

Forhandlingsprotokollat

Protokollat om udkast til aftale om vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i Region Sjælland

Dato: 14. maj 2009


Der er enighed mellem personaleorganisationernes forhandlingsdelegation og Region Sjælland om at anbefale udkast til Aftale om vilkår og honorering af (fælles)tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i Region Sjælland, dateret maj/juni 2009 (vedlagt som bilag).

Sagsnummer:

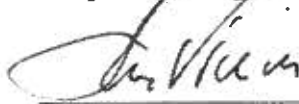
Udkastet udsendes til underskrift hos de enkelte personaleorganisationer med anmodning om tiltrædelse /tilbage melding senest den 30. juni 2009.

Organisation og HR
Alléen 15
4180 Sorø
Tlf.: 5787 5402
sgf@regionsjaelland.dk
www.regionsjaelland.dk


For Region Sjælland:



For personaleorganisationernes forhandlingsdelegation:













Aftale om vilkår og honorering af (fælles)tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i Region Sjælland

I tilknytning til den centrale aftale om honorering af tillidsrepræsentanter (TR) er der mellem de underskrivende personaleorganisationer og Region Sjælland indgået nedenstående aftale:

Aftalen, der omhandler (fælles)tillidsrepræsentanters og arbejdsmiljørepræsentanters vilkår, skal understøtte et velfungerende lokalt samarbejde mellem ledelsen og personaleorganisationerne, idet parterne anerkender betydningen heraf i forhold til Regionens udvikling som attraktiv arbejdsplads til gavn for målgrupperne for Regionens virke og de ansatte i Regionen.

Region Sjælland forventer, at (F)TR har gennemgået eller i tilknytning til valget gennemgår grunduddannelsen for TR hos det relevante forbund/fagforening samt løbende gennemgår efteruddannelse/overbygningsuddannelse for TR samt andre relevante kurser/temadage og møder.

Parterne er enige om, at (F)TR til gavn for arbejdspladsen og de ansatte varetager en række funktioner og opgaver i det lokale forhandlings- og medindflydelses- og medbestemmelses-system, f.eks. funktion som talsmand, deltagelse i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet og medvirken ved forhandling og aftale af lokale aftaler vedrørende eksempelvis løndannelse, seniorordninger og arbejdstid mv.

Endvidere fremgår TRs opgaver af MED-aftalens § 11 jf. vedhæftede bilag.

I forlængelse heraf ydes der funktionsløn til (F)TR efter nedenstående aftale.

Aftalen er indgået indenfor rammerne af "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse" samt i henhold til protokollat pr. 1. april 2008 indgået mellem RLTN og KTO om aflønning af tillidsrepræsentanter samt delvis identisk aftale indgået mellem RLTN og SHK, i hvilken sammenhæng parterne er enige om at betone, at aftalen supplerer de til enhver tid gældende rammeaftaler samt MED-aftale i Region Sjælland.

MED-aftale og protokollat

Region Sjælland har i MED-aftalens § 10, § 11 og § 12 beskrevet rammerne for valg af tillidsrepræsentanter, tillidsrepræsentantens virksomhed samt valg af fellestillidsrepræsentant i Region Sjælland jf. bilag 1.

Parterne er enige om, at såfremt organisationsstrukturen ændres og/eller der opstår behov hos personaleorganisationerne for at drøfte vilkårene for (F)TR, afholdes der snarest muligt efter anmodning en drøftelse. Alle personaleorganisationer har lige adgang hertil og uden forbehold for allerede eksisterende aftaler.

Tid til hverv som (F)TR/arbejdsmiljørepræsentant

For at skabe gode og rimelige vilkår for (F)TR/AMRs arbejde skal det som led i det løbende samarbejde mellem ledelse og (F)TR/AMR sikres, at der gives den nødvendige og tilstrækkelige tid til udførelse af arbejdet som (F)TR/AMR, herunder tid til forberedende møder, mødedeltagelse, mødeforberedelse og efterfølgende information til relevante parter samt talsmandsopgaven.

For alle (F)TR/AMR gælder, at det er væsentligt at skabe klarhed over og accept af varetagelsen af hvervet. I erkendelse af, at MED-arbejdet overvejende varetages af (F)TR/AMR, drøftes disse vilkår, herunder planlægning og praktisk tilrettelæggelse af tjenestetid og tid til arbejdet som medarbejderrepræsentant i MED-Udvalget.

Aftaler om TR-tid aftales med afdelingsledelsen/distriktsledelsen/forstander/koncernleder.

Aftaler om FTR-tid aftales med den lokale HR-afdeling og koncern-/enhedsledelsen.

Der henvises i øvrigt til § 14 i MED-aftale i Region Sjælland.

