

MEDaftale for Region Midtjylland

... med ændringer som følge af ændringer i
arbejds miljølovgivningen og OK 2011

MEDaftale for Region Midtjylland

- med ændringer aftalt oktober 2009
og ændringer i arbejdsmiljølovgivningen
og OK 2011

INDHOLD

Forord

KAPITEL 1

Område

§ 1

Formål og midler

§ 2

Ikrafttræden af MEDaftale og opsigelse

§§ 3-4

Sammensætning af MEDudvalg

§ 5

Regions-MEDudvalget

§ 6

Hoved-MEDudvalg

§ 7

Center-MEDudvalg

§ 8

Lokal-MEDudvalg

§ 9

Andre MEDudvalg

§ 10

Ændring af struktur

§ 11

Kompetence

§ 12

KAPITEL 2

Medindflydelse og medbestemmelse i

Regions-, Hoved-, Center- og Lokal-

MEDudvalg

§ 13

Information og drøftelse

§§ 14-15

Retningslinjer

§ 16

Regions-MEDudvalgets opgaver

§ 17

Decentralisering

§ 18

Uddannelse

§ 19

KAPITEL 3

Tillidsrepræsentanter

Valg af tillidsrepræsentanter

§ 20

Tillidsrepræsentantens virksomhed

§ 21

Valg af fællestillidsrepræsentanter

§ 22

Valg af suppleant

§ 23

Medarbejderrepræsentanternes vilkår

§ 24

Frihed til deltagelse i kurser, møder, mv

§§ 25-26

.....

Opsigelse af MEDaftalens særlige

bestemmelser om tillidsrepræsentantvilkår

§ 27

Afskedigelse

§ 28

Voldgift vedrørende §§ 20-28

§ 29

Uoverensstemmelser vedrørende lokale

aftaler indgået om fravigelse af

rammeaftalens tillidsrepræsentant

bestemmelser

(§§ 20, 21, 22, 24 og 25)

§ 30

Håndhævelse af forpligtelserne i

§ 14 stk. 7-9 § 31

.....

KAPITEL 4

De centrale parters opgaver og kompetence

§ 32

Voldgift vedrørende § 32 stk. 2

§ 33

Bilag til MEDaftalen:

Bilag 1 om forretningsorden for

Hoved-MEDudvalg og Lokal-

MEDudvalg.....

Bilag 2 om vilkårsaftale for tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og MEDudvalgsmedlemmer.....
Bilag 3 om opgaver for Regions-MEDUdvalget og de øvrige MEDudvalg i relation til generelle rammeaftaler

Bilag 4 Opgaver for tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljøgrupper.....
Bilag 5 Region Midtjyllands MEDstruktur
Bilag 6 Andre lokal MEDudvalg

FORORD

Medaftalen er sammen med de overordnede målsætninger og personalepolitikken for Region Midtjylland den fælles ramme for dialogen og samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Region Midtjylland.

Region Midtjylland sætter opgaven i centrum og skal bl.a. derfor være en god og attraktiv arbejdsplads. Ledelse og medarbejdere skal samarbejde om at nå regionens mål og om at løse opgaverne bedst muligt. Det betyder, at ressourcerne skal anvendes mest effektivt, så borgere, brugere og virksomheder får den bedst mulige service og kvalitet, og der skabes gode resultater i forhold til regionens målsætninger.

Region Midtjyllands grundlæggende værdier er dialog, dygtighed og dristighed, og samarbejdet bygger på en grundlæggende og høj faglig kvalitet.

Region Midtjylland lægger vægt på, at alle ansatte sikres en fortsat faglig, personlig og organisatorisk udvikling. Det kan ske i det daglige arbejde, i forbindelse med efter- og videreuddannelse eller i forbindelse med løsning af forsknings- og udviklingsopgaver.

Dialog og lydhørhed er afgørende for udvikling af et frugtbart samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

Vi ønsker en åben og ligeværdig dialog, hvor vi giver hinanden tilbakemeldinger – både påskønnelse og konstruktiv kritik. Det er legitimt og velkomment, at ledelse og medarbejdere tidligt henleder opmærksomheden på problemer, så de kan løses i et samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

Dialog betyder tidlig og reel inddragelse i beslutningsprocesserne og, at beslutningerne formuleres, så de er forståelige og gennemskuelige både for de ansatte og omverdenen.

MEDaftalen understreger ledelsens og medarbejdernes fælles ansvar for den nødvendige kompetenceudvikling.

Erfaring og viden skal deles mellem den ansatte både af hensyn til opgaveløsningen og af hensyn til den enkeltes og den fælles faglige udvikling.

Region Midtjylland er en decentral organisation, hvor beslutninger i så høj grad som muligt bliver truffet lokalt. Det giver den enkelte medarbejder gode muligheder for reel indflydelse på sin egen arbejdssituation og en høj grad af frihed til at vælge den mest hensigtsmæssige måde at klare opgaverne på. Men det kræver også en vilje til at kunne påtage sig et ansvar og kunne arbejde selvstændigt. Det forudsætter også, at ledelsen skaber klarhed om målene, om mulighederne for opgavens udførelse, og at ledelsen giver de ansatte det nødvendige råderum. En vigtig forudsætning for en effektiv opgaveløsning er, at der er et godt arbejdsmiljø, hvor der er engagement og arbejdsglæde, og hvor de ansattes sundhed og sikkerhed prioriteres meget højt.

MEDaftalen understreger, at MEDudvalgene løbende skal sikre den fortsatte udvikling af arbejdsmiljøet, så at arbejdsmiljøarbejdet bliver en naturlig del af hverdagen.

En forudsætning for et godt arbejdsmiljø er også, at der i omverdenen er respekt omkring det arbejde, der udføres. Regionens tilbud skal være kendte, og det forventes, at både ledere

og medarbejdere medvirker til at skabe et godt omdømme for regionen.

MEDaftalen er det fælles udgangspunkt for, og et vigtigt bindeled for samarbejdet i regionen, men aftalen kan ikke stå alene.

For at sikre den fortsatte udvikling af samarbejdet, er det nødvendigt, at MEDudvalgene aktivt følger op på aftalen og i en dialog når frem til, hvordan man lokalt kan sikre den fortsatte udvikling af samarbejdet både af hensyn til de ansatte og den bedt mulige løsning af opgaverne.

MEDaftalen er vedtaget af Region Midtjyllands MEDforhandlingsorgan den 11. december 2006. Der er mellem Region Midtjylland og forhandlingsorganet i oktober 2009 aftalt en række ændringer af den oprindelige aftale. Endvidere er der gennemført en række konsekvensrettelser som følge af ændringer af rammeaftalen om Medindflydelse og Medbestemmelse i forbindelse med indgåelsen af overenskomster i 2008 og 2011.

KAPITEL 1

OMRÅDE

§ 1

stk. 1. Aftalen gælder for alle ansatte i Region Midtjylland, herunder ansatte ved selvejende institutioner, der har indgået driftsoverenskomst med Region Midtjylland.

stk. 2. Regionens sikkerheds- og sundhedsarbejde varetages i henhold til Arbejds miljølovens regler og inden for bestemmelserne i denne aftale.

stk. 3. Aftalen er formuleret som en bred rammeaftale, der giver plads til lokale initiativer og lokale løsninger.

stk. 4. Aftalen hviler på "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse" og den fælles vejledning parterne har knyttet hertil.

FORMÅL OG MIDLER

§ 2

stk. 1. Region Midtjylland skal være en organisation, der løser opgaverne effektivt og på en hensigtsmæssig måde for brugere, borgere og medarbejdere.

Derfor skal denne aftale:

1 skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i regionen. Samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere bygger på Region Midtjyllands værdier: dialog, dygtighed og dristighed.

2 sikre og til stadighed forbedre og udvikle gode forhold for personalet, herunder sikkerheds- og sundhedsforhold, der fremmer tryk og trivsel.

3 styrke medarbejdernes interesse for en kvalificeret varetægelse af regionens opgaver, og sikre, at alle medarbejdere har reel medindflydelse og medbestemmelse.

4 sikre at medarbejderne har viden om og forståelse for den indflydelse, de får gennem denne MEDaftale, herunder især den medindflydelse og medbestemmelse, der kan opnås på den enkelte arbejdsplads.

Dette sker ved:

1 at Region Midtjylland har en åben dialog, åben information, åbne beslutningsgange og et godt samarbejde mellem ledere og medarbejdere.

2 at Region Midtjylland støtter en virksomhedskultur, hvor det er legitimt og velkomment at henlede opmærksomheden på problemer, og hvor der er lydhørhed fra ledelsen, når der er problemer. Problemerne løses i et nært samarbejde mellem ledere og medarbejdere.

3 at i Region Midtjylland har både ledere og medarbejdere, der kommer ud for forhold, der skal anfægtes, pligt til at gå til den nærmeste overordnede. Medarbejderne vil også i disse situationer kunne inddrage deres tillidsrepræsentant. Ved forhold af særlig alvorlig karakter er lederen og medarbejderen/tillidsrepræsentanten desuden forpligtet til at følge, hvorvidt henvendelsen fører til handling. I modsat fald skal både lederen, tillidsrepræsentanten og medarbejderen gå videre op i ledelsessystemet.

4 at Region Midtjylland har en ligeværdig dialog mellem ledelse og medarbejdere, og hvor man giver hinanden tilbagemeldinger både om positive og negative forhold.

5 at ledelse og medarbejdere på alle niveauer informerer hinanden så tidligt som muligt om relevante og nødvendige initiativer med henblik på inddragelse i beslutningsprocesserne på den enkelte arbejdsplads.

6 at den enkelte medarbejder skal informere og holde sig informeret om alle forhold af betydning for arbejds-, samarbejds-, personale- og arbejdsmiljøforhold. MEDudvalgene skal løbende vurdere, om den enkelte medarbejder har adgang til den nødvendige og tilstrækkelige information.

7 at medarbejderrepræsentanterne og MEDudvalgene skal inddrages aktivt i samarbejdet, fordi det er af stor betydning

både for regionen og medarbejderne, at der drages det fulde udbytte af medarbejdernes viden og erfaring.

8 at medarbejderrepræsentanter og MEDudvalg skal have reel mulighed for at varetage deres opgaver både på de enkelte arbejdspladser, og når repræsentanter og udvalg dækker et større område eller hele regionen.

9 at den nødvendige introduktion, efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling af alle medarbejderne finder sted.

10 at det er en vigtig ledelsesopgave på alle niveauer at sørge for et godt arbejdsmiljø, og at den enkelte medarbejder skal arbejde aktivt for eget og kollegers arbejdsmiljø.

stk. 2. Alle medarbejdere skal have reel handlekompetence og skal samarbejde med henblik på at nå de fælles mål.

