Regionen kan på baggrund af drøftelsen fastlægge, at tjenestestedet udstrækkes til at omfatte f.eks. hele regionen, samtlige sygehuse/hospitaler i regionen eller samtlige døgninstitutioner i regionen (Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal § 3, stk. 4).

Bilag 3.
Oversigt over opgaver for øvrige MED-udvalg og over forhandling/ aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår i relation til generelle (ramme)aftaler mv.

Hovedudvalgenes opgaver i henhold til en række generelle (ramme)aftaler fremgår af bilag 2.

I henhold til en række generelle (ramme)aftaler har øvrige MED-udvalg endvidere en række opgaver, jf. nedenfor.

Kompetencen til forhandling og aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår i hht. en række generelle (ramme)aftaler ligger ikke hos MED-systemet, men hos de(n) (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation, jf. nedenfor.

Øvrige MED-udvalg har i henhold til en række generelle (ramme)aftaler til opgave:

	Tværgående drøftelse/forhandling i lokale MED-udvalg for alle medarbejdere	Aftalehjemmel	Forhandling/aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår
a.	Skal udfylde de af hovedudvalget aftalte retningslinjer vedrørende sundhed. Udfyldningen skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer.	Aftale om trivsel og sundhed § 6, stk. 1	
b.	Skal aftale retningslinjer for fremlæggelse af institutionsbaseret sygefraværsstatistik samt opfølgning på sygefravær i institutionen.	Aftale om trivsel og sundhed § 8, stk. 2	
c.	Institutionsledelsen fremlægger en institutionsbaseret sygefraværsstatistik for det lokale MED-udvalg.	Aftale om trivsel og sundhed § 8, stk. 1	
d.	Skal aftale retningslinjer for udarbejdelse af handlingsplaner, hvis der konstateres problemer i arbejdspladsvurderingen (APV). Såfremt arbejdsmiljøarbejdet ikke varetages af MED-udvalget drøftes handlingsplaner i arbejdsmiljøudvalget.	Aftale om trivsel og sundhed § 10	

	Tværgående drøftelse/forhandling i lokale MED-udvalg for alle medarbejdere	Aftalehjemmel	Forhandling/aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår
e.	Skal, afhængig af beslutning i hovedudvalget, aftale retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress.	Aftale om trivsel og sundhed § 11	
f.	Skal, afhængig af beslutning i hovedudvalget, aftale retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane – herunder fra 3. person – i tilknytning til udførelsen af arbejdet.	Aftale om trivsel og sundhed § 12, stk. 1	
g.	Skal drøfte de overordnede mål for kompetenceudviklingsindsatsen på arbejdspladsen.	Aftale om kompetenceudvikling § 6, stk. 1	På den enkelte arbejdsplads opstilles der udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere.
h.	Skal medvirke til at Rammeaftalen om seniorpolitik anvendes efter hensigten, herunder i forhold til bredden i indsatsen, både i forhold til faggrupper og arbejdspladser.	Rammeaftale om seniorpolitik § 3	Vilkårene for de konkrete ordninger aftales mellem regionen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).

Opgaver der ikke kan fraviges
Følgende af ovenstående opgaver er obligatoriske og kan derfor ikke fraviges ved lokal aftale: Punkt d, e, f, g og h.

Opgaver der kan fraviges ved lokal aftale
Med mindre andet fremgår af den lokale MED-aftale eller beslutning i hovedudvalget, kan lokale MED-udvalg dog, såfremt der er enighed i udvalget herom, aftale at fravige følgende af ovenstående opgaver: Punkt a, b og c.

Hvis en af parterne i det lokale MED-udvalg ikke længere ønsker at fravige et eller flere af de nævnte punkter, genindtræder forpligtelsen i forhold til disse.

Opgaver der kan varetages efter aftale

Nedenstående bestemmelser er efter overenskomstforhandlingerne i 2011 ikke obligatoriske for øvrige MED-udvalg, men opgaver, der efter aftale kan varetages:

	Tværgående drøftelse/forhandling i lokale MED-udvalg for alle medarbejdere	Aftalehjemmel	Forhandling/aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår
i.	Såfremt der på den enkelte arbejdsplads-/institution besluttes, at der kan ske ansættelse af personer i henhold til aftalen, er det hensigtsmæssigt at ledelse og medarbejdere drøfter retningslinjer for beskæftigelse af disse. Såfremt der på arbejdspladsen enten er et samarbejdsudvalg, medindflydelses- eller medbestemmelsesudvalg, er det hensigtsmæssigt, at retningslinjer for etablering af oplæringsforløb drøftes i dette forum.	Aftale om integrations- og oplærings-stillinger § 4, stk. 2	Aftale om etablering af oplærings- og integrationsstillinger, herunder den konkrete ansættelse indgås mellem regionen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.
j.	Sundhedsfremmeinitiativernes effekt og anvendelse kan drøftes og evalueres i medindflydelses- og samarbejdssystemet med passende mellemrum.	Aftale om trivsel og sundhed § 6, stk. 2	
k.	Såfremt det på den enkelte arbejdsplads/institution besluttes, at der kan ske ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige, er det hensigtsmæssigt at ledelse og medarbejdere drøfter retningslinjer for beskæftigelse af disse.	Rammeaftale om socialt kapitel § 4	• Aftale om vilkår i flexjob, aftalebaserede job på særlige vilkår, løntilskudsjob, herunder skånejob, indgås mellem regionen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er). • Lokal forhandling om vilkår i forbindelse med brug af løntilskudsjob og virksomhedspraktik i mere end 13 uger.
l.	Kan drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling.	Aftale om kompetence-udvikling § 6, stk. 2	På den enkelte arbejdsplads opstilles der udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere.

	Tværgående drøftelse/forhandling i lokale MED-udvalg for alle medarbejdere	Aftalehjemmel	Forhandling/aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår
m.	Kan drøfte hvordan arbejdet med kompetenceudvikling evalueres.	Aftale om kompetence-udvikling § 6, stk. 2	På den enkelte arbejdsplads opstilles der udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere.
n.	MED-systemet kan drøfte, hvorledes anvendelsen af tele-/hjemmearbejde kan fremme etableringen af mere attraktive arbejdspladser, samt hvorledes eventuelle ulemper ved tele-/hjemmearbejde kan undgås.	Ramme-aftale om tele- og hjemme-arbejde, vejledning	Lokal aftale mellem regionen og (lokale) repræsentanter for en eller flere organisationer. På grundlag heraf indgås aftale mellem regionen og de enkelte ansatte.
o.	Øvrige MED-udvalg kan drøfte Rammeaftalen om seniorpolitiks anvendelse set i forhold til den enkelte arbejdsplads.	Rammeaftale om seniorpolitik § 3	Vilkårene for de konkrete ordninger aftales mellem regionen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).
p.	Det kan indgå i MED-udvalgenes drøftelser, hvordan spørgsmålet om seniormedarbejderens fortsatte arbejdsliv inddrages og håndteres i den årlige medarbejderudviklingssamtale.	Rammeaftale om seniorpolitik, bemærkning til § 2, stk. 1	Vilkårene for de konkrete ordninger aftales mellem regionen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).
q.		Protokollat vedr. vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse	• Der skal ske en forhandling om tillidsrepræsentanters vilkår med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældendes overenskomstgruppe(r). • Såfremt der i hovedudvalget er vedtaget overordnede principper for TR-vilkår, skal disse principper danne grundlag for forhandlingen.

Bilag 4.
Vejledningstekst til § 9, stk. 2.

Teksten i bilag 4 er indsat som vejledningstekst til § 9, stk. 2.

Bilag 5.

Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering

1. Rammer
Parterne er enige om særligt at henlede opmærksomheden på, at medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg skal inddrages i forbindelse med større rationaliserings- og omstillingsprojekter, herunder påtænkt udbud/udlicitering/privatisering.

Inddragelsen skal ske i overensstemmelse med:
- Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg, §§ 15-17, særligt § 16, stk. 4 og 5, punkt 1, § 16, stk. 6-8 og § 17, stk. 1, 4 og 5, og
- Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (i det følgende kaldt MED-rammeaftalen), §§ 4 og 6-8.

2. Begreber
Når der i protokollatet står "*medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg*", menes der både samarbejdsudvalg nedsat i henhold til de sammenskrevne aftaler, og medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg nedsat i henhold til en lokal aftale, som er indgået i henhold til MED-rammeaftalen, eller en anden organisering af samarbejdet, jf. den lokale aftale herom.

Når der i protokollatet står "*omstilling*", menes større organisatoriske ændringer, der kan få betydning for medarbejdernes arbejds- og personalemæssige forhold, for eksempel i forbindelse med udbud/udlicitering, privatisering samt ved udmøntning af aftale- eller lovbestemt opgaveflytning mellem offentlige myndigheder, selskabsdannelse, rationaliseringer, effektivisering, indførelse af nye interne styreformer og/eller intern omorganisering.

Begrebet *"kontrolbud"* anvendes i protokollatet som betegnelse for flere situationer. Kontrolbud ses anvendt som udtryk for, at regionen har lavet en intern målestok for, hvad omkostningerne ved opgavevaretagelsen var før udbudsforretningen. Kontrolbud anvendes endvidere som betegnelse for den situation, at den udbydende institution selv afgiver et egentligt tilbud på den udbudte opgave.

3. Formål og procedure
Omstillingsprojekter, herunder projekter der indebærer eventuelt udbud eller udlicitering af opgaver, får ofte vidtrækkende konsekvenser for berørte medarbejderes arbejds- og personaleforhold.

Medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget skal derfor i god tid inden der træffes beslutning i regionen informeres om og have mulighed for drøftelse af de arbejds- og personalemæssige konsekvenser, så medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i beslutningsgrundlaget for omstillingsprojekter.

Bemærkning:
Parterne er enige om, at hensigten med en tidlig inddragelse er at give medarbejderne den fornødne tid til at drøfte de arbejds- og personalemæssige konsekvenser ved udbud, herunder forberede drøftelsen. Dette indebærer, at medarbejderrepræsentanterne får rimelig tid til at drøfte konsekvenser af et påtænkt omstillingsprojekt med de berørte medarbejdere.

Parterne skal henlede opmærksomheden på, at medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget har mulighed for at bede om sagkyndig vejledning/bistand.

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdernes synspunkter og forslag bør indgå i den sagsfremstilling, der danner grundlag for regionens behandling af omstillingsprojekter i udvalg og i regionsråd.

Inddragelse af medarbejderne i omstillingsprocesser sker bl.a. ved forelæggelse for og drøftelser i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget.

Ved iværksættelse af omstillingsprojekter påhviler det særligt ledelsen at inddrage medarbejderne i processen.

Hvis der, efter en eventuel forudgående foreløbig vurdering, arbejdes videre med omstillingsprojektet med henblik på en beslutning, er det vigtigt, at medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget også inddrages i det videre arbejde.

Denne inddragelse og konsekvenserne heraf er ikke til hinder for, at regionen fortsat arbejder med at tilvejebringe det fornødne beslutningsgrundlag.

I regionerne, hvor MED-rammeaftalen anvendes, skal der aftales retningslinjer bl.a. for proceduren for drøftelse af større rationaliserings- og omstillingsprojekter.

4. Organisering
Medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget kan nedsætte projektgrupper som led i en løbende intern omstillingsproces i institutionen.

Ved større omstillingsprojekter vil det være naturligt at nedsætte en projektgruppe med deltagelse af repræsentanter for ledelse og alle berørte medarbejdere.

Medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget kan aftale retningslinjer for projektgruppens arbejde.