Lokale og øvrige faciliteter

For at tilgodese (F)TRs behov for at føre personlige samtaler med kollegaer og møder med tillidsrepræsentanterne er det aftalt, at der stilles faciliteter til rådighed efter nærmere lokal drøftelse. FTR kan derudover, for at holde kollegaerne orienteret, booke mødelokaler i Region Sjællands ejendomme på vanlig vis.

På alle geografier vil der være EDB med internet adgang samt printere, kopimaskine, fax og telefon til rådighed. Øvrige faciliteter, herunder mobiltelefon, aftales lokalt.

Efteruddannelse i relation til det almindelige arbejde

Parterne er enige om og forudsætter, at (F)TR har samme adgang til – og de facto deltager i Region Sjællands tilbud om relevant uddannelse, kurser og temadage. (F)TR er således ligestillet med de øvrige medarbejdere i forhold til deltagelse i kurser og faglig efteruddannelse.

Efteruddannelse i forbindelse med hvervets ophør, drøftes konkret mellem (F)TR/organisationen og den lokale HR-afdeling i Region Sjælland på det pågældende tidspunkt.

Honorering af (F)TR

Der ydes i Region Sjælland funktionsløn til tillidsrepræsentanter med nedenstående:

Anfal medarbejdere	Grundbeløb (KTO) 31.03.00 niveau)	Grundbeløb (SHK 01.01.06 niveau)
Tillidsrepræsentant der dækker 5-25 medarbejdere:	7.000 kr.	7.980 kr.
Tillidsrepræsentanter der dækker 26-50 medarbejdere:	9.000 kr.	10.260 kr.
Tillidsrepræsentanter der dækker 51 - medarbejdere	11.000 kr.	12.582 kr.
Fællestillidsrepræsentanter.	15.500 kr.	17.670 kr.

Tillæggene er angivet som årlige tillæg med fast månedlig udbetaling.

Tillægget ydes som funktionsløn og reduceres ikke i henhold til beskæftigelsesgraden.

Funktionsløn udbetales fra næstkommende første i måneden efter anmeldelsen som TR er modtaget og godkendt i den lokale HR-afdeling.

FTR ydes ikke samtidig funktionsløn som TR.

Der kan ikke herudover lokalt aftales funktionsløn for hvervet som TR og FTR.

Løntab

For TR skal der desuden indgås aftale om at kompensere TR for løntab, relateret til hvervet (det vil sige 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 kollegaer, den pågældende er TR for).

Suppleant

En suppleant for (F)TR er berettiget til funktionsløn, når den pågældende har varetaget (F)TR-hvervet i en sammenhængende periode på mindst 1 måned i forbindelse med (F)TRs fravær. Honoreringen ydes i givet fald med virkning fra den 1. i den måned, hvor suppleanten har påbegyndt hvervet.

Ophør af funktionen

Såfremt en (F)TR ikke bliver genvalgt eller selv ønsker at udtræde af hvervet, bortfalder funktionslønnen uden yderligere varsel og udbetales til og med den måned hvor hvervet ophører.

(F)TR, der i øvrigt ikke har opnået en lønudvikling i den perioden, pågældende har været (F)TR, svarende til den gennemsnitlige udvikling inden for det område, pågældende har varetaget hvervet, ydes ved hvervets ophør et individuelt tillæg svarende til forskellen.

Der gennemføres i øvrigt på personaleorganisationens begæring en forhandling om lønvilkår i forbindelse med hvervets ophør.

Ændring i medarbejderantal

Antallet af medarbejdere, TR dækker, opgøres ved årets start i lige år. Den funktionsløn, som ydes jf. ovenstående tabel, er således i fraværet af organisationsændringer/-tilpasninger gældende i hele perioden.

Midlertidige ændringer i antal medarbejdere som følge af for eksempel projekter, spidsbelastninger, vakancer o.a. medfører således ikke overgang i opad - eller nedadgående retning.

Antallet af medarbejdere opgøres som antal ansatte på ordinære vilkår (inkl. ledige stillinger til besættelse samt fleksjob).

Honoreringen for perioden 1. april 2008 – 1. januar 2010 baserer sig på medarbejderantallet inden for pågældendes TR's interesseområde på tidspunktet for nærværende aftales indgåelse.

Honorering af arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter ydes med virkning fra 1. april 2010 funktionsløn på 6.000 (31.03.00 – KTO) og 6.850 (01.01.06 – SHK). Parterne er enige om, at tillægget finansieres via og indgår i udmøntningsgarantien for den relevante udmøntningsgarantigruppe.

Hvor særlige forhold taler for det kan der endvidere lokalt aftales yderligere funktionsløn for hvervet som arbejdsmiljørepræsentant.

Tvister

Parterne er enige om, at der i forbindelse med tvister relateret til denne aftale hurtigst muligt føres forhandling mellem Region Sjælland og repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation med henblik på at bilægge tvisten.