Samarbejdet sker i det daglige arbejde, i MEDudvalgene og i andre fora på den enkelte arbejdsplads. Ledelsen skal være opmærksom på, om samarbejdet i andre fora bør struktureres og formaliseres.

stk. 3. Region Midtjylland skal være en arbejdsplads, som kan fastholde og rekruttere de bedste medarbejdere. Regionen skal samtidig være en god, attraktiv, social ansvarlig og rummelig arbejdsplads, hvor man drager nytte af forskelligheden blandt medarbejderne.

stk. 4. Alle ansatte, afdelinger, institutioner og driftsområder skal se sig selv som en del af Region Midtjylland og bidrage til samarbejdet mellem alle niveauer.

stk. 5. Arbejdsmiljøarbejdet sker gennem en systematisk, forebyggende og sundhedsfremmende indsats, så Region Midtjylland kan være en god og udviklende arbejdsplads.

På alle niveauer skal der udarbejdes arbejdsmiljøaftaler (virksomhedsaftaler), så der kan etableres et systematisk arbejdsmiljøarbejde. Af arbejdsmiljøaftalen skal det fremgå, hvordan arbejdsmiljø-organisationen

(AMO) er opbygget, hvordan opgaver og funktioner vil blive varetaget, og der skal være en tidsplan for forløbet og for løbende evaluering af mål og midler.

Region Midtjyllands arbejdsmiljøaftale ligger på regionens hjemmeside:
<http://www.rm.dk/via3955.html>

Arbejdsmiljøindsatsen skal især have fokus på de arbejdsmiljøindsatsområder, der udmeldes i lovgivningen, i overenskomsterne og af Regionsrådet.

stk. 6. Der skal løbende udarbejdes undersøgelser og arbejdspladsvurdering (APV), på regionens arbejdspladser, med henblik på at skabe dokumentationsgrundlag for arbejdsmiljøhandleplaner.

stk. 7. Arbejdsmiljøindsatsen skal inddrages og konsekvenserne for arbejdsmiljøet vurderes i forbindelse med budgetovervejelser og i forbindelse med større omlægninger.

stk. 8. Arbejdsmiljøarbejdet skal foregå i en decentral struktur med velafgrænsede områder, inden for hvilke arbejdsmiljøarbejdet varetages af en arbejdsmiljøgruppe (bestående af valgte medarbejderrepræsentanter og udpegede ledelsesrepræsentanter for området) i nær tilknytning til samtlige medarbejdere. En arbejdsmiljøgruppe bør som udgangspunkt ikke dække mere end 50 medarbejdere. Hvis en arbejdsmiljø-gruppe kommer til at dække mere end 50 medarbejdere, så skal dette godkendes i arbejdsmiljøudvalget/ MEDudvalget.

stk. 9. På hvert hospital, på Psykiatri- og Socialområdet, i Regional Udvikling og i administrationen i regionshusene skal der være udpeget en daglig arbejdsmiljø-koordinator, der varetager arbejdsmiljøarbejdet på Hoved-MEDudvalgets/arbejdsmiljøudvalgets vegne. Den samme person kan udpeges som daglig arbejdsmiljø koordinator både for Regional Udvikling og administrationen i regionshusene.

IKRAFTRÆDEN AF MEDAFTALE OG OPSIGELSE

§ 3

stk. 1. Aftalen har virkning fra den 1. januar 2007.

stk. 2. Aftalen kan af begge parter opsiges skriftligt med 9 måneders varsel til udgangen af september i ulige år.

stk. 4. Ved aftalens opsigelse optages forhandlinger mellem parterne om indgåelse af en ny aftale.

stk. 5. Aftalen kan genforhandles uden forinden at være opsagt.

stk. 6. Hvis der ikke kan opnås enighed om indgåelse af en ny aftale, gælder de centralt aftalte regler om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og arbejdsmiljølovens bestemmelser.

§ 4

stk. 1. Denne aftale skal er evalueret af Regions-MEDudvalget i 2010.

SAMMENSÆTNING AF MEDUDVALG

§ 5

MEDudvalg skal 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 personaleorganisationers størrelse inddrages ved vurdering af sammensætning af udvalget på medarbejdersiden. Hvis ikke alle personaleorganisationer er repræsenteret, kan der etableres kontaktudvalg eller andet forum, der kan virke vejledende for personalerepræsentanterne i MEDudvalget. Udpegning og valg af medlemmer til MEDudvalg sker i 1. kvartal i ulige år.

REGIONS-MEDUDVALGET

§ 6

stk. 1. Der oprettes et Regions-MEDudvalg sammensat af 11 ledelsesrepræsentanter og 22 medarbejderrepræsentanter.

stk. 2. Ledelsessiden består af:
4 direktionsmedlemmer,
3 repræsentanter udpeget blandt hospitalsledelserne,
1 repræsentant udpeget blandt cheferne fra Regional Udvikling,
1 repræsentant udpeget blandt cheferne fra Psykiatri- og Socialområdet,
1 repræsentant udpeget blandt stabscheferne og
1 repræsentant valgt af og blandt de arbejdsledere, der i henhold til Arbejdsmiljøloven er valgt til regionens Hoved-MEDudvalg/Hovedarbejds miljøudvalg. En af ledelsesrepræsentanterne udpeges af ledelsen som ansvarlig for regionens sikkerheds- og sundhedsarbejde.

stk. 3. Regions-MEDudvalgets medarbejderrepræsentanter udpeges af hovedorganisationerne, således at 9 repræsentanter udpeges af LO, 9 repræsentanter udpeges af FTF og

3 repræsentanter udpeges af AC.
1 repræsentant valgt af og blandt de arbejdsmiljørepræsentanter, der i henhold til Arbejdsmiljøloven er valgt til regionens Hoved-MEDudvalg/Hovedarbejds miljøudvalg.

Mindst 12 af medarbejderrepræsentanterne skal have ansættelsesmæssig tilknytning til Region Midtjylland.¹

Mindst 3 af de 21 udpegede medarbejderrepræsentanter udpeges blandt medlemmer af arbejdsmiljøudvalg og arbejdsmiljøgrupper.

Regions-MEDudvalgets sammensætning skal på medarbejderside i så høj grad som muligt dække både hospitalerne, Regional Udvikling, Psykiatri- og Socialområdet og administrationen i regionshusene.

¹ Der kan vælges 10 medarbejderrepræsentanter, der ikke har ansættelsesmæssig tilknytning til Region Midtjylland, men som regionalt varetager de faglige interesser for en gruppe medarbejdere

stk. 4. Regions-MEDudvalgets medarbejderside etablerer et kontakt-udvalg, hvor de organisationer, der ikke er direkte repræsenteret i Regions-MEDudvalget, kan virke vejledende for de repræsentanter, der har plads i Regions-MEDudvalget.

stk. 5. Regions-MEDudvalget er øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i Region Midtjylland. Regions-MEDudvalget er tillige øverste udvalg på sikkerheds og sundhedsområdet for hele regionen.

stk. 6. Regions-MEDudvalget fastsætter selv sin forretningsorden.

HOVED-MEDUDVALG

§ 7

stk. 1. Der etableres Hoved-MEDudvalg, der varetager både medindflydelsesopgaver og opgaver vedrørende sikkerheds- og sundhedsarbejde. Dette fordrer ikke sammenfald mellem tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant.

Hoved-MEDudvalg oprettes for:

- ▶ Hospitaler med hospitalsledelser
- ▶ Psykiatri- og socialområdet
- ▶ Administrationen i regionshusene

Regions-MEDudvalget skal godkende oprettelse af Hoved-MEDudvalg herudover.

stk. 2. Hvis der er enighed om det, kan der oprettes et Hoved-MEDudvalg, der varetager medindflydelsesopgaver og et Hovedarbejdsmiljøudvalg, der varetager sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

stk. 3. Hoved-MEDudvalgene skal på både ledelses- og medarbejderside i så høj grad som muligt dække de forskellige institutioner og afdelinger, der hører under udvalget.

stk. 4. Medarbejderrepræsentanternes pladser skal tage udgangspunkt i en fordeling på hovedorganisationsområderne (AC, FTF og LO) og afspejle personalesammensætningen.

stk. 5. De lokale organisationer – eller de som organisationerne bemyndiger til det – udpeger Hoved-MEDudvalgets medarbejderrepræsentanter blandt de ansatte.

For personalegrupper med valgte tillidsrepræsentanter og/eller arbejdsmiljørepræsentanter sker udpegningen blandt disse.

Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

Mindst 1 af de udpegede medarbejderrepræsentanter udpeges blandt medlemmer af arbejdsmiljøudvalg og arbejdsmiljøgrupper.

stk. 6. I enstrengede Hoved-MEDudvalg vælges mindst 1 ledelsesrepræsentant af og blandt de arbejdsledere, der har sæde i områdets arbejdsmiljøudvalg eller arbejdsmiljøgrupper.

stk. 7. I enstrengede Hoved-MEDudvalg skal der af og blandt arbejdsmiljøudvalg, arbejdsmiljøgrupper eller arbejdsmiljørepræsentanter vælges mindst 1 medarbejderrepræsentant, der har plads i Hoved-MEDudvalget.

stk. 8. Hoved-MEDudvalgene kan efter behov nedsætte underudvalg.

stk. 9. Hoved-MEDudvalgene fastsætter selv deres forretningsorden, der udarbejdes i overensstemmelse med den vedlagte minimums forretningsorden, jf. bilag 1, der er vedlagt aftalen.

CENTER- MEDUDVALG

§ 8

stk. 1. Inden for de områder, hvor der er etableret en centerstruktur – eller en anden lignende struktur -, og hvor der er en selvstændig ledelseskompetence, skal der under Hoved-MEDudvalget etableres et Center-MEDudvalg.

stk. 2. Oprettelse af et Center-MEDudvalg skal godkendes af Regions-MEDudvalget.

stk. 3. Center-MEDudvalg oprettes og sammensættes efter samme bestemmelser som Hoved-MEDudvalget.

stk. 4. Center-MEDudvalgets opgaver og kompetence aftales med Hoved-MEDudvalget. I tilfælde af uenighed forelægges spørgsmålet for Regions-MEDudvalget.