Specielt ved udbud og udlicitering skal opmærksomheden henledes på, at et egentligt kontrolbud skal udformes uafhængigt af de personer, som træffer beslutning om, hvem der efter udbud skal løse opgaven fremover. De direkte involverede medarbejdergrupper bør inddrages i arbejdet med udarbejdelse af kontrolbud, bortset fra de ovennævnte personer.

5. Projektgruppens arbejde
I de situationer, hvor medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget beslutter ikke at nedsætte en projektgruppe, finder beskrivelsen af projektgruppens arbejde tillige anvendelse på medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget.

Projektgruppen bør gennemgå alle relevante forhold omkring institutionens egen opgaveløsning som grundlag for beslutning om omstilling.

Projektgruppens arbejde tilrettelægges på en sådan måde, at både direkte og indirekte berørte medarbejdere inddrages i drøftelserne.

Det bemærkes, at det af visse organisationsaftaler fremgår, at der skal optages drøftelser mellem de berørte parter, inden der træffes endelig beslutning om større rationaliseringsforanstaltninger eller arbejdsomlægninger.

Nedenfor er anført en række forhold, der bør indgå i projektgruppens drøftelser om omstillingsprojekter. Oplistningen er ikke udtømmende, ligesom alle spørgsmål ikke er relevante for alle typer af omstilling.

A. Generelt
Det er vigtigt, at samtlige medarbejdere løbende holdes orienteret om drøftelser og beslutninger i forbindelse med omstilling. Åbenhed gennem løbende, grundig information og drøftelse vil give mulighed for at gennemføre en omstilling, hvor der tages videst mulige hensyn til medarbejdernes tryghed. Regionen vil herved tillige kunne drage nytte af de ansattes viden om opgavernes udførelse.

B. Inden beslutning om omstilling
Følgende forhold bør indgå i drøftelserne:
- Tilrettelæggelse af arbejdsopgaverne, herunder beskrivelse af den nuværende opgaveløsning og evt. fastlagte målsætninger herfor.
- Økonomi, herunder omkostninger ved nuværende og fremtidig opgavevaretagelse og følgeomkostninger.
- Personalebehov, herunder personalets forhold i forbindelse med eventuel overgang til anden/privat arbejdsgiver.
- Uddannelsesbehov og –krav til berørte medarbejdere.
- Arbejdsmiljøforhold.
- Teknik, herunder inddragelse af ekstern bistand.

Drøftelserne kan munde ud i, at medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget konstaterer et behov for allerede i denne tidlige fase at fastlægge retningslinjer for hvilke

personalepolitiske konsekvenser, der skal følge af de igangsatte initiativer. Dette kan eventuelt ske i form af en tilpasning eller revision af allerede eksisterende retningslinjer om personalemæssige konsekvenser af større ændringer i organisationen.

C. Efter beslutning om omstilling

Hvis det politisk besluttes, at der skal finde omstilling af opgaver sted, kan de nedennævnte områder yderligere indgå i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget /projektgruppens videre drøftelser:

- Projektgruppens og medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget videre inddragelse i forløbet.
- Konsekvenser af en omstilling, herunder afledte virkninger for medarbejdere, der ikke direkte berøres.
- Betydningen af eventuelle jobgarantiordninger mv.
- Generelle og lokale bestemmelser af betydning på området.
- Konsekvenser i forhold til fastlagte retningslinjer efter Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 17 samt i MED-rammeaftalens § 8, stk. 1, med hensyn til omplacering, omskoling, efteruddannelse og lignende.
- Evt. rammer for opfølgning.

Hvis der skal finde udbud eller udlicitering sted, kan nedennævnte områder endvidere indgå i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget/projektgruppens videre drøftelser:

- Kravspecifikation i udbudsmaterialet, fx opgavebeskrivelse, kvalitetssikring, -mål samt kontrol og opfølgning.
- Betingelser for og tilrettelæggelse af udarbejdelsen af kontroltilbud.
- Personalets løn-, arbejds- og ansættelsesforhold i forbindelse med udlicitering, herunder rammer for overførsel af personale.
- Kontrakt- og ansættelsesvilkår ved den fremtidige opgavevaretagelse.
- Konsekvenser hvis opgaven efter udbud skal varetages i regionens eget regi, f.eks. hvis regionen vinder udbuddet.

6. Tvister

Tvister vedrørende de regelsæt, der er henvist til i dette protokollat, behandles efter bestemmelserne i de sammenskrevne aftaler eller i MED-rammeaftalen.

Dette protokollat træder i kraft den 1. april 2015 og erstatter Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering indgået mellem henholdsvis RLTN og KTO den 8. september 2008 og mellem RLTN og Sundhedskartellet den 30. november 2009.

København, den 11. december 2017

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN
Signe Friberg Nielsen / Ole Lund Jensen

For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET
Anders B. Christensen / Helle Basse

Bilag 6.

Protokollat om oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureauer

I de situationer, hvor vikarer fra et vikarbureau er omfattet af vikarlovens regler om ligebehandling, er der enighed om følgende:

På anmodning fra en i regionen ansat tillidsrepræsentant skal regionen informere denne om, hvilke overenskomster, lokalaftaler og kutymer regionen har oplyst skal overholdes, for de arbejdsfunktioner, vikarerne udfører i regionen.

Er tillidsrepræsentanten uenig i, hvilke regionale overenskomster, lokalaftaler og kutymer, vikarbureauet skal overholde, kan der indledes lokale drøftelser herom. Opnås der ikke enighed lokalt, kan sagen rejses i henhold til den relevante hovedaftale. Lokale drøftelser og eventuel efterfølgende fagretlig behandling hindrer ikke regionen i at anvende de pågældende vikarer.

Det er alene vikarbureauet, der er ansvarlig for, at overenskomsten mv. er overholdt for vikarerne.

Regionen har ingen pligt til at give ovenstående oplysninger, når vikarbureauet er omfattet af eller har tiltrådt en kollektiv overenskomst, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på det danske område, jf. vikarlovens § 3, stk. 5, og denne gælder for vikarerne under udsendelse til regionen.

Dette protokollat træder i kraft den 1. april 2015.

København, den 11. december 2017

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN
Signe Friberg Nielsen / Ole Lund Jensen

For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET
Anders B. Christensen / Helle Basse

Bilag 7.

Protokollat vedrørende anmeldelse af tillidsrepræsentanter i regionerne

I tillidsrepræsentantreglernes § 1, stk. 5, 3. punktum [MED-rammeaftalens § 10, stk. 5, 3. punktum], bestemmes det, at valg af tillidsrepræsentanter skal anmeldes skriftligt af pågældendes organisation over for regionen.

I tilslutning hertil er der mellem RLTN og KTO, henholdsvis RLTN og Sundhedskartellet opnået enighed om, at anmeldelse af tillidsrepræsentanter og disses suppleanter med virkning fra den 1. januar 1992 skal ske direkte over for den institution, på hvilken de er valgt. Ved begrebet "institution" forstås i denne sammenhæng et geografisk afgrænset område med en ansættelseskompetent myndighed.

Såfremt valget har fundet sted ved en flerhed af geografisk afgrænsede områder, skal anmeldelse dog ske over for den pågældende regions centrale løn- og personalekontor.

De enkelte institutioner er forpligtet til at orientere den pågældende regions centrale løn- og personalekontor om samtlige valg af tillidsrepræsentanter og disses suppleanter.

Dette protokollat træder i kraft den 1. april 2015 og erstatter Protokollat vedrørende anmeldelser af tillidsrepræsentanter i regionerne indgået mellem henholdsvis RLTN og KTO den 8. marts 2008 og mellem RLTN og Sundhedskartellet den 30. november 2009.

København, den 11. december 2017

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN
Signe Friberg Nielsen / Ole Lund Jensen

For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET
Anders B. Christensen / Helle Basse

Bilag 8.

Protokollat om aflønning af tillidsrepræsentanter samt honorering af arbejdsmiljørepræsentanter

AFLØNNING AF TILLIDSREPRÆSENTANTER

§ 1
Til gavn for arbejdspladsen og de ansatte varetager tillidsrepræsentanter en række funktioner og opgaver i det lokale forhandlings- og medbestemmelsessystem, eks. funktion som talsmand, deltagelse i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet og medvirken ved forhandling og aftale af lokale aftaler vedr. eks. løndannelse, seniorordninger og arbejdstid mv.

Under forudsætning af, at den enkelte tillidsrepræsentant efter en konkret vurdering varetager disse opgaver, skal der mellem personaleorganisationen og den enkelte region indgås aftale om ydelse af funktionsløn til tillidsrepræsentanten.

§ 2
For tillidsrepræsentanter vil der desuden kunne indgås aftale – herunder forhåndsaftale – om at kompensere tillidsrepræsentanterne for det løntab/den mangel på lønudvikling, der måtte være en følge af, at vedkommende ikke har mulighed for at varetage funktioner eller erhverve kvalifikationer på lige fod med de kolleger, den pågældende er tillidsrepræsentant for.

Lønforhold for den enkelte tillidsrepræsentant kan endvidere aftales ved konkret udfyldelse af en indgået forhåndsaftale for vedkommende personalegruppe og for kvalifikationer, der erhverves ved udførelsen af hvervet som tillidsrepræsentant.

§ 3
Aftaler om aflønning af tillidsrepræsentanter er omfattet af den enkelte organisations aftaleret, herunder tvisteløsningssystemet i lokal løndannelse.

§ 4
Protokollat af 24. maj 2005 ophæves.
– – –

Allerede aftalte tillæg for funktionen som tillidsrepræsentant anses for ydet efter ovenstående protokollats § 1.

HONORERING AF ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

Til gavn for arbejdspladsen og de ansatte varetager arbejdsmiljørepræsentanter en række funktioner og opgaver i den lokale arbejdsmiljøorganisation.

Parterne er enige om, at der i den enkelte region indgås forhåndsaftaler om honorering af arbejdsmiljørepræsentanter.

Dette protokollat træder i kraft den 1. april 2015 og erstatter Protokollat om aflønning af tillidsrepræsentanter samt honorering af arbejdsmiljørepræsentanter indgået mellem henholdsvis RLTN og KTO, Akademikerne og FOA den 28. marts 2012 og mellem RLTN og Sundhedskartellet den 28. marts 2012.

København, den 11. december 2017

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN
Signe Friberg Nielsen / Ole Lund Jensen

For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET
Anders B. Christensen / Helle Basse

Bilag 9.

Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse (TR-vilkårsprotokollatet)

1. Parterne er enige om, at den øgede decentralisering af løndannelsen og udbredelsen af personalepolitiske instrumenter har givet og vil give tillidsrepræsentanterne flere og mere tidskrævende opgaver. Disse øgede opgaver medfører, at vilkårene for tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse løbende overvejes med henblik på at sikre den enkelte tillidsrepræsentant den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelse af hvervet. Som en naturlig del af overvejelserne bør hensynet til tillidsrepræsentantens arbejdsplads – herunder også varetagelsen af tillidsrepræsentantens normale arbejdsopgaver, når denne er fraværende for at udøve sit hverv – inddrages.

2. Der skal ske en forhandling om tillidsrepræsentanters vilkår med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r).

BEMÆRKNING:
Der kan i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg aftales principper for tillidsrepræsentanters vilkår på baggrund af omfanget af tillidsrepræsentantens forhandlings- og aftalekompetence og øvrige opgaver.

Hvis det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg har aftalt principper for tillidsrepræsentanters vilkår, danner disse grundlag for forhandling med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r).

Det skal gennem forhandlingen sikres:

- At der sker den nødvendige arbejdstilrettelæggelse og tages de nødvendige normeringsmæssige hensyn i forbindelse med tillidsrepræsentanternes varetagelse af hvervet.
- At der sker en afklaring af, hvor megen tid (udover akut opståede situationer) der anvendes til tillidsrepræsentanthvervet.
- At tillidsrepræsentanten har mulighed for kontakt med de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer, f.eks. i tilfælde af skiftende arbejdssteder eller store geografiske afstande.

- At tillidsrepræsentanten har mulighed for via tilgængeligt udstyr på arbejdspladsen – f.eks. IT-udstyr og internetopkobling – at kunne varetage sine arbejdspladsrelaterede tillidsrepræsentantopgaver forsvarligt.

Hvis én af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger, kan den anden part anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

BEMÆRKNINGER:
Med afsæt i hovedudvalgets aftale om principper for TR's vilkår og med henblik på forventningsafklaring kan den nyvalgte tillidsrepræsentant og dennes leder afholde en forventnings- og afklaringssamtale om balancen mellem tidsanvendelse i forbindelse med TR-hvervet og pågældendes arbejde.

3. Spørgsmålet om særlige uddannelsesaktiviteter for tillidsrepræsentanten, herunder faglig efteruddannelse under hvervet og i forbindelse med hvervets ophør drøftes, idet varigheden af hvervet og omfanget af tillidsrepræsentantens opgaver indgår i vurderingen af behovet for og omfanget af eventuel (efter) uddannelse.

4. I den udstrækning, tillidsrepræsentanter ud over hvervet som tillidsrepræsentant også varetager bredere opgaver for sine kolleger i regionen, kan det yderligere drøftes, om der skal etableres et frikøb fra den faglige organisations side.

Dette protokollat træder i kraft den 1. april 2015 og erstatter Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse (TR-vilkårsprotokollatet) indgået mellem henholdsvis RLTN og KTO, Akademikerne og FOA den 28. marts 2012 og mellem RLTN og Sundhedskartellet den 28. marts 2012.

København, den 11. december 2017

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN
Signe Friberg Nielsen / Ole Lund Jensen

For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET
Anders B. Christensen / Helle Basse

Bilag 10.

De centrale parters fælles vejledning om indgåelse af lokale TR-aftaler

Nye muligheder
Der er vide rammer for indholdet af de lokale aftaler for tillidsrepræsentanter (TR) og kun ganske få begrænsninger. En række grundlæggende rettigheder for og krav til TR'erne er det dog ikke muligt at fravige.

De nye muligheder indebærer, at der for eksempel kan aftales:
- betingelser for at kunne vælges til TR
- længde af valgperiode
- ny struktur for TR, FTR og suppleanter
- ny arbejdsfordeling mellem TR, FTR og suppleanter
- TR'ernes tidsforbrug
- TR'ernes lønvilkår
- vilkår for TR's deltagelse i kurser, hverv og møder samt omfanget af aktiviteterne

De lokale aftaler kan *ikke* fravige de generelle regler om:
- TR-beskyttelse
- TR's og FTR's grundlæggende arbejdsretlige rettigheder og pligter
- hvordan TR'ere skal anmeldes
- at elever og lærlinge ikke kan være TR
- at regioner har pligt til at indbetale til AKUT-fonden
- retstvistbestemmelserne

Af § 16 i MED-rammeaftalen fremgår hvilke konkrete bestemmelser, der kan fraviges, og hvilke der ikke kan.

Før forhandlingerne går i gang

Initiativ til forhandlingerne
Først og fremmest skal der være et ønske hos en faglig organisation, en arbejdsgiver eller begge parter om at få en lokal TR-aftale. Det er tilstrækkeligt, at den ene part anmoder om en forhandling – så skal der forhandles.

Der er ingen problemer i, at flere organisationer forhandler samtidigt med en arbejdsgiver. Alle parter skal dog være enige om, at det er en god idé.

Niveau for forhandlinger og aftale
Næste skridt er at blive enige om, på hvilket niveau forhandlingerne skal foregå. Altså om der skal forhandles på det øverste niveau i regionen eller længere nede

i systemet. Og om aftalerne skal gælde for hele regionen, på forvaltningsniveau eller eventuelt kun for enkelte arbejdspladser eller afdelinger.

Det er den øverste ledelse i regionen, der sammen med de(n) forhandlingsberettigede (faglige) organisation(er) aftaler, på hvilket niveau forhandlingerne skal foregå, og på hvilke områder aftalerne senere skal gælde.

Når parterne er enige om niveauet, kan de konkrete forhandlinger gå i gang. Er det ikke muligt at blive enige om niveauet (eller efterfølgende om indholdet i en lokal TR-aftale), er det fortsat de generelle TR-regler der gælder.

Mange muligheder for lokal TR-aftale
Der er flere forskellige måder at forhandle en lokal TR-aftale på.

Først og fremmest afhænger forhandlingerne af, hvad den lokale TR-aftale skal indeholde, og på hvilke punkter den skal fravige de generelle bestemmelser.

De konkrete forhandlinger kan også afhænge af, om der er indgået en MED-aftale eller ej, og om elementerne i det såkaldte TR-vilkårsprotokollat skal anvendes i forhold til den ønskede TR-aftale.

På de følgende sider er kort beskrevet, hvilken procedure der kan anvendes i forskellige situationer.

Lokale TR-aftaler i regioner med en lokal MED-aftale
I regioner med en lokal MED-aftale kan de lokale parter i princippet anvende de nye muligheder på to måder:

1. *Der forhandles om en lokal TR-aftale uden opsigelse eller ændring af den eksisterende MED-aftale.*

Da det alene er en lokal TR-aftale, der forhandles, berøres den lokale MED-aftale ikke.

2. *Den eksisterende MED-aftale opsiges, eller der fremsættes forslag om ændring af aftalen.*

Den lokale MED-aftale kan genforhandles således, at den lokale TR-aftale bliver inddraget i forhandlingerne. Det er vigtigt at være opmærksom på, at det som udgangspunkt ikke er de samme lønmodtagerrepræsentanter, der forhandler henholdsvis MED-aftaler og lokale TR-aftaler. Der vil derfor ofte skulle gennemføres to selvstændige typer forhandlinger.

Denne fremgangsmåde bør kun vælges, hvis en eller begge parter vurderer, at den lokale TR-aftale har afgørende betydning for det øvrige indhold i MED-aftalen.

Lokal TR-aftale i samspil med TR-vilkårsprotokollatet
TR-vilkårsprotokollatet beskriver de vilkår og regler, der gælder for tillidsrepræsentanters tidsforbrug til hvervet.

Forhandlinger om TR-vilkårsprotokollatet foregår således, at det er det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg (hovedudvalget), der aftaler principperne for TR'ernes vilkår. Der *skal* forhandles og aftales principper.

Disse principper skal danne baggrund for en forhandling mellem regionen og de enkelte overenskomstgrupper. Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan ikke gennemføre denne opgave på organisationernes vegne. Ved disse forhandlinger skal der sikres en række forhold vedrørende TR's arbejde og vilkår.

Hvis der ikke kan opnås enighed mellem parterne, er ledelsen forpligtet til at sikre forholdene.

Hvis én af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger, kan den anden part anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

Der er to måder at udarbejde en lokal TR-aftale i samspil med TR-vilkårsprotokollatet:

- Parterne kan forhandle en lokal TR-aftale, hvor TR-vilkårsprotokollatet bliver indarbejdet som del af den lokale TR-aftale. På den måde bliver der kun én samlet aftale at forholde sig til. Det giver overblik, når aftalen skal anvendes og fortolkes. Hvis der skulle opstå uenighed om fortolkningen af en sådan aftale, skal procedurerne for tvisteløsning for lokale TR-aftaler følges.
- Parterne kan forhandle en lokal TR-aftale for sig og en aftale i henhold til TR-vilkårsprotokollatet for sig. Resultatet er to aftaler, som skal anvendes og fortolkes hver for sig. Hvis der skulle opstå uenighed om fortolkningen af en eller begge aftaler, har de to typer aftaler deres eget tvisteløsningssystem, som skal følges.

Lokale TR-aftaler og løntillæg til tillidsrepræsentanter
Også spørgsmål om funktions- og kvalifikationsløn kan indgå som en del af de nævnte aftaleformer. Funktions- og kvalifikationsløn til tillidsrepræsentanter forhandles i overensstemmelse med bestemmelserne i Protokollat om aflønning af tillidsrepræsentanter (bilag 8 til MED-rammeaftalen).

Det fremgår af protokollatets § 3, at Aftaler om aflønning af tillidsrepræsentanter er omfattet af den enkelte organisations aftaleret, herunder tvisteløsningssystemet i lokal løndannelse.

Overvejelser og mulige måder at gribe opgaven an
Det er en god idé at overveje følgende på forhånd:

- Er der nogle af de tidligere ufravigelige TR-bestemmelser, som parterne gerne vil fravige ved at indgå en lokal TR-aftale? Og er fravigelserne så væsentlige, at den lokale MED-aftale søges ændret?
- Vil parterne forhandle en lokal TR-aftale og samtidig indarbejde elementerne i TR-vilkårsprotokollatet – eller foretrækkes de to ting forhandlet hver for sig?
- Ønsker parterne at inddrage spørgsmål om funktions- og kvalifikationsløn til tillidsrepræsentanter i forhandlingerne om en lokal TR-aftale?
- Er der andre elementer, f.eks. udfyldelse af generelle rammeaftaler, som parterne kunne tænke sig skulle indgå i en lokal "TR-pakke" – eller foretrækker de at adskille de forskellige regelsæt?

Der er ikke kun tale om enten-eller muligheder, men om elementer, der kan anvendes hver for sig eller i kombination med hinanden.

Da der er mange lokale forhandlingsmuligheder, er der også mange måder at gribe processen an på. Hvis parterne på forhånd regner med at ville bruge alle de lokale forhandlingsmuligheder, kan opgaven f.eks. gribes således an:

1. Kontakt mellem forhandlingsparterne med henblik på ønske om forhandling af TR-spørgsmål.
2. Aftale om principper om TR-vilkår i øverste medindflydelses- og medbestemmelsesorgan.
3. Drøftelse af niveau for forhandlinger og aftaleindgåelse mellem forhandlingsparterne.
4. Evt. forhandlinger på aftalte niveau(er).
5. Evt. aftaleindgåelse på aftalte niveau(er).

Hertil kan sideløbende eller efterfølgende evt. komme:

6. Forhandlinger/genforhandlinger om en lokal MED-aftale og evt. aftaleindgåelse.
7. Koordination med aftale i henhold til TR-vilkårsprotokollatet eller forhandlinger om udmøntning af TR-vilkårsprotokollatet.

Parterne kan også vælge andre måder at gribe processen an på. Det afgørende er, at det overvejes, hvad formålet med processen er, og at parterne tilrettelægger processen i overensstemmelse med formålet.

Husk, at det af den lokale TR-aftale klart skal fremgå hvilke af de generelle TR-bestemmelser, der erstattes af aftalen.

Uenighed om fortolkning af lokal TR-aftale
Opstår der uenighed om fortolkningen af en lokal TR-aftale, er det i første omgang de parter, som har indgået aftalen, der skal forsøge at finde en løsning.

Er aftalen indgået på forvaltningsniveau eller institutionsniveau, er det altså her, at fortolkningsproblemerne skal søges løst. Tilsvarende hvis TR-aftalen er blevet indgået på et højere niveau i regionen. Så er det her, parterne i første omgang skal forsøge at rede trådene ud.

Er der forsat uenighed om fortolkningen, skal regionens øverste ledelse og den forhandlingsberettigede organisation forsøge at blive enige om en fortolkning. Lykkes det heller ikke – eller har de allerede prøvet, fordi det er dem, der har indgået aftalen – sendes sagen videre til de centrale parter. Dvs. henholdsvis Danske Regioner som sekretariat for RLTN og den relevante forhandlingsberettigede organisations hovedkontor.

De centrale parter vil i første omgang forsøge at mægle. Hvis dette ikke lykkes, overtager de centrale parter sagen og søger at afgøre den. Sidste mulighed er, at sagen bliver afgjort ved en voldgift.

Ændring eller ophør af lokal TR-aftale
Der kan være flere gode grunde til, at den ene eller begge parter ønsker at opsige eller ændre en lokal TR-aftale. Aftalen er måske formuleret for bredt, er blevet forældet eller har vist sig ikke at fungere efter hensigten.

Genforhandling kan ske både gennem en opsigelse og uden, at én eller begge parter opsiger den eksisterende aftale.

Hvis parterne genforhandler en lokal TR-aftale *uden at opsige* den eksisterende TR-aftale, og parterne ender med ikke at blive enige om en ny TR-aftale, så er det fortsat den gamle lokale TR-aftale, som gælder.

Hvis parterne genforhandler en lokal TR-aftale og opsiger den eksisterende TR-aftale, og parterne ender med ikke at blive enige om en ny TR-aftale, så bortfalder aftalen, og det er så de generelle TR-regler, som gælder.

En lokal TR-aftale kan naturligvis også opsiges uden genforhandling.

Opsigelsesfristen på en lokal TR-aftale er på mindst tre måneder. Parterne kan i den lokale TR-aftale aftale, at opsigelsesfristen skal være længere – men ikke kortere – end 3 måneder.

Det vil være en god idé, at den lokale aftale altid indeholder en opsigelsesbestemmelse.

Bilag 11.

Organisering af arbejdsmiljøarbejdet i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse

Dette bilag er de centrale parters fælles vejledning om aftale af organisering af arbejdsmiljøarbejdet i den lokale MED-aftale. Vejledningen er både rettet mod forhandlingsorganet til brug for indgåelse af en lokal MED-aftale, jf. Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse m.v. og til hovedudvalget til brug for ændringer og tilpasninger jf. § 9, stk. 2, punkt 5.

Arbejdstilsynet har ved bekendtgørelse nr. 1181/2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed nærmere angivet muligheden for at aftale en anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale. Bestemmelserne findes i bekendtgørelsens kapitel 4 §§ 20-24 om aftaler, der i det følgende vil blive gennemgået.

I det følgende gives en gennemgang af bekendtgørelsens §§ 20-24 punkt for punkt.

Tekst, der er omkranset af en ramme, er afskrift fra Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed.

Tekst i [ ] er parternes hjælpetekst til bekendtgørelsen.

§ 20, stk. 1.
Bestemmelserne i §§ 9-10 og §§ 12-16 finder ikke anvendelse i det omfang, der for at styrke og effektivisere virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed

1. er indgået en aftale [MED-rammeaftale] mellem en eller flere lønmodtagerorganisationer og den eller de modstående arbejdsgiverorganisationer eller arbejdsgivere eller dem, de bemyndiger hertil og
2. på virksomheder, der er omfattet af en aftale indgået efter nr. 1, er indgået en aftale mellem arbejdsgiveren, herunder eventuelle arbejdsledere, og de ansatte i virksomheden eller de ansatte i en del af virksomheden [den lokale MED-aftale].

For at bekendtgørelsens regler om organiseringsmåden kan fraviges, skal der indgås en aftale herom på to niveauer; dels en aftale på organisationsniveau, dels en aftale på regionalt niveau.

MED-rammeaftalen udgør aftalen på organisationsniveau (nr. 1). Lokalaftalen udgør aftalen på virksomhedsniveau (nr. 2). Det skal bemærkes, at "virksomhed" på det regionale område er identisk med regionen.

Bekendtgørelsen åbner alene mulighed for at aftale en anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet som beskrevet i bekendtgørelsens §§ 9-10 og §§ 12-16.

Bekendtgørelsen giver mulighed for at aftale en anden organisering for en begrænset del af virksomheden. Selv om MED-rammeaftalen fastsætter, at en lokal aftale skal omfatte hele regionen, jf. § 3, stk. 2, kræver MED-rammeaftalen ikke ensartethed i organiseringen.

I overensstemmelse hermed fastsætter MED-rammeaftalen, at hovedudvalget tillige er øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet, medmindre andet aftales, jf. § 4, stk. 7.

Herudover kan man på det regionale område vælge forskellige organiseringsmodeller afhængig af niveau og/eller forvaltningsenhed. Lokalaftalen skal dog beskrive organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i hele regionen.

§ 20 stk. 2.
Arbejdsgiveren [regionen] skal kunne dokumentere over for Arbejdstilsynet, at virksomheden er omfattet af en aftale i henhold til stk. 1. Virksomhedsaftalen [den lokale MED-aftale] efter stk. 1 nr. 2, skal være skriftlig, og være tilgængelig for de ansatte på virksomheden.

Den lokale MED-aftale kan være tilgængelig i elektronisk form, eksempelvis på regionens intranet eller hjemmeside.

§ 20 stk. 3.
En aftale om organiseringen af samarbejdet om sikkerhed og sundhed efter stk. 1 berører ikke varetagelsen af de opgaver, funktioner, rettigheder m.v., der er fastsat i bekendtgørelsen.

Det er altså alene reglerne i bekendtgørelsens §§ 9-10 og §§ 12-16 om organisering af arbejdsmiljøarbejdet, der kan fraviges ved aftale.

Derimod kan det ikke aftales at fravige arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationens opgaver, funktioner, pligter og rettigheder, se henholdsvis bekendtgørelsens §§ 17-18 og § 25. Se også bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse, der f.eks. fastsætter, at der skal udarbejdes

en skriftlig arbejdspladsvurdering efter nærmere bestemte retningslinjer. Det vil sige, at det ikke kan aftales, at man fremover undlader at udarbejde arbejdspladsvurderinger.

Samtidig indebærer denne bestemmelse, at arbejdsmiljøarbejdet skal foregå på såvel strategisk som operationelt plan i regionen.

> **§ 20 stk. 4.**
> En virksomhedsaftale [den lokale MED-aftale], der er indgået efter stk. 1, nr. 2, skal sikre, at organiseringen af virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed er i overensstemmelse med virksomhedens struktur, og at den ændrede organisering styrker og effektiviserer samarbejdet.

Formålet med at aftale en anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet skal være, at arbejdet herved styrkes og effektiviseres, jf. også stk. 1. Set i lyset af MED-rammeaftalen er målet med andre ord at sikre en organisationsstruktur, der er tilpasset regionens lokale forhold og som sikrer en større sammenhæng med de øvrige samarbejdsspørgsmål til gavn for en styrkelse og effektivisering af arbejdsmiljøindsatsen.

En forudsætning herfor er, at den aftalte organisering er i overensstemmelse med regionens ledelsesstruktur, jf. tillige MED-rammeaftalens § 4, stk. 2.

Elementer, som den lokale aftale som minimum skal indeholde
Bekendtgørelsens § 20, stk. 5, opstiller fem minimumskrav til indholdet af den lokale MED-aftale i tilfælde af, at en anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet aftales.

> **§ 20, stk. 5.**
> Virksomhedsaftalen [den lokale MED-aftale] skal som minimum indeholde følgende elementer:
> 1) Beskrivelse af de aktiviteter/metoder, der kan anvendes for at sikre, at den ændrede organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen.
> 2) Beskrivelse af en procedure for gennemførelse og opfølgning af virksomhedsaftalen på virksomheden.
> 3) Beskrivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder de ansattes og arbejdsledernes deltagelse i sikkerheds- og sundhedsarbejdet.
> 4) Beskrivelse af, hvordan virksomhedsaftalen kan ændres og opsiges.
> 5) Oversigt over den aftalte organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed i form af en organisationsplan.

Fælles for minimumskravene er, at de kun er opfyldt i det omfang, de beskrives konkret i den lokale MED-aftale. Det vil sige, at det ikke er tilstrækkeligt at ind-

skrive nogle overordnede hensigtserklæringer i den lokale MED-aftale om, at man agter at opfylde kravene, ligesom det heller ikke er tilstrækkeligt blot at skrive minimumskravene ordret ind i aftalen.

I praksis kan minimumskravet opfyldes ved, at det i den lokale MED-aftale er fastlagt, hvem der varetager de operationelle og de strategiske opgaver kombineret med en liste over opgaverne i et bilag til lokalaftalen. En anden mulighed er, at det i selve aftalen fastlægges, hvem der varetager de enkelte opgaver.

Nedenfor følger en beskrivelse af minimumskravene.

Ad 1) Beskrivelse af de aktiviteter og metoder, der kan anvendes med henblik på at sikre, at den ændrede organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen.

Den lokale MED-aftale skal beskrive hvilke konkrete aktiviteter og metoder, der vil blive anvendt med henblik på at styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet. Det afgørende er, at den lokale MED-aftale fastlægger, hvorledes arbejdsmiljøindsatsen skal fungere i en ny organisering med henblik på at styrke og effektivisere samarbejdet om arbejdsmiljøet, herunder det forebyggende arbejde.

Regionerne anvender allerede i dag en række aktiviteter og metoder i arbejdsmiljøarbejdet.

Eksempler herpå er:
- Formulering af en overordnet arbejdsmiljøpolitik og arbejdsmiljøstrategi
- Udvælgelse af indsatsområder
- Metoder til godt samarbejde om arbejdsmiljø
- Arbejdspladsvurderinger
- Handleplaner
- Fælles mål for trivselsmålinger
- Fokus på overensstemmelse mellem opgaver og ressourcer
- Effektmåling
- Arbejdsmiljøregnskaber
- Opgørelser over antallet af arbejdsskader, nærvedulykker, sygedage etc.
- Metoder til erfaringsopsamling, analyse og risikovurdering ved nærvedulykker og arbejdsskader
- Tryghedsskabende foranstaltninger ift. fx trusler og vold
- Indkøbspolitik, der indeholder arbejdsmiljøvurdering
- Rammer for brug af og samarbejde med eksterne arbejdsmiljørådgivere
- Rammer for arbejdsmiljøuddannelse og supplerende uddannelse (kompetenceudviklingsplanen)
- Temadage og lign.

Der henvises desuden til eksemplerne i vejledningsteksten til § 3 stk. 3

Ad 2) Beskrivelse af en procedure for gennemførelse og opfølgning af virksomhedsaftalen [den lokale MED-aftale] på virksomheden.

Den lokale MED-aftale skal konkret beskrive en procedure for gennemførelse og opfølgning af aftalen i regionen. Dette kan bl.a. ske ved opstilling af en tidsplan for, hvornår de enkelte aktiviteter skal foregå, og en løbende evaluering af mål og midler.

Ad 3) Beskrivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder de ansattes og arbejdsledernes deltagelse i sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

Den lokale MED-aftale skal konkret beskrive, hvordan og i hvilke fora arbejdsmiljøopgaverne varetages, herunder de ansattes og arbejdsledernes deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet.

Såfremt den lokale MED-aftale ikke fastlægger, hvorledes arbejdsmiljøarbejdet på den enkelte arbejdsplads skal organiseres, men i stedet overlader til arbejdspladsen selv at afgøre dette, er det vigtigt at være opmærksom på, at de enkelte arbejdspladser skal have truffet en beslutning herom inden den lokale MED-aftale træder i kraft. Det hænger sammen med kravet i § 20, stk. 5, nr. 5, om udarbejdelse af en oversigt over den aftalte organisering.

Der erindres om, at man ikke kan fravige arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationens opgaver mv., jf. bemærkningerne til § 20, stk.3.

Opgaver på det strategiske plan
Opgaver, der i henhold til bekendtgørelsen varetages af det strategiske plan, dvs. hovedudvalg og/eller andre udvalg, bekendtgørelsens § 17:

1) Planlægge, lede og koordinere virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed. Arbejdsmiljøudvalget skal forestå de nødvendige aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.
2) Gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse, jf. § 9 [i bekendtgørelsen].
3) Kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet og sørge for, at arbejdsmiljøgrupperne orienteres og vejledes herom.
4) Deltage i udarbejdelsen af virksomhedens arbejdspladsvurdering, herunder inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse.
5) Deltage i fastsættelse af arbejdsmiljøorganisationens størrelse, jf. § 16 [i bekendtgørelsen].
6) Rådgive arbejdsgiveren om løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål og om, hvordan arbejdsmiljø integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift.

7) Sørge for, at årsagerne til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil undersøges, og sørge for at få gennemført foranstaltninger, der hindrer gentagelse. Arbejdsmiljøudvalget skal en gang årligt udarbejde en samlet oversigt over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader i virksomheden.
8) Holde sig orienteret om lovgivning om beskyttelse af de ansatte mod sikkerheds- og sundhedsrisici.
9) Opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion, tilpasset arbejdsforholdene på virksomheden og de ansattes behov, samt sørge for, at der føres stadig kontrol med overholdelse af instruktionerne.
10) Rådgive arbejdsgiveren om virksomhedens kompetenceudviklingsplan, jf. § 39 [i bekendtgørelsen]
11) Sørge for udarbejdelse af en plan over arbejdsmiljøorganisationens opbygning med oplysning om medlemmer, og sørge for, at de ansatte bliver bekendt med planen.
12) Medvirke aktivt til en samordning af arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdssted.

I forhold til pkt. 2) er der som udgangspunkt tale om en årlig drøftelse, også når der er indgået en lokal MED-aftale. Andet end en årlig drøftelse kan aftales alene såfremt det styrker og effektiviserer samarbejdet om sikkerhed og sundhed jf. bkg. § 20. De opgaver der ligger i en årlig drøftelse skal dog stadig løses.

I forhold til pkt. 5) skal det bemærkes, at det følger af MED-rammeaftalen, at arbejdsmiljøorganisationens størrelse fastlægges i den lokale MED-aftale.

I forhold til pkt. 11) skal det bemærkes, at det ligeledes følger af MED-rammeaftalen, at der i forbindelse med den lokale MED-aftale udarbejdes en plan over arbejdsmiljøorganisationens opbygning. Hovedudvalget er ansvarlig for, at planen suppleres med oplysninger om medlemmer og sørger for, at de ansatte bliver bekendt med planen.

Opgaver på det operationelle plan
Opgaver, der i henhold til bekendtgørelsen varetages på det operationelle plan, dvs. af arbejdsmiljøgruppen, eller det tilsvarende MED-niveau, bekendtgørelsens § 18:

1) Varetage og deltage i aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.
2) Deltage i planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet og deltage i udarbejdelsen af arbejdspladsvurderingen, herunder inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse.
3) Kontrollere, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.
4) Kontrollere, at der gives effektiv oplæring og instruktion tilpasset de ansattes behov.
5) Deltage i undersøgelse af ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil og anmelde dem til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.
6) Påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed.
7) Virke som kontaktled mellem de ansatte og arbejdsmiljøudvalget.
8) Forelægge sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer, som arbejdsmiljøgruppen ikke kan løse, eller som er generelle for virksomheden, for arbejdsmiljøudvalget.

Ad 4) Beskrivelse af, hvordan virksomhedsaftalen [den lokale MED-aftale] kan ændres og opsiges.

Det følger af MED-rammeaftalens § 3, stk. 4 og 5, hvorledes den lokale MED-aftale kan ændres og opsiges, se også bemærkningerne til disse bestemmelser.

Opsigelse af den lokale MED-aftale, herunder organisering af arbejdsmiljøarbejdet, skal ske skriftligt med 9 måneders varsel. Ved aftalens opsigelse skal der optages forhandling om indgåelse af en ny aftale, jf. MED-rammeaftalens § 3, stk. 4.

Det skal endvidere aftales, hvilke konsekvenser en opsigelse vil få i forhold til arbejdsmiljøorganisationen, jf. MED-rammeaftalens § 3, stk. 5. Det kan f.eks. aftales, at bekendtgørelsens almindelige regler om arbejdsmiljøorganisationen igen finder anvendelse. Eller det kan aftales, at den lokale aftale løber videre, indtil der kan opnås enighed om, at den ændres. Andre kombinationer kan også aftales. Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at arbejdsmiljøarbejdet i henhold til arbejdsmiljølovgivningen til enhver tid skal være organiseret.

Ad 5) Oversigt over den aftalte organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i form af en organisationsplan.

Endelig skal den lokale MED-aftale indeholde en oversigt over den aftalte organisering af arbejdsmiljøarbejdet i form af en organisationsplan. Organisationsplanen skal give en oversigt over, hvilken struktur der er valgt på samtlige niveauer i regionen.

Det er hensigtsmæssigt, at hovedudvalget sikrer, at der udarbejdes en oversigt med angivelse af medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen.

Det er derimod ikke hensigtsmæssigt, at lokalaftalens organisationsplan indeholder oplysninger om, hvem der med navns nævnelse er medlemmer af udvalgene, idet en ændring i personkredsen vil kræve en ændring af lokalaftalen

Spørgsmål om fortolkning

> **§ 24.**
> Spørgsmål om fortolkning af og brud på de indgåede aftaler [de lokale MED-aftaler] efter § 20 afgøres efter de sædvanlige fagretlige regler for området. Brud på aftaler indgået efter § 21, stk. 1, nr. 2, kan dog ikke indbringes for Arbejdsretten, men afgøres ved faglig voldgift.

Denne bestemmelse får ingen betydning på det regionale område, idet MED-rammeaftalens konfliktløsningsmodel finder anvendelse, jf. § 21, stk. 2 og § 22. Herefter skal spørgsmål om fortolkning af eller brud på både rammeaftalen og lokalt aftalte bestemmelser om organisering af arbejdsmiljøarbejdet, i første omgang søges løst i hovedudvalget, jf. § 9, stk. 2, nr. 4.

Såfremt det ikke er muligt at blive enige lokalt, må hovedudvalget forelægge sagen for de centrale parter, jf. § 9, stk. 2, nr. 6, sammenholdt med § 21, stk. 2, nr. 2.

Først i tilfælde af at de centrale parter ikke kan blive enige om en løsning, kan sagen indbringes for en voldgiftsret, jf. § 22.

Voldgiftsrettens kendelser er endelige og bindende og kan ikke indbringes for anden myndighed, herunder Arbejdsretten.

Bestemmelsen berører alene fortolkning af eller brud på MED-rammeaftalen og lokalt aftalte bestemmelser om organisering af arbejdsmiljøarbejdet. Øvrige emner i bekendtgørelsen, der ikke er omfattet af den lokale MED-aftale, henhører under Arbejdstilsynets kompetence.

Samarbejdsorganets opgaver

§ 22.
Med henblik på at styrke samarbejdet om sikkerhed og sundhed mellem samarbejdsudvalg, de lokale aftaleparter og arbejdsmiljøorganisationen kan opgaverne i forbindelse med sikkerhed og sundhed varetages af et samarbejdsorgan, hvis

1) der er indgået en aftale i henhold til § 20, og
2) personer, der er valgt til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet, er repræsenteret i samarbejdsorganet.

Bekendtgørelsens § 22 åbner mulighed for, at arbejdsmiljøarbejdet som led i en anden organisering henlægges til et samarbejdsorgan. Det kan således aftales, at arbejdsmiljøudvalg og/eller arbejdsmiljøgrupper helt eller delvist skal integreres i MED-strukturen.

Ved en sådan sammenlægning opnås dels en mere repræsentativ indflydelse på arbejdsmiljøarbejdet, dels en synergieffekt som følge af øget samspil mellem arbejdsmiljø og arbejds-, personale- og samarbejdsforhold i øvrigt.

Det er en betingelse, at arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere er repræsenteret i samarbejdsorganet. I tilfælde, hvor der er mere end en arbejdsmiljørepræsentant eller arbejdsleder, er det tilstrækkeligt, at der vælges en fra hver side til samarbejdsorganet.

I rammeaftalens bemærkninger til § 4, stk. 6, er det formuleret således, at det skal sikres, at arbejdsmiljørepræsentanten også har sæde i udvalget.

Såfremt tillidsrepræsentanten også er valgt til at varetage funktionen som arbejdsmiljørepræsentant, jf. § 23 er det naturligvis tilstrækkeligt, at denne sidder i udvalget.

Det skal understreges, at det skal fremgå af lokalaftalen, at arbejdsmiljørepræsentant og arbejdsleder er sikret plads i samarbejdsorganet. Det er således ikke tilstrækkeligt, at de rent faktisk deltager.

Arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentantarbejdet varetages af én og samme person

§ 23.
Arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentantarbejdet kan varetages af en og samme person, hvis

1) valg til henholdsvis arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant foregår særskilt, og
2) alle ansatte, der ikke er virksomhedsledere eller arbejdsledere i henhold til arbejdsmiljølovens §§ 23 og 24, er sikret valgret og er valgbare til funktionen som arbejdsmiljørepræsentant, jf. § 23, stk. 2, 3 og 7.

Bekendtgørelsens § 23 indebærer, at det kan aftales, at tillidsrepræsentanten også skal varetage funktionen som arbejdsmiljørepræsentant. Valg til de to funktioner skal dog foregå særskilt, og man kan således ikke besætte begge poster ved en enkelt valghandling.

Bortset fra virksomhedsledere og arbejdsledere skal samtlige ansatte have mulighed for at stemme og stille op som kandidat ved valget til arbejdsmiljørepræsentant. Herudover skal reglerne for valg af tillidsrepræsentant for så vidt angår valgbarhed og valgenes gyldighed følges ved valg af arbejdsmiljørepræsentant.

Hvis det er aftalt, at hvervene som arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentant varetages af samme person, vil tillidsrepræsentanten skulle varetage arbejdsmiljørepræsentantens funktioner for den eller de overenskomstgrupper, han eller hun i øvrigt repræsenterer som tillidsrepræsentant, uanset om de pågældende er medlem af den forhandlingsberettigede organisation eller ej.

I disse situationer vil der kunne være mere end én arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen. Disse indgår i et indbyrdes samarbejde og samarbejder med ledelsen om arbejdsmiljøanliggender. Det er vigtigt at være opmærksom på, at alle ansatte på arbejdspladsen skal være "omfattet" af en arbejdsmiljørepræsentant.

Arbejdsmiljøorganisationens opbygning

§ 21, stk.1.
En arbejdsmiljøorganisation kan omfatte
1) flere driftsmæssigt forbundne virksomheder,
2) flere arbejdsgivere på samme arbejdssted, eller
3) kommuner eller regioner og selvejende institutioner, som kommunen eller regionen har indgået driftsoverenskomst med.

§ 21, stk. 2.
Organisering efter stk. 1 er betinget af, at
1) der er indgået aftale i henhold til § 20 for hver af de virksomheder, der er omfattet af den fælles arbejdsmiljøorganisation,
2) arbejdsgiveren i hver af de virksomheder, der er omfattet af den fælles arbejdsmiljøorganisation, selv deltager eller udpeger mindst 1 ansat til at repræsentere sig i den fælles arbejdsmiljøorganisation,
3) der derudover deltager mindst 1 valgt arbejdsmiljørepræsentant, jf. § 25, fra hver af de virksomheder, der er omfattet af den fælles arbejdsmiljøorganisation,
4) der er mindst det samme antal arbejdsmiljørepræsentanter som arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen og
5) det samlede antal medlemmer i den fælles arbejdsmiljøorganisation er tilstrækkeligt til, at arbejdsmiljøorganisationen kan varetage de daglige, planlæggende og koordinerende opgaver på tilfredsstillende måde i alle de deltagende virksomheder.

Se bilag 12.

***

I Arbejdstilsynets At-vejledning F.3.3 om Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med mindst 35 ansatte kan der i kapitlerne 5-10 hentes yderlige inspiration om

- oprettelse af arbejdsmiljøorganisationen,
- arbejdsgiverens pligt i forhold til arbejdsmiljøorganisationen,
- arbejdsmiljøorganisationens opgaver og funktion,
- den årlige arbejdsmiljødrøftelse,
- arbejdsmiljøorganisationens størrelse, og
- valg og udpegning af medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen.

At-vejledningen skal læses i lyset af de forhold, der kendetegner regionerne, og hvad der i øvrigt er aftalt i MED-rammeaftalen, jf. vejledningen i denne håndbog. Det gælder særligt i forhold til følgende punkter:

- Når At-vejledningen beskriver virksomheden eller arbejdsgiveren, skal dette læses som regionen.
- Når At-vejledningen beskriver arbejdsmiljøgrupper og arbejdsmiljøudvalg, skal dette forstås som de instanser, som i henhold til den lokale MED-aftale varetager henholdsvis de operationelle og de strategiske opgaver i arbejdsmiljøorganisationen.
- At-vejledningen beskriver, at arbejdsgiveren i samarbejde med de ansatte og arbejdslederen fastsætter antallet af arbejdsmiljøgrupper. Når der indgås en lokal MED-aftale, fastsættes antallet af arbejdsmiljøgrupper i denne aftale.
- At-vejledningen beskriver oprettelse af en arbejdsmiljøorganisation i to niveauer, men kræver ikke etablering af et hovedudvalg. Hvor mange niveauer arbejdsmiljøorganisationen består af, fastlægges i den lokale MED-aftale. I henhold til MED-rammeaftalen skal der i alle regioner etableres et hovedudvalg.
- At-vejledningen beskriver, at arbejdsmiljøudvalget deltager i fastsættelsen af arbejdsmiljøorganisationens størrelse. Når der indgås en lokal MED-aftale, fastsættes arbejdsmiljøorganisationens størrelse i denne aftale.
- At-vejledningen beskriver sammensætningen af arbejdsmiljøudvalget Når der indgås en lokal MED-aftale, fastsættes sammensætningen af udvalg mv. i denne aftale.
- At-vejledningen beskriver, at arbejdsmiljørepræsentanten vælges for to år ad gangen, og at arbejdsgiveren og de ansatte kan aftale en længere valgperiode, dog højst fire år. Når der indgås en lokal MED-aftale, fastsættes valgperiodens længde (dog mindst 2 år) i denne aftale.

I Arbejdstilsynets At-vejledning F.3.7 om Arbejdsmiljøuddannelse for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen kan hentes yderlige information om reglerne om den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse og om supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

At-vejledninger er ikke bindende for regionen, arbejdsmiljøorganisationen eller andre, men bygger på love og bekendtgørelser, som er bindende.

Bilag 12.

Selvejende institutioner med driftsoverenskomst med en region og "fælles arbejdsmiljøorganisation"

RLTN
FORHANDLINGSFÆLLESSKABET

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010, giver i § 21 mulighed for, at en arbejdsmiljøorganisation kan omfatte en region og selvejende institutioner, som regionen har indgået driftsoverenskomst med.

Bekendtgørelsens grundlæggende vilkår – at der skal være indgået en aftale i to niveauer – er opfyldt ved MED-rammeaftalens områdebestemmelse, § 1. De lokale MED-aftaler omfatter således også ansatte i selvejende institutioner, som regionen har indgået driftsoverenskomst med.

Når der er indgået en lokal MED-aftale, er de pågældende selvejende institutioner automatisk omfattet af den lokale MED-aftale, der er indgået for regionen. De selvejende institutioner skal således ikke vælge den lokale MED-aftale til eller søge om at blive omfattet af den lokale MED-aftale. De selvejende institutioner kan heller ikke vælge den lokale MED-aftale fra.

Den lokale MED-aftale skal således beskrive, på hvilken måde de selvejende institutioner indgår i den fælles arbejdsmiljøorganisation i MED-organisationen. Den lokale MED-aftale skal også beskrive, hvorledes arbejdsmiljøarbejdet styrkes og effektiviseres. Se nærmere herom i bilag 11.

Valg af arbejdsmiljørepræsentant(er) og etablering af arbejdsmiljøgruppe(r) eller tilsvarende MED-niveau(er) for hver af de selvejende institutioner sker efter de principper (antal, valgperiode, dækningsområde mv.), der er aftalt i den lokale MED-aftale.

Bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed forudsætter, at både arbejdsgiveren og valgte arbejdsmiljørepræsentanter for hver af de selvejende institutioner deltager i den fælles arbejdsmiljøorganisation. Hvis den fælles arbejdsmiljøorganisation kun omfatter en enkelt eller nogle få selvejende institutioner, vil der ikke være store praktiske problemer ved, at der deltager en arbejdsgiverrepræsentant og en valgt arbejdsmiljørepræsentant fra hver af de selvejende institutioner i den fælles arbejdsmiljøorganisation.

Såfremt der er tale om flere selvejende institutioner, kan der med henblik på at sikre, at den fælles arbejdsmiljøorganisation fungerer effektivt aftales en organisering, som ud fra proportionalitets hensyn og hensynet til en effektiv organisation sikrer, at både regionale og selvejende institutioner deltager i arbejdsmiljøorganisationens øverste niveauer.

Som en del af MED-strukturen kan der fx etableres fora, hvor arbejdsgiverrepræsentanter og valgte arbejdsmiljørepræsentanter fra de selvejende institutioner og de tilsvarende regionale institutioner har mulighed for at udveksle information og koordinere arbejdsmiljøanliggender af fælles betydning på tværs af institutionerne. Repræsentanterne fra henholdsvis de regionale og de selvejende institutioner vælger hver for sig repræsentanter, der skal deltage i det eller de overliggende niveau(er) i den fælles arbejdsmiljøorganisation.

Hvor mange repræsentanter, de regionale institutioner og de selvejende institutioner deltager med hver især i det/de overliggende niveauer i den fælles arbejdsmiljøorganisation, skal aftales i den lokale MED-aftale. Det skal sikres, at det samlede antal medlemmer i den fælles arbejdsmiljøorganisation er tilstrækkeligt til, at den kan varetage sine opgaver på en tilfredsstillende måde – både i forhold til regionen og i forhold til de selvejende institutioner. Antallet af valgte arbejdsmiljørepræsentanter skal være mindst det samme som antallet af arbejdsgiverrepræsentanter.

Den lokale MED-aftale skal også beskrive, hvorledes det sikres, at arbejdsmiljøarbejdet koordineres dels mellem regionen og de selvejende institutioner, dels mellem de selvejende institutioner indbyrdes. Det skal beskrives, hvorledes beslutninger mv. kommunikeres til selvejende institutioner, der ikke direkte er repræsenteret i øverste MED-niveauer.

Oversigten over den aftalte organisering af samarbejdet om arbejdsmiljøet (sikkerhed og sundhed), jf. bilag 11, skal også beskrive, hvorledes de selvejende institutioner indgår i den fælles arbejdsmiljøorganisation.

Regionen og den selvejende institution er forskellige, selvstændige juridiske enheder. Arbejdsgiverens pligter og ansvar i forhold til arbejdsmiljøloven påhviler den juridiske enhed. Pligter og ansvar i forhold til arbejdsmiljøloven kan ikke overdrages til en anden arbejdsgiver eller til nogen anden person. Regionen kan således ikke påtage sig – og heller ikke blive pålagt – ansvaret for, at den selvejende institution overholder arbejdsmiljøloven. Det ansvar ligger hos den selvejende institution som juridisk enhed.

Hvis Arbejdstilsynet under tilsyn på en selvejende institution bliver opmærksom på forhold, som ikke er i orden i forhold til arbejdsmiljøloven, stiles et eventuelt påbud til den selvejende institution, ikke til regionen. Det er den selvejende institution, der har ansvaret for at efterkomme påbuddet.

Det er således også den selvejende institution, der har ansvaret for, at den lovpligtige APV (arbejdspladsvurdering) udarbejdes for institutionen, og at kravene til lovpligtig arbejdsmiljøuddannelse af medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen overholdes. Den lokale MED-aftale kan indeholde principper for gennemførelse af APV og lovpligtig arbejdsmiljøuddannelse, som de selvejende institutioner i den fælles arbejdsmiljøorganisation er forpligtet til at følge.

De selvejende institutioner er omfattet af og forpligtet til at følge retningslinjer, der fastlægges af regionens MED-organisation (den fælles arbejdsmiljøorganisation), herunder retningslinjer i forhold til opgaver og samarbejde på arbejdsmiljøområdet, fx pligt til at følge regionens overordnede arbejdsmiljøstrategi eller -politik eller pligt til at koordinere kursus- og uddannelsesvirksomhed, herunder den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse, med regionen.

Regionen kan fastlægge, i hvilket omfang de selvejende institutioner kan eller skal trække på den service på arbejdsmiljøområdet, som regionen stiller til rådighed for egne arbejdspladser og institutioner, fx gennem arbejdsmiljøafdeling, arbejdsmiljøkoordinator, HR-afdeling eller aftaler med eksterne konsulenter. Det kan fx ske i driftsoverenskomsten med de selvejende institutioner.

Bilag 13.

Protokollat om uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet

Indledning
Til brug for de regioner, der indgår en lokal aftale i henhold til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, er parterne enige om en uddannelse, der består af

- en grunduddannelse og
- et antal opfølgningsmoduler (klippekort)

Ledere og medarbejdere i et medindflydelses- og medbestemmelsessystem skal deltage i grunduddannelsen inden for det første funktionsår. Hvis der er enighed i hovedudvalget herom, kan en region udvikle og tilbyde en tilsvarende uddannelse.

Den obligatoriske uddannelse, som valgte arbejdsmiljørepræsentanter og ledere i arbejdsmiljøorganisationen skal gennemgå, er reguleret i bekendtgørelser med hensyn til omfang og indhold.[1]

A. FORMÅL FOR UDDANNELSEN

1. Uddannelsens overordnede formål
Det overordnede formål for uddannelsen inden for det regionale medindflydelses- og medbestemmelsessystem er

- at kvalificere ledelses- og medarbejderrepræsentanter til at indgå i et samarbejde om de samlede opgaver i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet, dvs. opgaver vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold på arbejdspladsen, i institutionen og i regionen set i et helhedsperspektiv,
- at give deltagerne kendskab til det formelle grundlag for samarbejdet,
- at skabe en erkendelse hos deltagerne af, at samarbejde er af væsentlig betydning for såvel udvikling af kvalitet og service i regionen som for personalepolitikken og for medarbejdernes udviklingsmuligheder og trivsel,
- at medvirke til, at samarbejdet kan udføres i praksis under hensyntagen til de særlige politiske vilkår, som kendetegner arbejdet i det regionale system og
- understøtte deltagernes motivation og engagement og bibringe dem en forståelse for MED-systemets skabelse af merværdi i deltagernes egen organisation.

[1] Bekendtgørelse nr. 849 af 29. juni 2010 om godkendelse af udbydere af de obligatoriske arbejdsmiljøuddannelser (krav til formål og indhold af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse) og bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed (den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelses varighed, 3 dage).

2. Formål for grunduddannelsen
Grunduddannelsen skal danne grundlag for videre uddannelse i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet.

Grunduddannelsen skal med udgangspunkt i den enkelte regions forhold:

- være attraktiv for såvel ledere som medarbejdere i MED-systemet
- ruste deltagerne til at håndtere de udfordringer regionerne står overfor, herunder behovet for smidige og effektive processer, der fremmer holdbare resultater af høj kvalitet og udvikler regionen som en fortsat effektiv og attraktiv arbejdsplads
- bibringe deltagerne en helhedsforståelse af medindflydelses- og medbestemmelsessystemets opgaver og muligheder, herunder MED's rolle og opgaver i forhold til arbejdsmiljøarbejdet
- bibringe deltagerne kompetence til at indgå i dialog og samarbejde omkring udvikling af arbejdspladsen og løsning af kerneopgaven, herunder forståelse for samarbejdets præmisser, viden om egne og andres kompetencer og roller
- sikre deltagerne forståelse for MED-systemets placering i en politisk ledet organisation og MED-niveauernes forskellige roller, opgaver og ansvar i den regionale organisation
- sikre deltagerne viden om grundlæggende centrale og lokale regler og begreber vedrørende MED-samarbejdet, herunder rækkevidden af information, drøftelse og retningslinjer og forskellen på medindflydelse og medbestemmelse
- introducere deltagerne til relevante værktøjer, der kan anvendes i deres videre arbejde i MED-systemet
- bidrage til at deltagerne reflekterer over, hvordan MED-systemet kan understøtte, at alle medarbejdere og ledere medvirker til at kvalificere, styrke, effektivisere og udvikle medindflydelsen og medbestemmelsen i regionen

3. Formål for klippekortmodulerne
Modulerne har til formål at deltagerne bl.a. får

- viden om andre emner end de, der er gennemgået på grunduddannelsen, og som er af lokal relevans,
- opdateret deres viden om den regionale sektors aktuelle og fremtidige vilkår og muligheder for at udøve sin virksomhed i praksis,
- viden om konkrete arbejdsmiljøaktiviteter og -forhold,
- metoder til aktiviteter, der kan fremme MED- og arbejdsmiljøorganisationernes funktioner i regionen og
- inspiration til gennemførelse og opfølgning af medindflydelses- og medbestemmelsessystemets konstruktive udvikling.

B. UDDANNELSESMODELLEN

1. Uddannelsens opbygning og varighed
Uddannelsen er opbygget, således at der tilbydes:

a. En grunduddannelse
Ledere og medarbejdere, der indgår i et medindflydelses- og medbestemmelsessystem, der også varetager arbejdsmiljøfunktionen, gennemgår en grunduddannelse af 14,8 timers varighed.

Ledere og medarbejdere, der indgår i et medindflydelses- og medbestemmelsessystem, der ikke varetager arbejdsmiljøfunktionen, gennemgår en grunduddannelse af 7,4 timers varighed.

b. Et antal opfølgningskurser (klippekortmoduler)
Alle ledere og medarbejdere, som indgår i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet, har ret til supplerende uddannelse (klippekort):

- 1 dag pr. funktionsår for ledere og medarbejdere, der varetager enten arbejdsmiljøfunktionen eller samarbejdsfunktionen
- For ledere og medarbejdere, der varetager såvel arbejdsmiljø- som samarbejdsfunktionen, 2 dage pr. år i 2., 3. og 4. funktionsår. Herefter 1 dag pr. år i 5. og følgende funktionsår[2]

Den enkelte repræsentant kan opspare disse supplerende uddannelsesdage i funktionstiden. Retten til de supplerende uddannelsesdage kan anvendes (første klip udløses), når grunduddannelserne er gennemgået, dog tidligst 1 år efter valget/udpegningen.

Klippekortet skal kunne anvendes til f.eks. temadage, enkeltstående kursusdage og længerevarende kursusaktiviteter enten for hele eller udvalgte dele af udvalget eller for enkeltpersoner.

Klippekortet kan enten anvendes til uddannelser, som udbydes af de centrale parter eller til andre uddannelser efter eget valg.

Principper for anvendelse af klippekort fastlægges i hovedudvalget i den enkelte region.

[2] Dvs. tillidsrepræsentanter, der samtidig er arbejdsmiljørepræsentanter og leder-repræsentanter, der samtidig er arbejdsmiljøledere."

Emner til brug af klippekort kunne være:

- MED-uddannelse for hovedudvalg
- MED og organisationens strategiske udfordringer
- Kommunikation og sammenhængskraft i MED
- MED og social kapital
- MED og omstilling, effektivisering og innovation
- MED og udvikling af samarbejdet om kerneopgaven
- Gode, værdiskabende og udbytterige MED-møder
- Det gode MED-samarbejde
- Udvikling af MED-samarbejdet
- MED og budget
- MED og personalepolitik
- MED og strategisk arbejdsmiljøarbejde
- MED og arbejdsmiljøopgaven
- MED og psykisk arbejdsmiljø
- MED og fysisk arbejdsmiljø
- Samspillet mellem MED og arbejdsmiljøgrupperne
- MED, trivselsmåling og APV
- MED, trivsel og sundhed
- MED og stress
- MED og vold, mobning og chikane
- MED og fokus på trivsel og arbejdsglæde
- MED og sygefravær
- MED og sundhedsfremme

Parterne udvikler løbende nye klippekortmoduler samt klippekortmoduler målrettet den konkrete organisation.

Klippekortet har ingen indvirkning på uddannelse af tillidsrepræsentanter, herunder frihed til denne uddannelse.

2. Overgang til MED

Ved overgang fra Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg til en lokal MED-aftale, skal ledere og medarbejdere, der sidder i et MED-udvalg, tilbydes MED-grunduddannelsen.

C. ORGANISERING

1. Udvikling og udbud af uddannelserne
De centrale parter har ansvaret for uddannelserne.

De centrale parter sikrer, at der hele tiden er et antal kurser, der kan anvendes som klippekortmoduler.

Parterne vil overfor regionerne anbefale uddannelserne.

Hvis der er enighed i hovedudvalget, kan en region
- selv udvikle en tilsvarende uddannelse,
- lokalt træffe beslutning om anvendelse af egne undervisere til sådanne kurser og
- anvende undervisere fra egen region til at foretage undervisningen på den uddannelse, som parterne har udviklet.

Indhold og varighed af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse er fastlagt ved bekendtgørelse. PUF er godkendt som udbyder af de obligatoriske arbejdsmiljø-uddannelser i henhold til gældende regler herom.

2. Evaluering og kvalitetssikring
De centrale parter foretager løbende evaluering og kvalitetssikring af uddannelserne, herunder af kursusmaterialet.

D. UNDERVISERE

1. Kvalifikationskrav
Der fastlægges følgende minimumskrav til underviserne på de uddannelser, som parterne udvikler:

Faglige/pædagogiske kvalifikationer:
- Bredt kendskab til regionale forhold
- Erfaring med samarbejde mellem forskellige fagområder i en region (f.eks. gennem arbejdet som tillidsrepræsentant, MED-medlem eller som leder)
- Erfaring med mundtlig formidling/undervisning baseret på tidssvarende pædagogiske metoder
- Have gennemgået en voksenpædagogisk grunduddannelse eller tilsvarende eller forpligte sig til at gennemføre en sådan uddannelse efter udpegningen som underviser

Personlige kvalifikationer:
- Agere partsneutralt i undervisningssammenhænge
- Anerkende værdien i samarbejde mellem ledelse og medarbejdere
- Kunne undervise med et personligt engagement og respekt for den enkelte deltagers forudsætninger

2. Udpegning og certificering
Parterne godkender i fællesskab undervisere på grundlag af ovennævnte krav. Med udgangspunkt i kvalifikationskravene tilstræbes en rimelig geografisk fordeling og en ligelig fordeling af underviserne mellem ledelses- og medarbejderrepræsentanter.

Når underviserne er udpeget, skal de for at kunne undervise certificeres og vedligeholde denne certificering. Dette indebærer bl.a. følgende:
- Gennemførelse af MED- underviseruddannelsen
- Der forudsættes at underviseren afholder et nærmere fastlagt antal kursusdage årligt
- Deltagelse i de fællesaktiviteter, der gennemføres af parterne for underviserne
- Gennemførelse af evaluering af egen præstation som en rutine

På baggrund af ovenstående aftaler de centrale parter detaljerede bestemmelser vedr. certificering og vedligeholdelse af certificering.

3. Underviservilkår
Undervisernes vilkår fastlægges ved aftale mellem de centrale parter.

E. FINANSIERING

Uddannelsen finansieres af regionerne, som afholder alle udgifter til uddannelserne, herunder løn/honorar til underviserne, samt kursusdeltagernes løn m.v. i kursustiden.

F. OVERORDNEDE (PÆDAGOGISKE) PRINCIPPER

Med henblik på at styrke dialog og samarbejde omkring udvikling af arbejdspladsen og løsning af kerneopgaven og for at sikre størst mulig læringsudbytte for deltagerne skal MED-uddannelsen bygge på følgende pædagogiske principper:
- undervisningen skal tage højde for deltagernes forskellige forudsætninger og motivation
- undervisningen skal være forankret i deltagernes praksis og virkelighed
- undervisningen skal bygge på aktiv inddragelse af deltagernes kompetencer og erfaringer
- undervisningen skal skabe rum og mulighed for refleksion med henblik på at sikre, at det lærte kan anvendes i praksis

- undervisningen skal være anvendelsesorienteret, dvs. deltagerne skal modtage undervisning, som sætter dem i stand til efterfølgende at anvende det, som de har lært
- undervisningen skal tilrettelægges, så den sikrer mest mulig samspil mellem deltagerne
- uddannelsen skal tage højde for, at læring både sker før, under og efter selve undervisningen
- undervisningen skal tage udgangspunkt i fastlagte læringsmål og evalueres efter disse

G. IKRAFTTRÆDEN

Medarbejdere og ledere, der pr. den 1. januar 2015 har påbegyndt grunduddannelsen efter de hidtidige regler, kan vælge at gennemføre den påbegyndte uddannelse.

Medarbejdere og ledere, der den 1. januar 2015 sidder i et MED-/SU-udvalg, og som ikke har gennemført grunduddannelsen efter de hidtidige regler, skal så vidt muligt gennemføre grunduddannelsen inden udgangen af 2015.

Dette protokollat træder i kraft den 1. april 2015 og erstatter Protokollat om uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet indgået mellem henholdsvis RLTN og KTO, Akademikerne og FOA den 7. april 2014 og RLTN og Sundhedskartellet den 18. februar 2014.

København, den 11. december 2017

For REGIONERNES LØNNINGS- TAKSTNÆVN
Signe Friberg Nielsen / Ole Lund Jensen

For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET
Anders B. Christensen / Helle Basse

BILAG 14.
Vedtægter for AKUT-fonden

I medfør af § 9, stk. 3 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og § 15, stk. 4 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse har Regionernes Lønnings- og Takstnævn, KL og Forhandlingsfællesskabet aftalt følgende vedtægter for Amtskommunernes og Kommunernes fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter m.fl. (AKUT).

§ 1. FONDENS BELIGGENHED

Uddannelsesfonden er etableret som en selvstændig funktion i KL's lokaler. Brevveksling fra fonden sker i dennes navn.

§ 2. FONDENS INDTÆGTER OG UDGIFTER

Stk. 1
Kommuner og regioner indbetaler til uddannelsesfonden et bidrag pr. præsteret arbejdstime, jf. protokollat til Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse. Fondens midler anvendes til finansiering af personaleorganisationernes udgifter ved tillidsrepræsentantens deltagelse i aktiviteter efter § 9 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og § 15 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Stk. 2
De bidrag, der fremgår af det til enhver tid gældende protokollat til Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse indbetales fra kommunerne og regionerne til AKUT-fonden henholdsvis 1. januar og 1. juli i hvert overenskomstår (1. april-31. marts).

Indbetalingen sker på baggrund af en løbende optælling af de ATP-pligtige timer i de seneste 6 måneder umiddelbart forud for indbetalingstidspunktet, dvs. 1. juli til 31. december og 1. januar til 30. juni.

Omkostningerne ved bidragenes beregning og indbetaling afholdes af de berørte kommuner og regioner.

Stk. 3
De til enhver tid tilstedeværende likvide midler anbringes på giro- og/eller bankkonto i fondens navn. Udgifterne til fondens administration, herunder udgifterne til revisionen af fondens regnskab, afholdes af de indbetalte bidrag med påløbne renter, inden udlodning finder sted til de forhandlingsberettigede personaleorganisationer. Disposition over fondens giro- og bankkonti kræver underskrift af to personer, som er bemyndiget hertil, jf. § 4, stk. 2, nr. 3.

Stk. 4
De til fonden indbetalte midler – med tillæg af renter og med fradrag af administrationsbidrag (jf. stk. 3) – anvises til den enkelte personaleorganisation senest én måned efter indbetalingerne. Efter aftale med den berørte personaleorganisation kan indbetaling dog ske til vedkommende hovedorganisation.

§ 3. FONDENS REGNSKAB OG REVISION

Stk. 1
Fondens regnskabsår er kalenderåret.

Stk. 2
Senest den 1. juli hvert år sender de personaleorganisationer, henholdsvis hovedorganisationer, som har modtaget midler (jf. § 2, stk. 4), til fonden et regnskab over anvendelsen af de i det foregående regnskabsår modtagne midler, jf. § 2, stk. 1. Den sekretariatsmæssige koordineringsgruppe, jf. § 4, stk. 1, kan stille krav til regnskabsaflæggelsens form og indhold. Regnskaberne skal være revideret af en statsautoriseret eller registreret revisor, medmindre det beløb, der af fonden er udbetalt i det foregående regnskabsår, er under kr. 30.000.

Stk. 3
1) Revisionen af fondens regnskab varetages af et statsautoriseret revisionsselskab, som der er enighed om mellem parterne.
2) Det reviderede regnskab sendes til den sekretariatsmæssige koordineringsgruppe (jf. § 4, stk. 2) senest den 1. maj hvert år.

§ 4. TILSYN MED FONDEN

Stk. 1
I medfør af KTO-forliget pr. 1. april 1995 er der nedsat en sekretariatsmæssig koordineringsgruppe med deltagelse fra Forhandlingsfællesskabet, Regionernes Lønnings- og Takstnævn og KL.

Stk. 2
I relation til denne aftale er det koordineringsgruppens opgave
1) at føre tilsyn med fondens virksomhed,
2) at godkende et årligt budget for fondens administration, herunder at fastsætte et á conto administrationsbidrag, jf. § 2, stk. 3,
3) at give underskriftsbemyndigelse til disposition over fondens giro- og bankkonti, jf. § 2, stk. 3,
4) at have indseende med anvendelse af fondens midler, jf. § 2, stk. 1,
5) at godkende det i § 3, stk. 3, nævnte regnskab.

Stk. 3
Selskabsretligt tegnes fonden af en af KL og RLTN udpeget repræsentant og formanden for Forhandlingsfællesskabet.

§ 5. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE AF VEDTÆGTERNE

Stk. 1
Vedtægterne træder i kraft den 1. april 2015.

Stk. 2
Vedtægterne af 24. maj 2005 for AKUT ophæves.

Stk. 3
Hvis både Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse opsiges af en eller flere af dennes parter, jf. § 30 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og § 24 (KL) / § 23 (RLTN) i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, betragtes vedtægterne i relation til den (de) opsigende part(er) automatisk som opsagt til udløb pr. samme dato som Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

København, den 12. december 2016

For KL
Michael Ziegler / Marianne Brinch-Fischer

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN
Signe Friberg Nielsen / Ole Lund Jensen

For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET
Anders Bondo Christensen / Helle Basse

Bilag 15.
Protokollat om bidrag til AKUT-fonden

Ved forlig af 20. februar 2021 mellem Forhandlingsfællesskabet og Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) er der opnået enighed om, at det beløb regionerne indbetaler til Amtskommunernes og Kommunernes Fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter mfl. (AKUT)

- pr. 1. april 2021 forhøjes fra 40,6 øre til 41,2 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime,
- pr. 1. april 2022 ændres fra 41,2 øre til 42,1 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime og
- pr. 1. april 2023 forhøjes fra 42,1 øre til 42,8 øre pr. APT-pligtig arbejdstime.

Beregning og indbetaling af det halvårlige beløb sker i overensstemmelse med følgende:

Optælling af timer til beregning af AKUT foretages løbende i de forskellige lønsystemer på grundlag af de ATP-pligtige timer i perioden.

Indbetaling til AKUT-fonden skal foretages pr. halve år, dvs. pr. den 1. januar og 1. juli. Optællingsperioden er de seneste 6 måneder umiddelbart forud for indbetalingstidspunktet dvs. 1. juli til 31. december og 1. januar til 30. juni.

Ved indbetalingen pr. 1. januar og 1. juli anvendes for alle ATP-pligtige timer i optællingsperioden den pr. 1. april gældende bidragssats i det pågældende overenskomstår.

Ved indbetalingen pr. 1. juli 2021 vil optællingsperioden til beregningen være 1. januar 2021 - 30. juni 2021 og bidragssatsen 41,2 øre for alle de optalte timer.

Dette protokollat træder i kraft den 1. april 2021 og erstatter Protokollat om bidrag til AKUT-fonden af 11. januar 2019.

København, den 7. juni 2022

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN
Rikke M. Friis / Ole Lund Jensen

For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET
Mona Striib / Helle Basse

STIKORDSREGISTER

TIL MED-RAMMEAFTALEN + BILAG

Stikordsregister til MED-rammeaftalen + bilag

AKUT-fonden 65, 112, 138-141, 142
- Refusion 61, 64

Afskedigelse 54, 68-70
Arbejdsforhold 18, 33, 41, 44, 52
Arbejdsmiljø
- Aktiviteter og metoder 19, 91, 119, 120
- Arbejdsmiljørepræsentanter 29, 30, 47, 51, 52, 53, 54, 55, 59, 60, 61, 62, 63, 65, 68-70, 84, 89, 92, 109, 125-127
- Procedure for gennemførelse og opfølgning 19, 91, 119, 121
- Selvejende institutioner 10, 17, 19, 22, 27, 87, 126, 128-130
- Sikkerheds- og sundhedsarbejdet 20, 21, 54, 117-127
- Strategisk arbejdsmiljødrøftelse 20, 22, 121, 127
- Styrke og effektivisere 19, 21-22, 91, 117, 119, 120, 128
- Ændret organisering 19, 47, 91, 117-127

Beskyttelse 29, 50, 59, 68, 112
Budget 39, 45, 92, 94
Centrale parter 13, 23, 39, 41, 44, 45, 74, 77-79
Drøftelse 10, 34-37, 41, 91
Forhandling 13, 22, 23, 33, 35, 40, 53, 67, 68-70, 84-90, 91, 97-100
Forhandlingsorgan 20, 23, 24, 42, 43, 52, 55, 58, 59, 63, 65, 67, 84-90, 91, 117
Forhandlingsvilje 37, 88,111, 114
Fortolkning 41, 43, 71, 73, 77-78, 114, 115, 124
Fravigelse af TR-bestemmelser 66-67, 112-116
Fællestillidsrepræsentant 55, 56-58, 92
Honorering af arbejdsmiljørepræsentanter 62, 109
Hovedudvalget 21, 24, 30-31, 40-45, 78, 85, 92, 94-96, 111, 117, 118, 121, 122, 124, 131, 133, 135
- Drøftelse af emner og indsatsområder i perioden 41, 44-45, 95
- Obligatoriske opgaver 41-42, 94-96

Håndhævelse af forpligtelser 10, 73-75
Information 10, 33-37, 53, 73, 77, 87, 91, 104, 129, 132
Informationspligt 34-36
- Gensidig 33, 34, 36, 41

Institution 28, 36, 37, 40, 48-52, 59, 61, 87, 89, 93, 97-100
Kontaktudvalg 28
Ledelseskompetence 26, 30, 31, 40, 92

Ledelsesrepræsentanter 29, 87
Lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse 13, 17, 18-30, 55, 57, 78, 85, 91-93, 117-127
- Genforhandling 43, 85
- Indsendelse til centrale parter 90
- Lokale forhandlinger 13, 85, 91-93
- Opsigelse af lokal aftale 19, 22-23, 43, 85, 91, 93, 119, 123
- Tilpasning 41-44, 117

Lokal tillidsrepræsentantaftale 23, 24, 66-67, 72-73, 90, 93, 112-116
- Uoverensstemmelser vedr. lokal tillidsrepræsentantaftale 72-73, 115

Medarbejderrepræsentanter 24, 29, 47, 58, 59-63, 68-70, 86, 88-89, 92-93
- Frikøb 88, 93
- Nødvendig og tilstrækkelig tid 60-62, 110
- Tidsforbrug 89, 93, 112, 114
- Uddannelsesaktiviteter 88, 89, 93, 111

Medarbejderrepræsentation 28, 31, 35
Medbestemmelse 18, 33, 37-40
Medindflydelse 18, 33, 34-37
MED-uddannelse 44, 53, 131-137
Minimumsbestemmelser 7, 23-24
Mægling 72, 116
Områdebestemmelse 17
Omstilling 34-35, 39, 102-105
Overenskomstgruppe 28, 29, 48-52, 56-57, 92, 96, 110, 114, 126
Opgaver for øvrige MED-udvalg 41, 97-100
Personaleforhold 35, 39, 45, 92
Personalemøder 26, 27, 92
Positiv forhandlingsvilje 37, 88
Procedureretningslinjer 39-40, 103
Retningslinjer 24, 30, 33, 37-40, 41-42, 45, 77-78, 91, 103, 130
- Opsigelse af retningslinjer 40, 45

Selvejende institutioner 10, 17, 19, 22, 27, 87, 126, 128-130
Struktur 25-31, 41, 43-44, 84, 91-93, 124
Sundhed 19-21, 39, 41-42, 53-54, 94-96, 97-100, 117-127
Suppleanter 29, 55, 58-59, 68, 107, 112
Talsperson 52

Tillidsrepræsentanter 12, 47-75
- Aflønning 59-60, 62, 108, 114
- Afskedigelse 29, 68-70
- Anmeldelse af valg 50-51, 57, 107
- Frikøb 111
- Leder-TR 48, 52
- Orientering 54-55, 106
- Tidsanvendelse 47, 60-62, 66, 89, 96, 110-111
- Kurser 53, 61, 63-65, 112
- Tjenestefrihed 61, 63, 64
- Valg 29, 47-52
- Vilkår 49, 59-63, 88-89, 92-93, 95-96, 110-111
- Virksomhed 52-55

Trivsel 22, 41-42, 94-96, 97-100, 120, 131
Udbud/udlicitering 35, 102-105
Udvalgenes sammensætning 28-31, 92, 127
Udvalgsstruktur 25-31, 92-93
Ufravigelige bestemmelser 7, 24-25
Uoverensstemmelse 39, 41, 42, 71, 72-73, 77-79
Valgbarhed 48, 49, 50, 51, 55, 58, 125, 126
Valgforbund 50
Valgfællesskab 50
Valggrupper 9, 28, 31, 86
Valgperiode 51, 112, 127, 128
Voldgift 71, 72-73, 74-75, 78-79, 116, 124

DANSKE REGIONER

Forhandlings fællesskabet