Allerede aftalte tillæg og modregning

Hvis der ved aftalens indgåelse lokalt er aftalt tillæg for hvervet (F)TR og/eller arbejdsmiljørepræsentant og/eller aftalt løntabstillæg modregnes der tilsvarende i ovenstående regionsaftale. Der sker ikke modregning i tillæg som begge parter er enige om er ydet som kompensation for arbejdstidsrelaterede tillæg.

Hvis det lokale tillæg overstiger tillægget ifølge regionsaftalen bevarer den nuværende (F)TR /AMR tillægget som en personlig ordning indtil hvervets nedlæggelse.

Statusmøde

Parterne mødes ultimo 2009/primo 2010 med henblik på drøftelse af status på TR-området, herunder aftaler og tvister om (F)TR-struktur. Parterne er enige om, at der i forbindelse med afvikling af statusmødet kan optages forhandlinger om forbedring af honorering af (F)TR.

Ikrafttræden

Aftalen træder i kraft med virkning fra den 1. april 2008 og afløser allerede indgåede aftaler om honorering af (F)TR, herunder aftaler indgået af de tre amter. Aftalen kan opsiges fra begge parters side med 3 måneders varsel.

Aftalen kan ved enighed ændres uvarslet.

Dato: 29/6-09


Region Sjælland

Dato: 29/6-09

DANSK PSYKOLOG FØRENING

Stockholmsgade 27

2100 København Ø


.../.../...

Bilag 1: Uddrag af Region Sjællands MED-aftale § 10 - § 14.

§ 10. Valg af tillidsrepræsentanter

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

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

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 valgbar. 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.

Yngre læger kan vælges umiddelbart efter ansættelsen, såfremt denne løber over mindst 3 måneder.

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.

§ 11. Tillidsrepræsentanternes virksomhed

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.

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 information 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 sikkerhedsrepræsentant hvis det er fastlagt i den lokale aftale

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

Relevante oplysninger skal tilgå tillidsrepræsentanten uopfordret.

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.

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.

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

§ 12. Valg af fællestillidsrepræsentant

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.

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 enig 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.

En fællestillidsrepræsentant, valgt i henhold til *Rammeaftalens § 12 stk. 4* kan eksempelvis være et medlem af bestyrelsen for personale-organisationens lokale afdeling. Den pågældende skal dog i hele funktionsperioden som fællestillidsrepræsentant have ansættelsesmæssig tilknytning til regionen.

Der er mulighed for at benytte sig af retten til at anmelde fællestillidsrepræsentant efter *Rammeaftalens § 12 stk. 5*, for overenskomstgrupper, der har mindst 2 tillidsrepræsentanter på det tidspunkt, hvor denne aftale indgås, se bilag 6 vedrørende overgangsbestemmelser.

§ 13. Valg af suppleanter (stedfortræder)

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.

Denne bestemmelse omfatter alle medarbejderrepræsentanter, der indgår i MED-udvalg: (fælles)-tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og medarbejderrepræsentanter.

Stk. 2. Suppleanten er omfattet af bestemmelsen i § 18. Under medarbejderrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i medarbejderrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter nærværende regler.

§ 14. Medarbejderrepræsentanternes vilkår

Stk. 1. Varetagelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant må ikke indebære indtægtstab. Tillidsrepræsentanter sikres, at de ikke på grund af deres hverv stilles ringere end de medarbejdere de repræsenterer. Hverken på valgtidspunktet eller fremadrettet. Der indgås mere konkrete aftaler med de forhandlingsberettigede organisationer.

Det vil sige, at det ikke må føre til indtægtstab for tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanterne at deltage i MED-arbejdet.

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

Bestemmelserne omfatter alle medarbejderrepræsentanter, det vil sige både (fælles)-tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og andre medarbejderrepræsentanter, der er medlem af et af MED-strukturens udvalg.

For at skabe gode og rimelige vilkår for medarbejderrepræsentanternes arbejde skal det som led i det løbende samarbejde mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter sikres, at der gives den nødvendige og tilstrækkelige tid til udførelse af arbejdet som medarbejderrepræsentant, herunder tid til forberedende møder, mødedeltagelse, mødeforberedelse og efterfølgende information til relevante parter.

For alle medarbejderrepræsentanter gælder, at det er væsentligt at skabe klarhed over og accept af varetagelsen af hvervet. Derfor drøftes medarbejderrepræsentanternes vilkår, herunder planlægning og praktisk tilrettelæggelse af tjenestetid og tid til arbejdet som medarbejderrepræsentant i MED-Udvalget.