LOKAL-MEDUDVALG

§ 9

stk. 1. På hver institution og/eller afdeling skal der oprettes et lokalt MEDudvalg, der varetager både medindflydelsesopgaver og institutionens eller afdelingens sikkerheds- og sundhedsarbejde. Dette fordrer ikke personsammenfald mellem tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant.

stk. 2. Hvis der er enighed om det, kan der oprettes et Lokal-MEDudvalg, der varetager medindflydelsesopgaver og et lokalt arbejdsmiljøudvalg, der varetager sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

stk. 3. Et Lokal-MEDudvalg kan være:
1. Institutionens eller afdelingens leder eller ledelse og et antal medarbejderrepræsentanter valgt af og blandt institutionens eller afdelingens medarbejdere.

2. På mindre institutioner eller afdelinger kan udvalget være sammensat af samtlige medarbejdere og ledelsen, der mødes i forbindelse med faste, formaliserede møder.

stk. 4. På medarbejdersiden skal der altid være mindst 3 repræsentanter i et lokalt institutions- eller afdelingsudvalg. Hvis institutionens eller afdelingens sikkerheds- og sundhedsarbejde løses i udvalget, skal arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere indgå i udvalget i overensstemmelse med Arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om valg til arbejdsmiljøorganisationen (AMO).

stk. 5. Medarbejderrepræsentationen i udvalgene skal tage udgangspunkt i en

fordeling på hovedorganisationsområderne (AC, FTF og LO) og afspejle personalesammensætningen.

I arbejdsmiljøudvalg gælder Arbejdsmiljølovens bestemmelser om valg til arbejdsmiljøorganisationen (AMO).

stk. 6. For udvalg, der dækker geografisk adskilte institutioner eller afdelinger, skal såvel ledelses- som medarbejderrepræsentationen i så høj grad som mulig også dække de geografiske områder.

stk. 7. Udvalgenes sammensætning på medarbejderside baseres som hovedregel på tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

stk. 8. Der skal afholdes mindst 1 møde pr. kvartal i de udvalg, der oprettes.

stk. 9. Udvalgene kan efter behov nedsætte underudvalg.

stk. 10. Udvalgene fastsætter selv deres forretningsorden – jf. bilag1 til MEDaftalen.

ANDRE MEDUDVALG

§ 10

stk. 1. I det omfang flere afdelinger har fælles lokaler, kan der, hvis ledelse og medarbejdere er enige herom, oprettes Hus-MEDudvalg, der varetager de medindflydelses- og arbejdsmiljøopgaver, der er en følge af lokalerne, og som er fælles for de forskellige afdelinger – f.eks. vedrørende kantineforhold, mødelokaler mv.

stk. 2. Hus-MEDudvalg oprettes og sammensættes efter samme bestemmelser som Lokal-MEDudvalg.

stk. 3. Hus-MEDudvalgets opgaver og kompetence skal aftales med de Lokal-MEDudvalg, der i øvrigt dækker ledere og medarbejdere.

stk. 4. I det omfang, det af andre årsager kan være hensigtsmæssigt at oprette MEDudvalg på tværs af forskellige afdelinger, kan der, hvis ledelse og medarbejdere er enige herom, oprettes tværgående Lokal-MEDudvalg, der varetager de medindflydelses- og arbejdsmiljøopgaver, der f.eks. er en følge af en fælles faglig ledelse.

stk. 5. Tværgående Lokal-MEDudvalg oprettes og sammensættes efter samme bestemmelser som Lokal-MEDudvalg.

stk. 6. Tværgående Lokal-MEDudvalgs opgaver og kompetence skal aftales med de Lokal-MEDudvalg, der i øvrigt dækker ledere og medarbejdere.

stk. 7. Oprettelse af et Hus-MEDudvalg og tværgående Lokal-MEDudvalg skal godkendes af Regions-MEDudvalget.

ÆNDRING AF STRUKTUR

§ 11

stk. 1. Hvis der ønskes oprettet MEDudvalg udover de MEDudvalg, der er nævnt i denne aftale, så skal dette forelægges for Regions-MEDudvalget.

stk. 2. Regions-MEDudvalget skal orienteres om oprettelse og nedlæggelse af MEDudvalg.

KOMPETENCE

§ 12

stk. 1. 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.

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.

stk. 2. Uenighed om fortolkning af retningslinjer, fortolkning af denne aftale og behandling af uoverensstemmelser omkring MEDaftalen skal af Lokal-MEDudvalg eller Arbejdsmiljøudvalg sendes til Hoved-MEDudvalget eller Hovedarbejdsmiljøudvalget. Hvis der ikke opnås enighed i Hoved-MEDudvalget eller Hovedarbejdsmiljøudvalget videresendes sagen til Regions-MEDudvalget.

Oversigt over andre MEDudvalg, se bilag 5 på side 53.

KAPITEL 2

MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE I REGIONS-, HOVED-, CENTER- OG LOKAL-MEDUDVALG

§ 13

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

1. Ledelsen og medarbejderne har gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

2. Medarbejderne har medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde.

3. I Regions-MEDudvalget har ledelse og medarbejdere mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler/ overenskomster i de tilfælde, hvor aftaleretten af de centrale parter er delegeret til de lokale repræsentanter – jf. bilag 7 i parternes rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

INFORMATION OG DRØFTELSE

§ 14

stk. 1. Grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse er, at der er en 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 eller medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller Regionsrådet beslutninger.

stk. 3. I de tilfælde, hvor det er Regionsrådet eller et af de politiske udvalg, der skal træffe beslutning, skal medarbejderrepræsentanternes synspunkter indgå i ledelsens indstilling.

Regions-MEDudvalget, Hoved-MEDudvalget, Center- eller Lokal-MEDudvalget skal derfor høres inden direktionen, eller den administrative ledelse har færdiggjort sin indstilling til politikerne eller direktionen, eller inden institutionen/afdelingen har færdiggjort sin indstilling til området.

I de tilfælde, hvor det af tidsmæssige grunde ikke er muligt at indkalde det relevante MEDudvalg, forelægges indstillingen af ledelsen for MEDudvalgets næstformand.

Hvis det på grund af uenighed ikke er muligt at indarbejde medarbejdernes synspunkter i områdets eller institutionens/afdelingens indstilling, skal medarbejdernes synspunkter forelægges samtidig med indstillingen.

stk. 4. Information om budget og om indførelse eller ændring af bestående teknologi skal som hovedregel gives både skriftligt og mundtligt.

stk. 5. Ledelsen skal regelmæssigt give information om fremkomne forslag og trufne beslutninger i Regionsrådet.

stk. 6. Ledelsen skal løbende informere om væsentlige ændringer i de regnskabsmæssige og økonomiske forhold for det pågældende ansvarsområde. Orienteringen skal ske således, at der kan ske drøftelse af de elementer, der vedrører

arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljømæssige forhold.

MEDudvalgene har en informations- og drøftelsesret vedrørende budgettet for det område udvalget dækker. MEDudvalgene kan i enighed fastlægge retningslinjer for anvendelse af konti, der vedrører arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

stk. 7. I overensstemmelse med reglerne om information og drøftelse påhviler det ledelsen, at

- a. informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i arbejdsstedets 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 ansættelsesforhold, herunder beslutning om virksomheds-overdragelse.

stk. 8. Beslutninger i henhold til stk. 7, 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 MEDudvalget.

stk. 9. For det tilfælde, at beslutninger, som nævnt i stk. 8 indebærer betydelige ændringer af en personalegruppes arbejds- og personaleforhold og denne gruppe ikke er repræsenteret i MEDudvalget, kan medarbejdersiden eller denne gruppe inden forhandlingen fremsætte krav om, at de suppleres med en tillidsrepræsentant for denne personalegruppe. Et sådan krav skal fremlægges i forlængelse af, at medarbejderne bliver bekendt med, at der skal ske en forhandling.

stk. 10. For så vidt angår indførelse og brug af ny samt væsentlig ændring af bestående

teknologi, påhviler det ledelsen at holde medarbejderne orienteret herom. Der skal være tale om en teknologi, der i en væsentlig grad ændrer arbejdet for en eller flere medarbejdere.

Oplysningerne skal fremlægges skriftligt til drøftelse i MEDudvalget og/eller i et nedsat underudvalg. Oplysningerne om indførelse af ny samt ændring af bestående teknologi kan f.eks. vedrøre:

- A. Den nye teknologis:
 - a. formål
 - b. funktion
 - c. udformning
 - d. økonomi
 - e. tidsplaner og
 - f. eventuelle sammenhæng med andre systemer.

- B. De påregnede konsekvenser heraf for:
 - a. arbejdsmiljøet
 - b. arbejdets tilrettelæggelse og i indhold
 - c. personalebehov
 - d. personaleanvendelse, herunder jobfordeling og
 - e. uddannelse.

stk. 11. Det påhviler ledelsen at foranledige, at MEDudvalget/ et nedsat underudvalg behandler mulighederne, for i størst muligt omfang at sikre medarbejderne andet kvalificeret arbejde i regionen i de tilfælde, hvor indførelse og brug af ny teknologi nødvendiggør en ændret arbejdstilrettelæggelse.

I den forbindelse skal behovet for omskoling og efteruddannelse klarlægges, og der skal i nødvendigt omfang aftales retningslinjer for en sådan omskoling/ efteruddannelse. Denne omskoling/ efteruddannelse betales fuldt ud af regionen. I de tilfælde, hvor det ikke er muligt at tilbyde en medarbejder andet kvalificeret arbejde, skal der optages forhandling med den berørte organisation.

stk. 12. Særligt påhviler det ledelsen at orientere MEDudvalget med henblik på

drøftelse af større rationaliseringsforanstaltninger eller arbejdsomlægninger, herunder forhold i forbindelse med udbud og udlicitering og udfordringsret med henblik på at have mulighed for at drøfte de arbejds- og personalemæssige konsekvenser.

stk. 13. Ledelsen skal fremlægge de nødvendige oplysninger om de påtænkte foranstaltningers omfang og karakter. Ved drøftelsen må inddrages alle de menneskelige og tekniske problemer, ændringerne giver anledning til, og der skal lægges vægt på at tilgodese medarbejdernes behov for tryghed. Det påhviler MEDudvalget at behandle mulighederne for omplacering, omskoling eller eventuel anden beskæftigelse for de medarbejdere, der berøres af ændringerne. I øvrigt henvises til KTO- og Sundheds-kartellets protokollater om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering, der kan findes på:
<http://www.rm.dk/via3955.html>

§ 15

Alle forhold, som er omfattet af informationspligten, skal tages op til drøftelse, hvis den ene part ønsker det.

RETNINGSLINJER

§ 16

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

stk. 2. Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som – efter indstilling fra f.eks. Regions-MEDudvalget – er fastsat eller godkendt af Regionsrådet, er ikke at betragte som retningslinjer, og er derfor ikke omfattet af denne MEDaftale, herunder af de særlige bestemmelser om opsigelse, jf. stk. 9.

stk. 3. De retningslinjer om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der før 1. januar 2007 er aftalt i MEDudvalg, som videreføres efter den 1. januar 2007, løber uændret videre. Dette gælder både

de generelle politikker og lokalt aftalte retningslinjer.

stk. 4. Der skal aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af:

1. budgettets konsekvenser for arbejds-, samarbejds-, personale- og arbejdsmiljøforhold,
2. regionens personalepolitik herunder ligestillingspolitik,
3. de overordnede retningslinjer for efter- og videreuddannelse af de medarbejdere, herunder generel efteruddannelsesplanlægning
4. større rationaliserings- og omstillingsprojekter.

stk. 5. Retningslinjer om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold kan fx være om:

- a. arbejdsmiljø,
- b. ligestilling,
- c. familie,
- d. seniorer,
- e. Socialt Kapitel,
- f. placering af den daglige arbejdstid og pauser,
- g. velfærdsforanstaltninger og disses gennemførelse,
- h. forhold vedrørende medarbejdernes sikkerhed,
- i. udarbejdelse af ordensregler,
- j. arbejdstilrettelæggelse,
- k. fastlæggelse af arbejds-metoder,
- l. indretning af arbejdslokaler og arbejdspladser,
- m. hensigtsmæssig udnyttelse af maskiner og materialer,
- n. ansættelser,
- o. afskedigelser,
- p. forfremmelser,
- q. intern uddannelse,
- r. omplacering,
- s. omskoling, efteruddannelse og kompetenceudvikling,
- t. udformning og gennemførelse af introduktionsprogram,
- u. stillingsbeskrivelse,
- v. personalebedømmelse,
- w. personalemæssige konsekvenser af at anvende udbud og udlicitering,

x. sygefravær.

Stk. 6. Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som – efter indstilling fra Regions-MEDudvalget – 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. 9.

stk. 7. Aftalte retningslinjer er bindende for begge parter, som er forpligtet til at forsvare og anvende dem.

stk. 8. Alle retningslinjer udformes skriftligt. Aftaler om retningslinjer kan opsiges med 3 måneders varsel. Inden opsigelsen finder sted, skal der søges gennemført ændringer af retningslinjerne ved forhandling mellem parterne.

stk. 9. Hvis der ikke opnås enighed om retningslinjer på et givet område, skal ledelsen, hvis medarbejderne fremsætter ønske herom, redegøre for, hvordan man derefter vil forholde sig på det pågældende område.

stk. 10. Retningslinjer, som er aftalt i henhold til stk. 4 (procedureretningslinjer) gælder, indtil der er opnået enighed om ændringer.

REGIONS-MEDUDVALGETS OPGAVER

§ 17

stk. 1. Regions-MEDudvalget forhandler og indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i henhold til bestemmelserne heri.

stk. 2. Regions-MEDudvalget har endvidere til opgave:

1. at modtage information og drøfte alle forhold af generel betydning for Region Midtjylland eller forhold, der vedrører flere områder, medmindre disse har været behandlet i de berørte områdeudvalg - jf. § 18, stk. 2,

2. gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele regionen,

3. at løse de opgaver, der fremgår af arbejdsmiljølovgivningen,

4. at vejlede om udmøntning af denne aftale, herunder om nedsættelse af udvalg mv.,

5. at fortolke aftalte retningslinjer,

6. at fortolke denne aftale og behandle uoverensstemmelser om den,

7. at indbringe uoverensstemmelser og fortolknings spørgsmål vedrørende rammeaftalen mv. for de centrale forhandlingsparter.

8. regelmæssigt at evaluere anvendelsen af medarbejderudviklingssamtaler i regionen – jf. "Aftale om kompetenceudvikling § 4 stk.2"

9. at aftale retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmålinger, jf. Aftale om trivsel og sundhed § 3 stk.2.

10. at aftale retningslinjer om sygefraværssamtaler jf. Aftale om trivsel og sundhed § 9 stk.4

11. 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

12. at sikre, at der i regionen aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til vold, mobning og chikane – herunder fra 3. person – i tilknytning til udførelsen af arbejdet, jf. Aftale om sundhed og trivsel § 12 stk.1 og 2.

13. at aftale retningslinjer vedrørende sundhed, jf. Aftale om trivsel og sundhed § 6 stk. 1.

14. at revidere og overvåge de vedtagne retningslinjer jf. pkt. 12, 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.

15. at drøfte fra hvilken aldersgruppe tilbudspligt om seniorsamtaler indtræder, jf. Aftale om senior-politik § 3 stk.2.

16. at foretage en generel og overordnet drøftelse mv. i henhold til Rammeaftale om socialt kapitel § 3.

17 at fastlægge, hvorledes Rammeaftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter i regionerne udmøntes.

Stk. 3 Regions-MEDudvalget skal endvidere gennemføre en drøftelse af hvilke emner og indsatsområdet, der er væsentlige at fokusere på og arbejde med i perioden.

Stk. 4. Regions-MEDudvalgets drøftelse vedrørende emner og indsatsområder jf. stk. 3 ændrer ikke ved de grundlæggende bestemmelser vedrørende medindflydelse og medbestemmelser jf. MEDaftalens § 2.

Stk. 5. Retningslinjer som er aftalt i henhold til stk. 2 pkt. 9 – 13 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 arbejds mængde jf. Aftale om trivsel og sundhed § 7.

Stk. 8. Regions-MEDudvalget mødes mindst én gang om året med den politiske ledelse med henblik på drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds-, samarbejds-, personale- og arbejdsmiljøforhold i regionen og om de emner, der i øvrigt aftales.

Stk. 4. Regions-MEDudvalget skal fastlægge og sikre uddannelsen på MEDområdet i Region Midtjylland.

DECENTRALISERING § 18

stk. 1. Information, drøftelse og fastlæggelse af retningslinjer skal foregå så lokalt som muligt.

stk. 2. Information og drøftelse af forhold, der vedrører mere end én institution, afdeling eller område eller stab kan behandles i de berørte MEDudvalg, når det sikres, at bestemmelserne om information og drøftelse i henhold til denne aftale er opfyldt.

UDDANNELSE

§ 19

stk. 1. Både ledere og medarbejdere i et MEDudvalg skal uddannes til at kunne varetage deres opgaver i udvalgene. Grundkurset for MEDudvalgsmedlemmer er obligatorisk og skal gennemføres inden for 1 år efter valget eller udpegningen til MEDudvalget.

stk. 2. I enstrengede MEDudvalg med 6 medarbejderrepræsentanter eller derover skal mindst 2 af medarbejderrepræsentanterne have gennemgået den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse. For begge medarbejderrepræsentanter gælder, at de skal følge den lovpligtige tidsfrist for tilmelding til arbejdsmiljøuddannelsen.

KAPITEL 3

TILLIDSREPRÆSENTANTER

VALG AF TILLIDSREPRÆSENTANTER

§ 20

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

Hvis medarbejdere og ledelse er enige om det, kan der vælges 1 tillidsrepræsentant for mindre end 5 ansatte.

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

I vurderingen af, om der bør vælges mere end 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. institution, kan indgå:

- antallet af medarbejdere i overenskomstgruppen på institutionen/afdelingen,
- geografien, institution/afdeling, der er fordelt på flere adresser med en vis afstand,
- institutionens/ afdelingens struktur og organisation,
- opgavernes forskellighed mv.

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.

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.

1/2 år nedsættes til 1 måned for Foreningen af Yngre Lægers tillidsrepræsentant.

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. De enkelte organisationer fastsætter valgterminer for valg af tillidsrepræsentanter.

TILLIDSREPRÆSENTANTENS VIRKSOMHED § 21

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.

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.

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

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.

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

VALG AF FÆLLESTILLIDSREPRÆSENTANTER § 22

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 af organisationerne.

stk. 2. Det kan mellem en personaleorganisationens 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 vedkommendes personaleorganisation/- organisationer over for regionen.

stk. 3. Valg af fællestillidsrepræsentanter, der ikke i forvejen er tillidsrepræsentanter, kan alene finde sted efter lokal aftale.

stk. 4. Organisationerne har tilkendegivet, at de forbeholder sig muligheden for at gøre brug af muligheden for at vælge en fællestillsrepræsentant i henhold til rammeaftalens § 12, stk. 5. Det betyder, at de overenskomstgrupper, der har 2 eller flere tillidsrepræsentanter, har mulighed for at vælge en fællestillidsrepræsentant, der dækker hele regionen. Denne skal have ansættelsesmæssig tilknytning til regionen, men behøver ikke at være tillidsrepræsentant i forvejen.

stk. 5. I forbindelse med valg af en fællestillidsrepræsentant i henhold til § 22 beslutter organisationerne, hvilke spørgsmål, der varetages af fællestillidsrepræsentanten og meddeler dette til ledelsen.

VALG AF SUPPLEANT § 23

stk. 1. Der kan vælges 1 suppleant (stedfortræder) for hver medarbejderrepræsentant, herunder tillidsrepræsentant, efter tilsvarende regler som nævnt i § 20, stk. 5 og 6, samt for fællestillidsrepræsentanten.

stk. 2. Suppleanten er omfattet af bestemmelsen i § 28. Under medarbejderrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i medarbejderrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter nærværende regler.

stk. 3. Med henblik på at sikre kontinuiteten i arbejdet, skal der lokalt på arbejdspladsen aftales, at suppleanten har den fornødne tid til samarbejde med den medarbejderrepræsentant vedkommende er valgt for.

MEDARBEJDERREPRÆSENTANTERNES VILKÅR

§ 24

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

stk. 2. Medarbejderrepræsentanter skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelsen af deres hverv. Det er ledelsens ansvar at sørge for, at den nødvendige tid til hvervets udførelse er til stede.

stk. 3. For medarbejderrepræsentanter i Regions-MEDudvalget, Hoved-MEDudvalget eller Hovedarbejdsmiljøudvalget, Center-MEDudvalg eller Center-arbejdsmiljøudvalg ydes en årlig kompensation til de pågældendes arbejdspladser der pr. 1. april 2009 udgør 30.000 kr. (09. niveau) pr. medarbejderrepræsentant.

stk. 4. Til de arbejdspladser, der afgiver en medarbejder både til Regions-MEDudvalget og et Hoved-MEDudvalg/Hovedarbejdsmiljøudvalg, kompenseres fra 1. april 2009 med 2 X 30.000 kr. (09. niveau) Udgiften til kompensation til arbejdspladsen for Regions-MEDudvalgets medlemmer afholdes af en HR pulje, der er afsat til dette formål.

Ledelsen af de områder, som de forskellige Hoved- og Center-MEDudvalg dækker, kompenserer den enkelte medarbejderrepræsentants arbejdsplads af det budget ledelsen af området er ansvarlig for.

Der ydes ikke kompensation til den enkelte arbejdsplads for de medarbejderre-

præsentanter, der er udpeget til det Hoved-MEDudvalg, der dækker administrationen.

stk. 5. Den enkelte tillidsrepræsentant og fællestillidsrepræsentant skal ca. en gang om året med sin leder drøfte, om den pågældende har rimelige vilkår for at passe sine tillidsrepræsentantopgaver. I den forbindelse vurderes tillidsrepræsentantarbejdet i det kommende år – herunder om der er særlige opgaver, som kan forudses. Det er såvel ledelsens som tillidsrepræsentantens fælles ansvar, at tillidsrepræsentantens arbejdspladsrelaterede arbejdsopgaver tilrettelægges på en måde, så tillidsrepræsentanthvervet kan varetages. Der udarbejdes et skriftligt referat af drøftelserne og den aftale om tidsforbrug, der er indgået i forbindelse hermed. Som bilag til MEDaftalen (bilag 2) er vedlagt et skema, der anvendes i forbindelse med drøftelsen mellem leder og tillidsrepræsentant.

Stk. 5a. Aftalerne forelægges en gang årligt for lokal-MEDudvalget.

Lokal-MEDudvalget orienterer Hoved-MEDudvalget om de aftaler, der er indgået indenfor området.

Hvis den ene part i et Hoved-MEDudvalg ønsker det, orienteres Regions-MEDudvalget om Hoved-MEDudvalgets drøftelse af tillidsrepræsentanternes tidsforbrugsaftaler.

stk. 6. Som udgangspunkt har hver tillidsrepræsentant en vejledende norm på $\frac{3}{4}$ dag pr. år pr. medarbejder tillidsrepræsentanten repræsenterer. Denne norm skal for en tillidsrepræsentant ses i forhold til et årligt timetal på 1924 timer for en fuldtidsstilling.

En eventuel fællestillidsrepræsentants tidsforbrug skal ikke trækkes ud af den vejledende norm for de tillidsrepræsentanter, som den pågældende dækker.

Der er tale om en gennemsnitsnorm, der kan afviges i både nedadgående og opadgående retning for de enkelte tillidsrepræsentanter.

Normen dækker det normale tillidsrepræsentantarbejde.

Det normale tillidsrepræsentantarbejde omfatter bl.a:

- 1) forberedelse til deltagelse i og opfølgning på MEDmøder,
- 2) forberedelse og deltagelse i ansættelser, afskedigelser og andre konkrete personalesager,
- 3) konkret forberedelse til og deltagelse i forhandlinger – herunder forhandlinger om Ny Løn,
- 4) medvirken ved lokale processer om arbejdstilrettelæggelse og udvikling af arbejdspladsen, herunder deltagelse i forhandlinger om en lokal udformning af decentrale arbejdstidsaftaler,
- 5) samarbejde og koordinering med andre faggrupper og andre tillidsrepræsentanter i aktuelle og konkrete sager, fx i forbindelse med større nedskæringer og forhandling om Ny Løn (dette forudsætter sædvanligvis ledelsens forud gående accept.) I akutte situationer, hvor der ikke har kunnet træffes aftale med ledelsen, skal ledelsen orienteres hurtigst muligt,
- 6) møder og forberedelse til møder med ledelsen,
- 7) møder og forberedelse til møder, som ledelsen har taget initiativ til,
- 8) samtaler med kollegaer,
- 9) individuel rådgivning og koordinering m. arbejdsmiljørepræsentanten om konkrete sager,
- 10) koordinering med tillidsrepræsentant-suppleanten om konkrete sager,
- 11) ajourføring i det omfang det er nødvendigt for at varetage ovenstående tillidsrepræsentantopgaver.

stk. 7. Fællestillidsrepræsentantens tidsforbrug aftales lokalt.

stk. 8. Opgaverne som Regions- eller Hoved-MEDudvalgsmedlem indgår ikke i den vejledende norm.

stk. 9. Tillidsrepræsentantopgaver, hvortil der ydes refusion af AKUTmidler, er ikke omfattet af de opgaver, der er nævnt ovenfor, og indgår derfor ikke i den vejledende norm.

stk. 10. Yngre Læger er omfattet af ovenstående, idet der dog lokalt skal tages hensyn til de særlige uddannelseskraav.

stk. 11. Ca. 1 gang om året skal der være en drøftelse med den enkelte arbejdsmiljø-

repræsentant og de MEDudvalgsmedlemmer, der ikke er tillidsrepræsentanter, om den tid, som den pågældende har til rådighed til at varetage sine pligter. Det skal i den forbindelse aftales, hvor meget tid der forventes brugt i det kommende år.

Som bilag til MEDaftalen er vedlagt et skema, der anvendes i forbindelse med drøftelsen mellem leder og arbejdsmiljørepræsentant – bilag 2.

Stk. 11a. Aftalerne forelægges en gang årligt for Lokal-MEDudvalget.

Lokal-MEDudvalget orienterer Hoved-MEDudvalget om de aftaler, der er indgået indenfor området.

Hvis den ene part i et Hoved-MEDudvalg ønsker det, orienteres Regions-MEDudvalget om Hoved-MEDudvalgets drøftelse af medarbejderrepræsentanternes tidsforbrugsaftaler.

stk. 12. På større arbejdspladser skal optages drøftelser af muligheden for at anvise tillidsrepræsentanterne et eller flere passende fælles lokale(r), der anvendes til bestridelse af tillidsrepræsentantopgaver.

stk. 13. Tillidsrepræsentanten og arbejdspladsen skal drøfte muligheden for, at arbejdspladsen stiller det nødvendige it-hardware/ software til rådighed – herunder opkobling til Internettet, således at tillidsrepræsentanten eventuelt får mulighed for at arbejde hjemmefra.

Stk. 14 Spørgsmål om særlige uddannelsesaktiviteter for medarbejder-repræsentanten, herunder faglig efteruddannelse under hvervet og i forbindelse med hvervets ophør, skal drøftes mellem ledelse og tillidsrepræsentant i forbindelse med det årlige møde om tillidsrepræsentantens tidsforbrug. Varigheden af hvervet og omfanget af tillidsrepræsentantens opgaver indgår i vurderingen af behovet for og omfanget af eventuel (efter) uddannelse.

For at bevare kompetencen til at varetage det almindelige arbejde skal der gennem en lokal aftale planlægges og gennemføres en hensigtsmæssig kvalificering, såvel mens hvervet varetages, om når hvervet ophører.

Stk. 15. Hvis en tillidsrepræsentant skal omplaceres i forbindelse med strukturændringer o. lign., skal der ved vurderingen af tillidsrepræsentantens kompetencer indgå de kompetencer som den pågældende har erhvervet sig i forbindelse med sit tillidsrepræsentant arbejde.

FRIHED TIL DELTAGELSE I KURSER, MØDER M.V.

§ 25

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 regionen.

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

§ 26

Der udredes af regionen et beløb pr. præsteret 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 uddannelsen af (amts)kommunalt ansatte tillidsrepræsentanter m.fl. Udgifter til arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i kurserne kan finansieres af fonden. Vedtægter for fonden og bestemmelser om størrelsen af regionens indbetalinger fastsættes ved aftale mellem Kommunernes Landsforening, Danske Regioner og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte og Sundhedskartellet.

OPSIGELSE AF MEDAFTALENS SÆRLIGE BESTEMMELSER OM TILLIDSREPRÆSENTANTVILKÅR

§ 27

Den lokale aftale, der er indgået med organisationerne om fravigelse af overenskomstparternes rammeaftale om tillidsrepræsentantvilkår, kan opsiges med 3 måneders 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 overenskomstparternes rammeaftales bestemmelser om tillidsrepræsentantvilkår.

AFSKEDIGELSE

§ 28

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

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 meddelelse om den påtænkte afsked.

stk. 3. Hvis personaleorganisationen ikke skønner, at den påtænkte afsked er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens eller regionernes 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 vedkommendes overenskomst/aftale. Kopi af begæringen om forhandling sendes til RLTN. (Regionernes Lønnings- og Takst Nævn) Forhandlingen kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen. Forhandlingen har opsættende virkning for den påtænkte afskedigelse.

stk. 4. Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ske med et varsel, der svarer til pågældendes individuelle aftale- eller overenskomstmæssige varsel tillagt 3 måneder.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afskedigelsen af tillidsrepræsentanten 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 afskedigelsen 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 vedkommendes 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 § 25. Godtgørelsen ydes efter de regler herom, som måtte være indeholdt i den overenskomst, som vedkommende er omfattet af. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig.

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.

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

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

VOLDGIFT VEDRØRENDE §§ 20-28

§ 29

stk. 1. Uoverensstemmelser om fortolkning af §§ 20-28 om tillidsrepræsentanter afgøres ved en voldgift, der består af 5 medlemmer.

2 af medlemmerne vælges af RLTN og 2 af KTO/ Sundhedskartellet.

stk. 2. Parterne vælger i forening en formand for voldgiftsretten. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget, udpeges voldgiftsrettens formand af Arbejdsretten.

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

UOVERENSSTEMMELSER VEDRØRENDE LOKALE AFTALER INDGÅET OM FRAVIGELSE AF RAMMEAFTALENS TILLIDSREPRÆSENTANTBESTEMMELSER (§§ 20, 21, 22, 24 OG 25)

§ 30

stk. 1. Uoverensstemmelser om lokale aftaler om fravigelse af rammeaftalens tillidsrepræsentantbestemmelser (§§ 20, 21, 22, 24 og 25) 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 KTO/Sundhedskartellet.

stk. 4. Parterne vælger i forening en formand for voldgiftsretten. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget, udpeges voldgiftsrettens formand af Arbejdsretten.

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

HÅNDHÆVELSE AF FORPLIGTELSENE I § 14 STK. 7-9 § 31

stk. 1. Såfremt en af parterne ikke overholder sin forpligtelse i henhold til § 14 stk. 7 - 9 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.

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.

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.

stk. 4. I tilfælde af, at parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 14, stk. 7-9 ikke er overholdt, kan de selv fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse. Såfremt parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 14, stk. 7-9 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.

stk. 5. Såfremt sagen i øvrigt ikke løses i henhold til stk. 3 eller 4 overgår sagen til RLTN og KTO/Sundhedskartellet. Sagen kan herefter afgøres ved en voldgift. Begæring om voldgifts-behandling 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.

stk. 6. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer.
2 af medlemmerne vælges af RLTN og 2 af KTO/Sundhedskartellet. De centrale parter vælger i forening en formand for voldgiftsretten. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget, udpeges voldgiftsrettens formand af Arbejdsretten.

stk. 7. Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne og kan således ikke indbringes for Den Kommunale Tjenestemandsråd, 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 eventuelt godtgørelse anvendes lokalt til samarbejdsfremmende foranstaltninger, tilfalder godtgørelsen den centrale part.

stk. 10. Bestemmelserne i § 31 finder anvendelse på sager, hvor de lokale parter fra den 23. marts 2005 eller senere ikke har overholdt sine forpligtelser i henhold til § 14, stk. 7-9.

KAPITEL 4

DE CENTRALE PARTERS OPGAVER OG KOMPETENCE § 32

stk. 1. RLTN (Regionerne Lønnings- og Takst Nævn) og KTO/ Sundhedskartellet har i fællesskab til opgave at:

1. vejlede om principper og bestemmelser, der er fastlagt i rammeaftalen,
2. forestå information om rammeaftalen,
3. etablere muligheder for uddannelse af såvel ledelses- som medarbejder-repræsentanter i alle spørgsmål inden for rammeaftalens område,
4. registrere indgåede lokale aftaler, som udfylder rammeaftalen,
5. bidrage ved løsningen af lokale uenigheder i forbindelse med udfyldning af rammeaftalen, og
6. vejlede i uoverensstemmelser, som ikke kan løses lokalt, og som indbringes for parterne.

stk. 2. RLTN og KTO/ Sundhedskartellet 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 overensstemmelser med rammeaftalen, eller
4. brud på lokalt aftalte retningslinjer.

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. § 31.

VOLDGIFT VEDRØRENDE § 32 STK. 2 § 33

stk. 1. Såfremt en uoverensstemmelse om spørgsmål, jf. § 32, stk. 2, ikke kan bilægges parterne imellem, kan sagen indbringes for en voldgiftsret, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af de RLTN og 2 af KTO/Sundhedskartellet.

stk. 2. Parterne vælger i forening en formand for voldgiftsretten. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget, udpeges voldgiftsrettens formand af Arbejdsretten.

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.

GODKENDT AF REGION MIDTJYLLANDS MEDFORHANDLINGSORGAN DEN 11. DECEMBER 2006

med ændringer aftalt oktober 2007, ændringer aftalt januar 2009 og konsekvensændringer som følge af OK 08 og OK 11 og ændring af arbejdsmiljølovgivningen i 2010.

Minimumsforretningsorden for Hoved-MEDudvalg og Center-MEDudvalg og Bestemmelser, der skal være indholdt i Lokal-MEDudvalgs forretningsorden

1. MINIMUMSFORRETNINGSORDEN FOR HOVED-MEDUDVALG OG CENTER-MEDUDVALG

1. Medlemmer og suppleanter

- a. Hoved-MEDudvalget består af _ ledelsesrepræsentanter og _ medarbejderrepræsentanter. (Der kan ikke i udvalget være flere ledelsesrepræsentanter, end der er medarbejderrepræsentanter.)

- b. Ledelsessiden består af:

I enstregede Hoved-MEDudvalg vælges mindst 1 ledelsesrepræsentant af og blandt de arbejdsledere, der har sæde i områdets arbejdsmiljøudvalg eller arbejdsmiljøgrupper.

- c. Hoved-MEDudvalgets medarbejderrepræsentanter udpeges af de lokale organisationer – eller de som organisationerne bemyndiger til det – blandt de i området ansatte.

For personalegrupper med valgte tillidsrepræsentanter og/eller arbejdsmiljørepræsentanter sker udpegningen blandt disse.

Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke alle kan besættes med både tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter.

Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

- d. Medarbejderrepræsentanternes pladser skal tage udgangspunkt i en fordeling på hoved-organisationsområderne (AC, FTF og LO) og afspejle personalesammensætningen.

Bilag 1 - fortsat

Medarbejderrepræsentanternes pladser er derfor fordelt, således at

udpeger ____ repræsentant(er),

udpeger ____ repræsentant(er),

udpeger ____ repræsentant(er),

udpeger ____ repræsentant(er),

udpeger ____ repræsentant(er),

I enstrengede Hoved-MEDudvalg skal der af og blandt arbejdsmiljøudvalg, arbejdsmiljøgrupper eller arbejdsmiljørepræsentanter vælges mindst en medarbejderrepræsentant, der har plads i Hoved-MEDudvalget.

- e. Hoved-MEDudvalgets sammensætning skal både på leder- og medarbejderside i så høj grad som mulig dække de forskellige institutionsområder, stabe eller afdelinger, der hører ind under området.
- f. Udvalget bør sammensættes så repræsentativt som muligt, således at alle relevante synspunkter kan komme frem.
Så vidt muligt bør alle personaleorganisationerne (alle overenskomstgrupper) være repræsenteret i udvalget. Dernæst kan de enkelte personalegruppers størrelse inddrages ved vurdering af sammensætningen af udvalget på medarbejdersiden
- g. Hvis ikke alle personaleorganisationer er repræsenteret, kan det overvejes, om der skal etableres et kontaktudvalg, som kan virke vejledende for medarbejderrepræsentanterne i Hoved-MEDudvalget.
- h. Den ansvarlige leder er formand for Hoved-MEDudvalget.
- i. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.
- j. For Hoved-MEDudvalgets medarbejderrepræsentanter udpeges suppleanter efter samme

Bilag 1 - fortsat

- k. retningslinjer som udpegning af medarbejderrepræsentanterne.
- l. For Hoved-MEDudvalgets ledelsesrepræsentanter udpeges _____ suppleanter.
- m. Medlemmer og suppleanter vælges for 2 år ad gangen. Der afholdes valg/sker udpegning i 1. kvartal i ulige år.
- n. Hoved-MEDudvalget vælger i fællesskab en sekretær.

2. Afholdelse af møder, dagsorden og referat

- a. Der afholdes møde, når formanden eller næstformanden finder det nødvendigt, dog mindst 1 gang pr. kvartal.
 - b. Der afholdes endvidere møde, hvis et flertal af medarbejderrepræsentanterne over for formanden eller næstformanden fremsætter anmodning herom, med angivelse af de spørgsmål, der ønskes behandlet.
 - c. Indkaldelse til møde skal ske med 3 ugers varsel.
 - d. Forslag til emner til dagsordenen skal sendes til formanden eller næstformanden senest 2 uger før mødet.
 - e. Dagsordenen udarbejdes af formand og næstformand i fællesskab og udsendes senest 1 uge før mødet.
 - f. Dagsorden sendes til alle medlemmer og suppleanter.
 - g. Dagsordenen sendes endvidere til samtlige afdelinger og institutioner under området..
 - h. Fristerne vedrørende dagsordenen kan fraviges, hvis der er enighed om det - og i ganske særlige tilfælde.
 - i. Hoved-MEDudvalgets sekretær tager referat af møderne. Referatet udsendes efter godkendelse af formanden og næstformanden og godkendes endeligt på næste møde.
 - j. Referatet udsendes til alle medlemmer og suppleanter.
 - k. Referatet udsendes endvidere til samtlige institutioner og afdelinger under området.
 - l. Referaterne lægges på områdets hjemmeside med et link til regionens MEDhjemmeside.
 - m. Møderne afholdes sædvanligvis
-

3. Underudvalg

- a. Hoved-MEDudvalget kan efter behov nedsætte underudvalg.
- b. Underudvalg kan sammensættes af Hoved-MEDudvalgets medlemmer eller suppleres med

- c. andre medarbejdere fra området.

4. Formøder

Medarbejderrepræsentanterne holder formøde time forud for afholdelsen af Hoved-MEDudvalgets møder.

2. BESTEMMELSER, DER SKAL VÆRE INDEHOLDT I LOKAL-MEDUDVALGENES FORRETNINGSORDNER

1. Medlemmer og suppleanter

- a. Medarbejderrepræsentanter - antal, fordeling og valg.
- b. I enstrengede udvalg skal der af de valgte arbejdsmiljørepræsentanter og de udpegede arbejdsledere vælges mindst 1 arbejdsmiljørepræsentant henholdsvis 1 arbejdsleder til udvalget.
- c. Ledelsesrepræsentanter – antal fordeling og udpegning.
Institutionens/afdelingens leder er formand for Lokal-MEDudvalget. I hospitalsafdelinger med fælles ledelse er den ledende overlæge ansvarlig formand for MEDudvalget. Afdelingsledelsen kan dog med hospitalsledelsens godkendelse beslutte, at andet medlem af afdelingsledelsen er formand.
- d. I enstrengede udvalg skal der af ledelsen udpeges en ledelsesrepræsentant, der er ansvarlig for institutionens eller afdelingens sikkerheds- og sundhedsarbejde.
- e. Suppleanter
- f. Valg af næstformand
- g. Valg af sekretær

2. Afholdelse af møder, dagsorden og referat

- a. Mødeindkaldelse.
- b. Mødeantal (minimum 1 møde pr. kvartal).
- c. Forslag til dagsorden.
- d. Udarbejdelse af dagsorden.
- e. Udsendelse af dagsorden med bilag.
- f. Mødetidspunkter (fortrinsvis inden for almindelig arbejdstid).
- g. Formøder.

Bilag 1 - fortsat

- h. Referat - udsendelse - godkendelse.
- i. Sekretærbistand.
- j. Vilkår for medarbejderrepræsentanternes deltagelse i mødernes forberedelse, afholdelse og opfølgning.

3. Nedsættelse af underudvalg og deres kompetence

Her beskrives de underudvalg, der er nedsat og deres kompetencer.

4. Udvalgets opgaver

Her beskrives udvalgets opgaver – herunder udvalgets opgaver på arbejdsmiljøområdet.

5. Formandens og næstformandens særlige opgaver i forhold til:

- a. Indkaldelse til møder.
- b. Dagsorden.
- c. Referat.
- d. Mødeledelse.

TIDSFORBRUGET TIL TILLIDSREPRÆSENTANTOPGAVER.

Tillidsrepræsentanten skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelse af hvervet.

Parterne drøfter løbende TR-funktionen med henblik på at tilgodese såvel tillidsrepræsentantens muligheder for at fungere tilfredsstillende i hvervet som muligheden for varetagelse af tillidsrepræsentantens normale arbejde.

TR-arbejde, der kan planlægges, skal i muligt omfang tilstræbes koordineret i forhold til det normale arbejde.

Som udgangspunkt har tillidsrepræsentanten en vejledende norm på $\frac{3}{4}$ dag pr. år pr. medarbejder tillidsrepræsentanten repræsenterer.

Hvis tidsforbruget afviger væsentligt herfra, drøftes denne aftale på ny. Aftalen drøftes i øvrigt senest ca. 1 år efter indgåelsen.

Med henblik på den årlige drøftelse med ledelsen registrerer tillidsrepræsentanten løbende sit tidsforbrug til tillidsrepræsentantopgaver.

TR-funktioner, der griber ind i det almindelige arbejde, og som ikke kan planlægges for en længere periode, skal i hvert enkelt tilfælde varsles overfor ledelsen i så god tid som muligt.

Skemaerne på de følgende sider kan findes på: www.rm.dk/via3955.html

Skema vedr. vilkår for TR, AMR og MEDudvalgsmedlemmer

Navn	Cpr.nr.
	Hvilket hverv – sæt X
	<input type="checkbox"/> Tillidsrepræsentant
	<input type="checkbox"/> Arbejdsmiljørepræsentant
	<input type="checkbox"/> MEDudvalgsmedlem
	Institution/Regionshospital/Afdeling

Sæt X	Ved nyvalg (husk at udfylde bilag A)	Sæt X	Ved ophør af hvervet som TR eller AMR
-------	--------------------------------------	-------	---------------------------------------

Sæt X	Valgperiode fra	Dato	Valgperiode til	Dato
-------	-----------------	------	-----------------	------

Sæt X	Ændringer der har betydning for funktionsløn (Husk at udfylde bilag A)
-------	--

Sæt X	Ændringer der ikke har betydning for funktionsløn.
-------	---

Sæt X	Ingen ændringer siden sidste årlige genforhandling (Husk underskrift nederst på blanketten)
-------	---

Denne vilkårsaftale er indgået på grundlag af en aftale mellem Region Midtjylland og de faglige organisationer.

Skabelonen for vilkårsaftalen er optaget som bilag i regionens MEDaftale.

TR, AMR og MEDudvalgsrepræsentantens område og hverv (Benyt evt. bilaget, hvis der ikke er plads nok):

Organisation og dato for anmeldelsen af TR (vedlæg gerne anmeldelsen)	
Hvor er pågældende valgt som TR, AMR (Afdeling(er) / institution(er))?	
For hvilke(n) personalegruppe(r) og hvilke(n) organisation(er)? (Udfyldes kun af TR)	
Hvor mange kolleger repræsenterer pågældende? (Udfyldes kun af TR, AMR)	
Er der tale om geografisk adskilte arbejdspladser? Hvor og hvor mange?	
Er der valgt en suppleant? Hvis ja, angives hvem	

Tidsforbruget til TR, AMR og MEDudvalgsmedlemmers opgaver.

TR, AMR og MEDudvalgsmedlemmer skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelse af hvervet.

Parterne drøfter løbende funktionen med henblik på at tilgodese muligheder for at fungere tilfredsstillende i hvervet.

TR, AMR og MEDudvalgsarbejde, der kan planlægges, skal i muligt omfang tilstræbes koordineret i forhold til det normale arbejde.

Som udgangspunkt har TR en vejledende norm på ¾ dag pr. år pr. medarbejder de repræsenterer.

Hvis tidsforbruget afviger væsentligt herfra, drøftes denne aftale på ny. Aftalen drøftes i øvrigt senest ca. 1 år efter indgåelsen.

Med henblik på den årlige drøftelse med ledelsen registrerer TR, AMR og MEDudvalgsmedlemmer løbende tidsforbruget til hvervet.

TR, AMR og MEDudvalgsmedlemmers funktioner, der griber ind i det almindelige arbejde, og som ikke kan planlægges for en længere periode, skal i hvert enkelt tilfælde varsles overfor ledelsen i så god tid som muligt.

Lokaler og øvrige faciliteter, herunder IT-udstyr, internet, telefon o.s.v.

Parterne har aftalt følgende:

--

Efteruddannelse.

TR/AMR er ligestillet med kollegerne i forhold til deltagelse i faglige kurser og efteruddannelse.

Særligt er aftalt følgende:

--

I krafttræden og genforhandling.

Aftalen gælder fra	Dato	Og genforhandles inden udgangen	Måned og år
--------------------	------	---------------------------------	-------------

I aftaleperioden kan aftalen opsiges af begge parter med 3 måneders varsel til ophør ved en måneds udgang.

Dato	Medarbejders underskrift
------	--------------------------

Dato	Leders underskrift
------	--------------------

NB! Skemaet indsendes elektronisk til den HR/ Løn- og personalefunktion, der betjener arbejdspladsen. Skemaet indsendes samtidig til arbejdspladsens lokale MED-udvalg.

Bilag vedr. evt. supplerende oplysninger eller supplerende aftale

Cpr.nr.	
---------	--

Udover vilkårsaftalen er der aftalt følgende supplerende med hensyn til geografisk adskilte arbejdspladser, tidsforbrug, aflønning m.m.:

Dato	Medarbejders underskrift
------	--------------------------

Dato	Leders underskrift
------	--------------------

NB! Skemaet indsendes elektronisk til den HR/ Løn- og personalefunktion, der betjener arbejdspladsen. Skemaet indsendes samtidig til arbejdspladsens lokale MED-udvalg.

Bilag A – Gældende fra 1.4.2010

Skema vedr. funktionsløn til TR og AMR

Aflønning af TR og AMR i henhold til forhåndsftale (www.hr.rm.dk).

Der ydes funktionsløn til tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i overensstemmelse med nedenstående:

Skemaet skal kun anvendes i forbindelse med nyvalg eller ændringer af funktionsløn.

Cpr.nr.	
---------	--

A. Tillidsrepræsentanter.

Tillidsrepræsentanter, der dækker 5 – 25 medarbejdere:

Sæt X	For KTO området: 8.600 kr. (31.03.00 niveau)	(Tillægsnr. 119039) Tj.m. (119938)
Sæt X	For Sundhedskartelletts område: 9.800 kr.(01.01.06 niveau)	(Tillægsnr. 119083)

Tillidsrepræsentanter, der dækker 26 – 50 medarbejdere:

Sæt X	For KTO området: 10.800 kr. (31.03.00 niveau)	(Tillægsnr. 119040)
Sæt X	For Sundhedskartelletts område: 12.300 kr. (01.01.06 niveau)	(Tillægsnr. 119084)

Tillidsrepræsentanter, der dækker over 50 medarbejdere:

Sæt X	For KTO området: 13.200 kr. (31.03.00 niveau)	(Tillægsnr. 119042) Tj.m. (119911)
Sæt X	For Sundhedskartelletts område: 15.050 kr. (01.01.06 niveau)	(Tillægsnr. 119085)

Fælles tillidsrepræsentanter, der dækker op til 99 medarbejdere:

Sæt X	For KTO området: 15.000 kr. (31.03.00 niveau)	(Tillægsnr. 119043) Tj.m. (121016)
Sæt X	For Sundhedskartelletts område: 17.100 kr.(01.01.06 niveau)	(Tillægsnr. 119086)

Fælles tillidsrepræsentanter, der dækker mellem 100 og 174 medarbejdere:

Sæt X	For KTO området: 17.000 kr. (31.03.00 niveau)	(Tillægsnr. 134978)
Sæt X	Sundhedskartelletts område: 19.400 kr. (01.01.06 niveau)	(Tillægsnr. 134979)

Fælles tillidsrepræsentanter, der dækker 175 medarbejdere og derover:

Sæt X	For KTO området: 23.000 kr. (31.03.00 niveau)	(Tillægsnr. 119044)
Sæt X	Sundhedskartelletts område: 26.300 kr. (01.01.06 niveau)	(Tillægsnr. 119087)

B. Arbejdsmiljørepræsentanter.

Der ydes funktionsløn til arbejdsmiljørepræsentanter i overensstemmelse med nedenstående:

Sæt X	For KTO området på 6.600 kr. (31.03.00 niveau)	(Tillægsnr. 119089) Tj.m. (120603)
Sæt X	For Sundhedskartelletts område 7.525 kr. (01.01.06 niveau)	(Tillægsnr. 119088) Tj.m. (119805)

Der ydes **derudover** funktionsløn til arbejdsmiljørepræsentanter, der dækker et område med døgninstitutioner og hvor der i området er ansat 30 medarbejdere (inkl. ledelsen) eller derover

Sæt X	For KTO området: 2.000 kr. (31.03.00 niveau)	(Tillægsnr. 134981) Tj.m. (137359)
Sæt X	Sundhedskartelletts område: 2.300 kr. (01.01.06 niveau)	(Tillægsnr. 134982)

Ved TR, AMR-funktionens ophør bortfalder tillægget uden yderligere varsel.

Bilag 2 - fortsat

Skemaet ændres i 2010 p.g.a. nye satser m.v.

Nyt skema ad kompetenceudvikling for AMIR

Bilag vedr. kompetenceudvikling for arbejdsmiljøgruppen

Ifølge arbejdsmiljøloven skal arbejdsgiveren tilbyde arbejdsmiljøgruppens medlemmer, som har gennemført den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse ved nyvalg/nyudpegning, supplerende arbejdsmiljøuddannelse svarende til 2 dages varighed i deres første funktionsår.

Uddannelsen skal være tilbudt og gennemført efter den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelses afslutning. De 2 dage skal være gennemført inden for de første 12 måneder af funktionsperioden.

I de efterfølgende funktionsår i funktionsperioden skal arbejdsmiljøgruppens medlemmer tilbydes supplerende uddannelse svarende til 1½ dages varighed. Uddannelsen skal være tilbudt og kunne være påbegyndt inden for samme funktionsår.

Ved nyvalg af arbejdsmiljørepræsentant/nyudpegning af arbejdsleder

Der aftales følgende 2 supplerende arbejdsmiljøuddannelsesdage for:

Arbejdsleder:

Arbejdsmiljørepræsentant:

Dato	Arbejdsleders underskrift
------	---------------------------

Dato	Arbejdsmiljørepræsentants underskrift
------	---------------------------------------

Efterfølgende funktionsår i funktionsperioden

Der aftales følgende 1½ dages uddannelse for:

Arbejdsleder:

Arbejdsmiljørepræsentant:

Dato	Arbejdsleders underskrift
------	---------------------------

Dato	Arbejdsmiljørepræsentants underskrift
------	---------------------------------------

Bilag 3

Oversigt over opgaver for Regions-MED udvalget samt for øvrige MED udvalg i relation til generelle (ramme)aftaler m.v.

Dette bilag ændres i forbindelse med OK 11.

Det tidligere bilag er derfor udtaget.

BILAG TIL REGION MIDTJYLLANDS MEDAFTALE

OPGAVER FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER OG ARBEJDSMILJØGRUPPER

	<p>(F)TRs opgaver (fra MED-aftalen § 21, stk. 1, 2 og 3 og § 24. stk. 6)</p>	<p>Arbejds miljøgruppens opgaver Arbejds miljørepræsentant og arbejdsleder Beslutter selv hvordan opgaverne fordeles. (fra MED-aftalen § 2, stk. 5,6,7 og 8 samt Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerheds- og sundhedsarbejde)</p>
1	<p>Gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Jfr. MED aftalens § 21, stk. 1</p>	<p>Arbejds miljøgruppen skal deltage i planlægningen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet på gruppens område.</p> <p>Arbejds miljøgruppen skal inddrages ved planlægning af:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ændring i arbejdets organisering - Udvidelse eller ombygning af afdelingen - Anskaffelse og ændringer af maskiner og tekniske hjælpemidler – herunder indførelse af ny teknologi - Indkøb af stoffer og materialer – herunder overvejelse om mulighed for at bruge mindre farlige stoffer. Arbejds miljøgruppen skal inddrages ved sikring af, at arbejdsprocesser, arbejdsstedet, tekniske hjælpemidler samt arbejdet med stoffer og materialer tilpasses den enkelte ansatte samt ved planlægning af den enkelte ansattes arbejdsfunktioner.

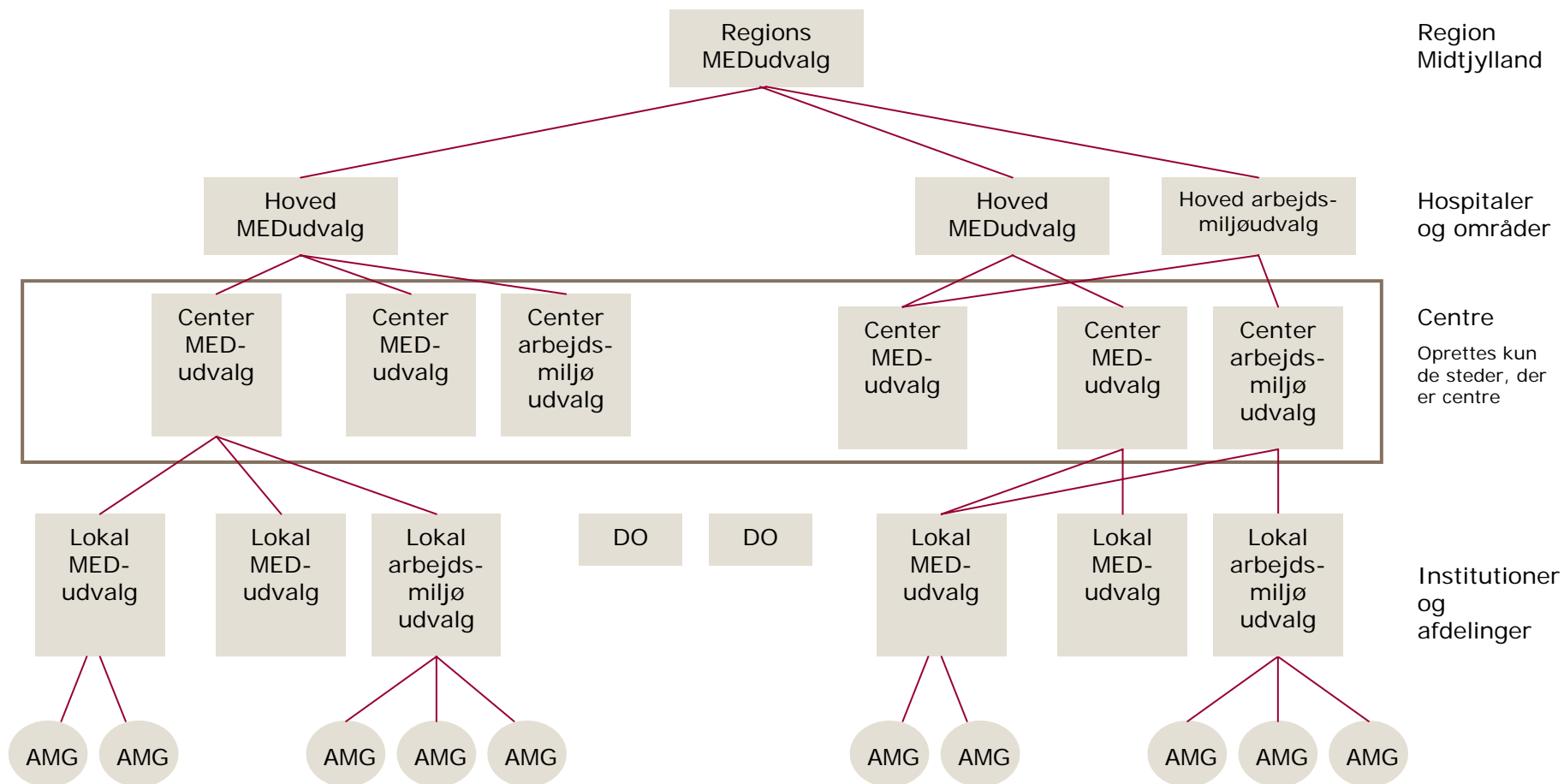
2	<p>Fungere som talsmand for de medarbejdere TR er valgt blandt. Jfr. MEDaftalens § 21, stk. 2</p>	<p>Arbejds miljøgruppen skal kontrollere, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. Herunder, At arbejdet, arbejdsprocesser og –metoder er tilrettelagt og bliver udført fuldt forsvarligt. At stoffer og materiale kun bruges ved arbejdsprocesser og -metoder der effektivt sikrer de ansatte mod unødige påvirkninger fra støj, støv, stråling og kulde m.v. At de ansatte får en effektiv oplæring og instruktion At maskiner, redskaber og tekniske hjælpemidler er indrettet og bruges på en sikkerheds- og sundhedsmæssig fuldt forsvarlig måde.</p>
3	<p>Forelægger forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne. Jfr. MEDaftalens § 21, stk. 2</p>	<p>Arbejds miljøgruppen er nøglepersoner i forhold til arbejde med APV. Arbejds miljøgruppen skal inddrages i APV-arbejdet herunder deltage i:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identifikation og kortlægning af arbejds miljøforholdene - Vurdering af arbejds miljøets indvirkning på sygefraværet - Beskrivelse og vurdering af arbejds miljøforholdene - Prioritering og opstilling af handlingsplan - Gennemførelse og opfølgning af handlingsplan
4	<p>Optage forhandling om lokale spørgsmål. Jfr. MEDaftalens § 21, stk. 6, 3. afsnit, nr. 1</p>	<p>Arbejds miljøgruppen skal deltage i undersøgelser af ulykker, forgiftninger, sundhedsskader og tilløb hertil samt anmelde dem til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.</p>
5	<p>Forberedelse til, deltagelse i og opfølgning på MED-møder. Jfr. MEDaftalens § 24, stk. 6, 3. afsnit, nr. 1</p>	<p>Samme som tillidsrepræsentant, (når den pågældende er medlem af MEDudvalget)</p>

6	<p>Forberedelse og deltagelse i konkrete personalesager, herunder deltagelse i forhandlinger om Ny Løn. Jfr. MEDaftalens § 24, stk. 6, 3. afsnit, nr. 2</p>	<p>Arbejdsmiljøgruppen skal imødegå risici i forbindelse med de arbejdsmiljøproblemer, der opstår. Hvis arbejdsmiljøgruppen bliver opmærksom på forhold, der indebærer en overhængende, betydelig fare for de ansattes sikkerhed eller sundhed, skal gruppen sørge for at afværge faren og om nødvendigt standse arbejdet.</p> <p>Arbejdsmiljøgruppen skal påvirke den enkelte ansatte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed. I den forbindelse sørger for, at de ansatte bliver orienteret om de bestemmelser om arbejdsmiljø, der gælder for deres arbejde.</p>
7	<p>Konkret forberedelse til og deltagelse i forhandlinger – herunder forhandlinger om Lokal Løn. Jfr. MEDaftalens § 24, stk 6, 3. afsnit, nr. 3</p>	<p>Arbejdsmiljøgruppen er kontaktled mellem de ansatte og arbejdsmiljøudvalget/MED-udvalget.</p> <p>Arbejdsmiljøgruppen skal inddrages i samarbejde med eksterne arbejdsmiljørådgivere.</p> <p>Arbejdsmiljøgruppen skal fremsætte forslag til arbejdsmiljøudvalget/MED-udvalget, herunder hjælpe udvalget med at kortlægge arbejdsmiljøet indenfor gruppens område, komme med forslag til forbedringer, give forslag til løsninger prioritere løsningsforslagene, deltage i udvalgets inspektioner af afdelingen og deltage i de arbejdsmiljømøder, arbejdsmiljøudvalget/MED-udvalget holder med arbejdsmiljøgrupperne.</p> <p>Samarbejde med TR i forhold til arbejdsmiljøspørgsmål, hvor begge parter har en interesse.</p>

Bilag 4 - fortsat

8	Medvirken ved lokale processer om arbejdstilrettelæggelse og udvikling af arbejdspladsen, herunder deltagelse i forhandlinger om en lokal udformning af decentrale arbejdstidsaftaler. Jfr. MEDaftalens § 24, stk. 6, 3. afsnit, nr. 4	.
9	Samarbejde og koordineret med andre faggrupper og andre TR i aktuelle og konkrete sager, f.eks. i forbindelse med større nedskæringer og forhandling om Lokal Løn. Jfr. MEDaftalens § 24, stk. 6, 3. afsnit, nr. 5	
10	Møder og forberedelse til møder med ledelsen. Jfr. MEDaftalens § 24, stk. 6, 3. afsnit, nr. 6 og 7	Samme som TR
11	Samtaler med kolleger. Jfr. MEDaftalens § 24, stk. 6, 3. afsnit, nr. 8	Samme som TR
12	Individuel rådgivning og koordinering med arbejdsmiljøgruppen om konkrete sager. Jfr. MEDaftalens § 24, stk. 6, 3. afsnit, nr. 9	Individuel rådgivning og koordinering med TR om konkrete sager.
13	Ajourføring i det omfang det er nødvendigt for at varetage ovenstående TR opgaver. Jfr. MEDaftalens § 24, stk. 6, 3. afsnit, nr. 11	Ajourføring i det omfang der er nødvendigt for at varetage ovenstående opgaver.

Region Midtjylland MEDstruktur



AMG= Arbejds miljø gruppe

Andre lokal MEDudvalg