Medarbejderrepræsentanterne skal udføre deres hverv, så det medfører mindst mulig forstyrrelse af deres almindelige arbejde og af arbejdspladsens arbejdstilrettelæggelse. Det drøftes lokalt, om dette f.eks. vil medføre behov for brug af vikardækning.

Vurderingen af, hvad der er nødvendig og tilstrækkelig tid for udførelsen af medarbejderrepræsentantens opgaver, tager udgangspunkt i de konkrete forhold i relation til

det/de udvalg, repræsentanten sidder i. Der kan indgå overvejelser omkring

- arbejdspladsens størrelse og kompleksitet,
- antal ansatte og faggrupper den pågældende repræsenterer,
- mødevirksomhedens omfang,
- omfanget af arbejde på forskudt tid,
- funktioner i MED-systemet,
- nødvendige møder og kurser i forbindelse med MED-uddannelsen,
- kontakt til kollegaer i forbindelse med aktiviteter i relation til MED-systemet,
- sagsbehandling

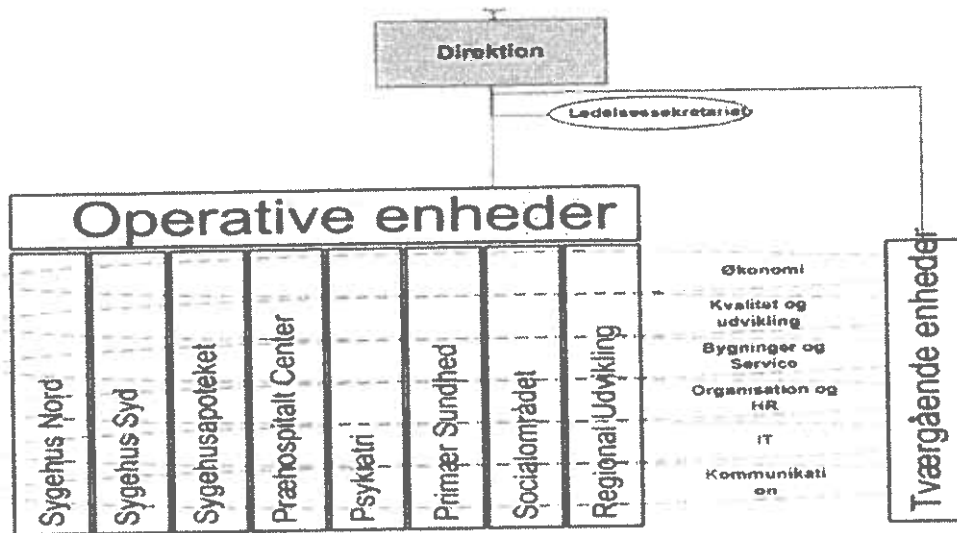
I de enkelte udvalg, indgås - med udgangspunkt i ovenstående - en aftale om omfanget af arbejdsopgaverne som medarbejderrepræsentanten varetager. Medarbejderrepræsentanten drøfter herefter med sin nærmeste leder hvordan opgaverne kan indpasses i medarbejderrepræsentantens arbejdsfunktioner og øvrige arbejdsvilkår. MED-Hovedudvalget følger udmøntningen af denne bestemmelse.

På den baggrund er det ledelsens pligt at sikre, at medarbejderrepræsentanterne får den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelse af hvervet. Herudover skal medarbejderrepræsentanterne have adgang til telefon, PC, egen mailkonto og internetopkobling i forbindelse med udførelse af hvervet.

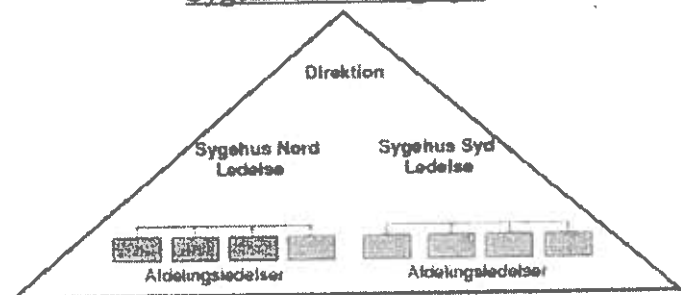
Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter er ligestillet med de øvrige medarbejdere i forhold til at deltage i kurser og faglige efteruddannelse i relation til arbejdet. Medarbejderrepræsentanter skal have mulighed for faglig efteruddannelse med henblik på at kunne varetage sit daglige arbejde på lige fod med sine kollegaer på arbejdspladsen. Dette er især vigtigt, hvis repræsentanten efter lang tid fratræder sit tillidshverv.

Det præciseres, at disse bestemmelser ikke anfægter personaleorganisationernes individuelle forhandlingsret.

Bilag 2: Region Sjællands organisation på aftaletidspunktet.



Sygehus Nord og Syd



Psykatrien:

