

REGIONERNES LØNNINGS-
OG TAKSTNÆVN

KOMMUNALE TJENESTEMÆND
OG OVERENSKOMSTANSATTE
AC
FOA – FAG OG ARBEJDE

AFTALE
om
tillidsrepræsentanter, samarbejde og
samarbejdsudvalg

****NYT** = Nyt i forhold til tidligere gældende aftale**

****NYT** med virkning fra dato = Hvis en bestemmelse træder i kraft efter aftalens ikrafttrædelse**

****NYT** pr. dato = Nyt efter overenskomstens/aftalens ikrafttræden**

2011

INDHOLDSFORTEGNELSE

FORORD	5
AFSNIT A. TILLIDSREPRÆSENTANTER	7
§ 1. VALG AF TILLIDSREPRÆSENTANTER	7
§ 2. TILLIDSREPRÆSENTANTENS VIRKSOMHED.....	9
§ 3. VALG AF FÆLLESTILLIDSREPRÆSENTANTER.....	10
§ 4. VALG AF SUPPLEANT (STEDFORTRÆDER)	11
§ 5. TIDSFORBRUGET TIL TILLIDSREPRÆSENTANTARBEJDE	12
§ 6. TILLIDSREPRÆSENTANTENS LØN UNDER VARETAGELSE AF TILLIDSREPRÆSENTANTARBEJDET INDEN FOR INSTITUTIONEN	12
§ 7. TRANSPORTGODTGØRELSE	13
§ 8. TILLIDSREPRÆSENTANTENS LØN UNDER VARETAGELSE AF TILLIDSREPRÆSENTANTARBEJDET UDEN FOR INSTITUTIONEN.....	14
§ 9. FRIHED TIL DELTAGELSE I KURSER, MØDER M.V.....	15
§ 10. ANVISNING AF FÆLLESLOKALE	17
§ 11. FRAVIGELSE AF CENTRALE BESTEMMELSER VED LOKAL AFTALE..	18
§ 12. AFSKEDIGELSE	19
AFSNIT B. SAMARBEJDE OG SAMARBEJDSUDVALG	21
§ 13. SAMARBEJDE OG SAMARBEJDSUDVALG	21
§ 14. OPRETTELSE AF SAMARBEJDSUDVALG	22
§ 15. SAMARBEJDSUDVALGETS OPGAVER	23
§ 15A. DET ØVERSTE SAMARBEJDSUDVALGS OPGAVER.....	25
§ 16. INFORMATION OG DRØFTELSE	26
§ 17. MEDBESTEMMELSE VED FASTLÆGGELSE AF RETNINGSLINJER.....	29

§ 18. INFORMATION FRA SAMARBEJDSUDVALGET	31
§ 19. UDDANNELSE AF SAMARBEJDSUDVALGETS MEDLEMMER	31
§ 20. SAMARBEJDSUDVALGETS SAMMENSÆTNING	31
§ 21. KONTAKTUDVALG	33
§ 22. SAMARBEJDSUDVALGETS ARBEJDSFORM	33
§ 23. UNDERUDVALG	35
§ 24. UOVERENSSTEMMELSER I SAMARBEJDSUDVALGET	35
§ 25. KOORDINATIONSUDVALG	36
AFSNIT C. PARTERNES OPGAVE/HÅNDTERING AF UOVERENSSTEMMELSER SAMT IKRAFTTRÆDEN.	38
§ 26. PARTERNES HÅNDTERING AF UOVERENSSTEMMELSER VEDRØRENDE AFSNIT A	38
§ 27. UOVERENSSTEMMELSER VEDRØRENDE LOKALE AFTALER INDGÅET I. H. T. § 11	38
§ 28. PARTERNES OPGAVE SAMT HÅNDTERING AF UOVERENSSTEMMELSER VEDRØRENDE AFSNIT B	39
§ 29. HÅNDHÆVELSE AF FORPLIGTELSENE I § 16, STK. 6 - 8	41
§ 30. IKRAFTTRÆDEN	43
BILAG 1. INFORMATIONER OG MEDDELELSER FRA KOMMUNERNES SAMARBEJDSNÆVN.....	44
BILAG 2. OVERSIGT OVER DET ØVERSTE SAMARBEJDSUDVALGS OBLIGATORISKE OPGAVER I HENHOLD TIL GENERELLE (RAMME)AFTALER MV.....	69
BILAG 3. OVERSIGT OVER OPGAVER FOR ØVRIGE SAMARBEJDSUDVALG OG OVER FORHANDLING/AFTALE OM ENKELTPERSONERS ELLER GRUPPERS VILKÅR I RELATION TIL GENERELLE (RAMME)AFTALER MV.....	72
BILAG 4. BEMÆRKNINGER OM INDFØRELSE OG BRUG AF NY SAMT ÆNDRINGER AF BESTÅENDE TEKNOLOGI.....	76

BILAG 5. PROTOKOLLAT OM MEDARBEJDERNES INDDRAGELSE OG MEDVIRKEN VED OMSTILLING, UDBUD OG UDLICITERING	79
BILAG 6. PROTOKOLLAT VEDRØRENDE ANMELDELSE AF TILLIDSREPRÆSENTANTER I REGIONERNE	84
BILAG 7. PROTOKOLLAT OM AFLØNNING AF TILLIDSREPRÆSENTANTER SAMT HONORERING AF ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER.....	85
BILAG 8. PROTOKOLLAT VEDRØRENDE VILKÅR FOR (FÆLLES)TILLIDSREPRÆSENTANTERS TIDSANVENDELSE I FORBINDELSE MED HVERVETS UDFØRELSE (TR-VILKÅRSPROTOKOLLATET)	87
BILAG 9. VEDTÆGTER FOR AKUT-FONDEN	89
BILAG 10. PROTOKOLLAT OM BIDRAG TIL AKUT-FONDEN.....	92

FORORD

Som følge af overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 2011 foreligger hermed en ny aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO), AC og FOA i fællesskab. I aftalen er indarbejdet følgende ændringer pr. 1. april 2011:

****NYT****

- **Det øverste samarbejdsudvalgs opgaver er blevet revideret og forenklet (§ 15A samt bilag 2 og 3), herunder skal det øverste samarbejdsudvalg gennemføre en drøftelse af hvilke emner og indsatsområder, der er væsentlige at fokusere på og arbejde med i perioden (§ 15A, stk. 3).**
- **Tilkendegivelse af, at arbejdsmiljørepræsentanten varetager en række funktioner og opgaver i den lokale arbejdsmiljøorganisation og at der i den enkelte region indgås forhåndsaftaler om honorering af arbejdsmiljørepræsentanter (bilag 7).**
- **Understregning af vigtigheden af at tillidsrepræsentantens kompetenceudvikling og faglige ajourføring sikres (Bemærkning til § 6).**
- **Tidsfrist for regionernes fremsendelse af AKUT-refusionsopgørelser (bemærkning til § 9, stk. 2).**
- **Regulering af AKUT-bidraget (bilag 10).**
- **Bortfald af tidligere § 16, stk. 9 om pligt til drøftelse af væsentlige ændringer i udligningsordningen vedr. udgifter til barsels- og adoptionsorlov idet øverste samarbejdsudvalg.**
- **Bortfald af pligt for det øverste samarbejdsudvalg til at aftale principper for tillidsrepræsentanters vilkår. Denne pligt fremgik tidligere af Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse (bilag 8).**
- **Ændring af voldgiftsbestemmelser, så de er i overensstemmelse med Lov nr. 106 af 26. februar 2008 om Arbejdsretten og faglige voldgifter (§§ 27, stk. 4, 28, stk. 7 og 29, stk. 6).**

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

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

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

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

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

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

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

AFSNIT A. TILLIDSREPRÆSENTANTER

§ 1. VALG AF TILLIDSREPRÆSENTANTER

Stk. 1.

På enhver institution kan der vælges 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe, hvis den pågældende repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

BEMÆRKNINGER:

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

- *selvstændig ledelsesret*
- *beslutnings- eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser*
- *selvstændigt budget- og regnskabsansvar.*

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

Der er ikke hermed forudsat, at der skal ske ændringer i antallet af tillidsrepræsentanter.

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

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

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

Opmærksomheden henledes på, at flere personaleorganisationer, som har underskrevet samme aftale eller overenskomst, er én overenskomstgruppe, som tilsammen kan vælge én tillidsrepræsentant, hvis den pågældende tillidsrepræsentant repræsenterer mindst 5 medarbejdere. For hver af de personaleorganisationer, som har underskrevet den pågældende aftale eller overenskomst, kan der dog i stedet for vælges én tillidsrepræsentant pr. personaleorganisation under forudsætning af, at den pågældende repræsenterer mindst 5 medarbejdere. Eventuelle resterende organisationer, som ikke hver især opfylder kravet om mindst 5 medarbejdere, kan i givet fald

tilsammen vælge én tillidsrepræsentant, hvis denne repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

Stk. 2.

Hvis medarbejderne ønsker det, og institutionens ledelse er enig heri, kan der vælges flere end 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. institution.

BEMÆRKNINGER:

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

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

Det kan mellem de lokale afdelinger (sektioner, klubber) af personaleorganisationerne og regionen aftales, at to eller flere overenskomstgrupper på en institution indgår i valgforbund og tilsammen vælger én tillidsrepræsentant, som repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

Stk. 5.

Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst ½ års tilknytning til regionen. Elever og lærlinge er ikke valgbare. Valget anmeldes skriftligt af pågældendes organisation over for regionen. Regionen er berettiget til over for organisationen at gøre indsigelse mod valget, når dette sker inden for 3 uger efter, at regionen har modtaget meddelelse fra organisationen.

BEMÆRKNINGER:

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

Efter aftale med KTO nedsættes ½ år til 1 måned for Foreningen af Yngre Lægers tillidsrepræsentanter.

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.

Stk. 7.

Bestemmelserne i stk. 1 – 4, stk. 5, 1. punktum og stk. 6 kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11.

Bestemmelserne i stk. 5, 2., 3. og 4. punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.

BEMÆRKNINGER:

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

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

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

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

§ 2. TILLIDSREPRÆSENTANTENS 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 repræsentant.

Stk. 2.

Tillidsrepræsentanten fungerer i øvrigt som talsmand for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt iblandt, og kan som sådan over for institutionens ledelse forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandlinger om lokale spørgsmål.

Stk. 3.

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for pågældende overenskomstgruppe holdes bedst muligt orienteret.

BEMÆRKNINGER:

Dette indebærer, at alle oplysninger af interesse for tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion i forbindelse med ansættelser og afskedigelser uopfordret skal tilgå tillidsrepræsentanten.

Stk. 4.

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

BEMÆRKNINGER:

Såfremt de relevante oplysninger ikke automatisk tilgår tillidsrepræsentanten, skal oplysningerne udleveres på tillidsrepræsentantens begæring.

Tillidsrepræsentanten har mod forlangende krav på at modtage eksisterende oplysninger, i det omfang og den form de måtte forefindes, om godkendt over- og merarbejde på den pågældende institution/arbejdsplads.

Stk. 5.

Bestemmelserne i stk. 3 og 4 kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11.

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

BEMÆRKNINGER:

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

§ 3. VALG AF FÆLLESTILLIDSREPRÆSENTANTER

Stk. 1.

Det kan mellem de lokale afdelinger (sektioner, klubber) 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.

En fællestillidsrepræsentant efter stk. 1, kan ikke varetage spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner inden for deres respektive område, medmindre ledelsen og de berørte tillidsrepræsentanter bliver enige om noget andet.

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 en én tillidsrepræsentant, eller flere overenskomstgrupper, der hører til overenskomster med samme lønmodtagerpart. Det aftales samtidig, 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 personaleorganisationen over for regionen.

Stk. 4.

Bestemmelserne i stk. 1, 1. og 2. punktum, stk. 2 og stk. 3, 1. - 3. punktum kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11.

Bestemmelserne i stk. 1, 3. punktum og stk. 3, 4. punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.

BEMÆRKNINGER:

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

§ 4. VALG AF SUPPLEANT (STEDFORTRÆDER)

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Suppleanten er omfattet af bestemmelsen i § 12. Under tillidsrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i tillidsrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter nærværende regler.

Stk. 3.

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11.

BEMÆRKNINGER:

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

§ 5. TIDSFORBRUGET TIL TILLIDSREPRÆSENTANTARBEJDE

Stk. 1.

Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til tillidsrepræsentantarbejdets forsvarlige udførelse, når hensyn tages til arbejdspladsens størrelse og eventuelle lokale forhold. Tillidsrepræsentanten skal dog udføre sit hverv sådan, at det medfører mindst mulig forstyrrelse af pågældendes produktive arbejde.

BEMÆRKNINGER:

Eventuelle tvivlsspørgsmål vedrørende tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejdet søges afgjort ved lokal forhandling.

Stk. 2.

Bestemmelserne i stk. 1, kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11.

BEMÆRKNINGER:

Fravigelsesmuligheden indebærer bl.a., at der er frihed til, at der lokalt kan indgås aftale om tidsvilkår i relation til tillidsrepræsentanthvervet. Dog skal der fortsat være mulighed for, at tillidsrepræsentanten kan forlade arbejdet for at udføre sit hverv i akut opståede situationer.

§ 6. TILLIDSREPRÆSENTANTENS LØN UNDER VARETAGELSE AF TILLIDSREPRÆSENTANTARBEJDET INDEN FOR INSTITUTIONEN

Stk. 1.

Hvis der af institutionen lægges beslag på en medarbejder i dennes egenskab af tillidsrepræsentant, ydes der medarbejderen samme løn eller tilsvarende frihed uden lønforkortning, som han/hun ville have opnået, hvis vedkommende i det pågældende tidsrum havde været beskæftiget med sit sædvanlige arbejde. Udøvelsen af hvervet som tillidsrepræsentant kan dog aldrig udløse overarbejdsbetaling. Den tid, som medarbejderen udover sin normale arbejdstid anvender til arbejde som tillidsrepræsentant, indgår derfor ikke i den arbejdstidsopgørelse, som danner grundlag for beregning af overarbejdsbetaling.

Stk. 2.

Ved henvendelse i spørgsmål, der angår institutionen og medarbejderne, fra en tillidsrepræsentant til institutionens stedlige repræsentant eller til institutionens ledelse ydes løn som anført i stk. 1.

Stk. 3.

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11.

BEMÆRKNINGER:

Fravigelsesmuligheden indebærer bl.a., at der er frihed til, at der lokalt kan indgås aftale om lønvilkår i relation til tillidsrepræsentanthvervet, som er omhandlet i § 6.

****NYT****

For så vidt angår aflønning af tillidsrepræsentanter samt honorering af arbejdsmiljørepræsentanter henvises til bilag 7.

****NYT****

BEMÆRKNINGER TIL § 6:

*Parterne er enige om at understrege vigtigheden af, at tillidsrepræsentan-
ters kompetenceudvikling sikres.*

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

§ 7. TRANSPORTGODTGØRELSE

Stk. 1.

Hvis et tillidsrepræsentantområde omfatter flere adskilte arbejdssteder, ydes der tillidsrepræsentanten transportgodtgørelse ved hvervets udførelse efter de regler, der gælder i regionen. Det samme gælder, hvis tillidsrepræsentanten af institutionen tilkaldes uden for sin normale arbejdstid.

BEMÆRKNINGER:

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

*Hvis tillidsrepræsentanten af ledelsen tilkaldes uden for sin normale ar-
bejdstid, ydes der også transportgodtgørelse til transport mellem hjem og
arbejde i henhold til de i regionen gældende regler.*

Stk. 2.

Bestemmelserne i stk. 1 kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11.

BEMÆRKNINGER:

*Fravigelsesmuligheden indebærer bl.a., at der er frihed til, at der lokalt kan
indgås aftale om vilkår i relation til transportgodtgørelse.*

§ 8. TILLIDSREPRÆSENTANTENS LØN UNDER VARETAGELSE AF TILLIDSREPRÆSENTANTARBEJDET UDEN FOR INSTITUTIONEN

Stk. 1.

Hvis det er nødvendigt, at en medarbejder i sin normale arbejdstid må forlade institutionen for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant, skal der forud træffes aftale herom med institutionens stedlige repræsentant, jf. dog stk. 2. I disse tilfælde ydes løn som anført i § 6.

Stk. 2.

Hvis tillidsrepræsentanten i en akut situation ikke kan træffe forudgående aftale, jf. stk. 1, skal pågældende ved først givne lejlighed orientere om fraværet over for institutionens stedlige repræsentant.

BEMÆRKNINGER:

Hovedprincippet er, at møder som aktuelt og konkret vedrører de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt af, er omfattet af § 8. Neden for gives 4 eksempler på møder, der henhører under § 8:

1.

Regionsrådet træffer beslutning om at afskedige 25 personer inden for administrationen. Tillidsrepræsentanterne anmoder deres respektive ledere om tilladelse til dagen efter at holde et møde med henblik på evt. at stille forslag over for regionsrådet om ordninger, der vil kunne mildne virkningen af afskedigelsen.

Regionsdirektøren giver tilladelse til, at mødet afholdes, og han stiller et mødelokale i regionshuset til rådighed.

Mødet betragtes som institutionsintern tillidsrepræsentantvirksomhed, og er omfattet af § 8.

2.

En portør afskediges. Da lokale forhandlinger om afskedigelsens berettigelse ikke fører til enighed, anmoder FOA om en forhandling med RLTN.

Ved mødet deltager udover en repræsentant for RLTN og FOA en repræsentant for regionen, den lokale FOA-afdelingsformand samt tillidsrepræsentanten. Mødet foregår i Regionernes Hus i København.

Tillidsrepræsentantens deltagelse i mødet betragtes som institutionsintern tillidsrepræsentantvirksomhed, og er omfattet af § 8.

3.

SL-tillidsrepræsentanterne i en region ønsker at afholde et møde med henblik på at koordinere deres stillingtagen til konkrete forslag til en planlagt drøftelse med regionens ledelse om anvendelse af midler til decentral løndannelse.

Tillidsrepræsentanterne anmoder deres respektive ledere om tilladelse til at afholde mødet. Tilladelsen gives, og regionen er - på grund af manglende mødelokaler i regionens døgninstitutioner - indforstået med, at mødet afholdes i den lokale SL-afdeling.

Mødet betragtes som institutionsintern tillidsrepræsentantvirksomhed, og er omfattet af § 8.

4.

På grund af gentagne fejludbetalinger til sygeplejerskerne anmoder sygeplejerskernes tillidsrepræsentant oversygeplejersken om tilladelse til at drøfte problemerne med formanden for den lokale kreds. Til mødet er også inviteret en repræsentant for Dansk Sygeplejeråd.

Mødet betragtes som institutionsintern tillidsrepræsentantvirksomhed, og er omfattet af § 8.

Deltagelse i møder i medarbejderråd er omfattet af § 8.

Med hensyn til møder i øvrigt henvises til § 9.

Stk. 3.

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11.

BEMÆRKNINGER:

Fravigelsesmuligheden indebærer bl.a., at der er frihed til, at der lokalt kan indgås aftale om lønvilkår i relation til tillidsrepræsentanthvervet, som er omhandlet i § 8.

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

Stk. 1.

Efter anmodning gives der – når forholdene på tjenestestedet i det enkelte tilfælde tillader det – tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed med henblik på

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

Stk. 2.

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

BEMÆRKNINGER:

Regionens refusionsopgørelse skal omfatte nettolønnen, eventuelle tillæg, særlig feriegodtgørelse samt eget pensionsbidrag (dvs. 1/3 af pensionsbidraget), såfremt pågældende er omfattet af en pensionsordning. Alle udgifter, der er relateret til aktiviteten, skal medtages i den samme refusionsopgørelse, hvorfor det er vigtigt, at opgørelsen indeholder alle ovennævnte elementer.

****NYT****

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

Regionernes administrationsbidrag herfor er aftalt til 45 kr. pr. regning. Det forudsættes, at der højst fremsendes én regning for hver tillidsrepræsentant pr. måned.

Stk. 3.

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

BEMÆRKNINGER:

Amtsrådsforeningen, KL og KTO har aftalt vedtægter for Amtskommunernes og Kommunernes fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter m.fl. (AKUT). RLTN har godkendt disse vedtægter.

Møder, der vedrører en medlemsgruppe generelt, eller møder, der vedrører en organisations interne forhold, er omfattet af § 9. Herefter ydes der tjenestefrihed med løn, mod at vedkommende personaleorganisation refunderer regionen udgiften til løn under tjenestefriheden. Nedenfor gives 2 eksempler på møder, der henhører under § 9:

1.

3F indkalder regionens tillidsrepræsentanter til møde på det lokale afdelingskontor med henblik på at drøfte udtagelse af overenskomstkrav.

Mødet betragtes som institutionsekstern tillidsrepræsentantvirksomhed, og der gives tjenestefrihed med løn, mod at vedkommende personaleorganisation refunderer regionen udgiften til løn under tjenestefriheden.

2.

FOA indkalder de i regionen valgte tillidsrepræsentanter til møde i den lokale afdeling vedrørende hovedbestyrelsens strategi for anvendelse af lokal løn.

Mødet betragtes som institutionsekstern tillidsrepræsentantvirksomhed, og der gives tjenestefrihed med løn, mod at vedkommende personaleorganisation refunderer regionen udgiften til løn under tjenestefriheden.

Stk. 4.

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11.

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

BEMÆRKNINGER:

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

§ 10. ANVISNING AF FÆLLESLOKALE

Stk. 1.

På større arbejdspladser kan der i institutionen optages drøftelse af mulighederne for at anvise tillidsrepræsentanterne et passende fælles lokale, der anvendes til bestridelse af særlige tillidsrepræsentantopgaver.

BEMÆRKNINGER:

Det forudsættes herved, at de lokalemæssige forhold åbner mulighed herfor. Ved ændring i lokaleforholdene bør der tages hensyn hertil.

Ved eventuel ombygning af institutionen skal der i videst muligt omfang indrettes et fælles lokale på de større arbejdspladser, hvis et sådant ikke findes i forvejen. Det kan dog ikke kræves, at fælleslokalet alene anvendes til tillidsrepræsentantarbejde.

Stk. 2.

Bestemmelserne i stk. 1, kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11.

BEMÆRKNINGER:

Fravigelsesmuligheden indebærer bl.a., at der er frihed til, at der lokalt kan indgås aftale om spørgsmål vedrørende fælleslokaler til tillidsrepræsentanter.

§ 11. FRAVIGELSE AF CENTRALE BESTEMMELSER VED LOKAL AFTALE

Stk. 1.

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

- § 1, stk. 1 – 4, stk. 5, 1. punktum og stk. 6
- § 2, stk. 3 og 4
- § 3, stk. 1, 1. og 2. punktum, stk. 2, og stk. 3, 1. – 3. punktum
- § 4, stk. 1 og 2
- § 5, stk. 1
- § 6, stk. 1 og 2
- § 7, stk. 1
- § 8, stk. 1 og 2
- § 9, stk. 1 og 2
- § 10, stk. 1.

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

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 2.

Bestemmelserne i nærværende aftales § 1, stk. 5, 2. – 4. punktum, § 2, stk. 1 og 2, § 3, stk. 1, 3. punktum, § 3, stk. 3, 4. punktum, § 9, stk. 3 samt §§ 12 – 29 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 5.

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

Stk. 6.

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

§ 12. AFSKEDIGELSE

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 meddelelsen om den påtænkte opsigelse.

Stk. 3.

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

BEMÆRKNINGER:

I overensstemmelse med hidtidig praksis er det nu i stk. 3 indarbejdet, at begæring om forhandling mellem parterne i vedkommende overenskomst

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

Stk. 4.

Afskedigelse af en tillidsrepræsentant

- 1) kan ske med den pågældendes individuelle aftale- eller overenskomstmæssige opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder.
- 2) Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afsked af tillidsrepræsentanten ske med det varsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af, dog mindst med 35 dages varsel til udgangen af en måned.

Stk. 5.

I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrundet bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 2, 3 og 4. I sådanne tilfælde skal regionen snarest muligt tage skridt til at afholde en forhandling med den personaleorganisation, tillidsrepræsentanten er anmeldt af. Hvis personaleorganisationen skønner, at bortvisningen ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens forhold, skal personaleorganisationen inden en frist på 14 dage efter forhandlingen over for regionen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst.

Stk. 6.

Spørgsmålet om afskedigelsens berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget opsigelse af tillidsrepræsentanten afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold til § 26. Godtgørelsen ydes efter de regler herom, som måtte være indeholdt i den overenskomst, som den pågældende er omfattet af. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig.

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

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

Begæring om voldgiftsbehandling forudsætter, at forhandling efter stk. 2 og 3, respektive stk. 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.

AFSNIT B. SAMARBEJDE OG SAMARBEJDSUDVALG

§ 13. SAMARBEJDE OG SAMARBEJDSUDVALG

Stk. 1.

På alle regionens arbejdspladser udøves ledelsesretten af regionsrådet eller dets ledelsesrepræsentanter i samarbejde med medarbejderne og tillidsrepræsentanterne i overensstemmelse med bestemmelserne i nærværende regelsæt.

BEMÆRKNINGER:

Aftalen gælder for personale i regional tjeneste.

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

Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomst/aftalegrundlag fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem RLTN og den forhandlingsberettigede organisation.

Det indebærer, at der skal oprettes samarbejdsudvalg, hvis der er beskæftiget mere end svarende til 25 heltidsbeskæftigede, jf. § 14. Samarbejde m.v. på disse selvejende institutioner skal finde sted i henhold til aftalen, og der skal findes andre samarbejdsformer, hvis der ikke skal oprettes et samarbejdsudvalg på institutionen, jf. § 14, stk. 5.

Såfremt der i ét af regionens hovedudvalg behandles spørgsmål af betydning for de selvejende institutioner, skal institutionernes medarbejdere have mulighed for at øve indflydelse herpå.

Regionens koordinationsudvalg har de samme opgaver overfor samarbejdsudvalg i selvejende institutioner, som er omfattet af aftalen, som overfor samarbejdsudvalg i regionale institutioner, jf. § 25, stk. 2.

Stk. 1a.

Samarbejde om indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi på regionale arbejdspladser finder sted inden for rammerne af denne aftale.

Stk. 2.

Med det formål at styrke medarbejdernes interesse for effektiviteten i regionens forvaltning(er) og i dennes institutioner (i det følgende benævnt regionens institutioner) og at sikre arbejdstilfredsheden skal der på alle trin i regionens institutioner anvendes ledelsesformer, som indebærer den videst mulige delegation af ansvar og beføjelser til den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere. Der skal herved gives de ansatte mulighed for at være medbestemmende ved arbejdets tilrettelæggelse og udformning af deres egen arbejdssituation og for at øve indflydelse i beslutningsprocesserne. Ved indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi skal der også lægges vægt på at tilgodese medarbejdernes behov for tryghed.

Stk. 3.

Med henblik på at tilrettelægge og udvikle det daglige samarbejde nedsættes der samarbejdsudvalg, jf. § 14, bestående af repræsentanter for ledelsen og for medarbejderne. Samarbejdsudvalget skal arbejde for at bevare gode og rolige arbejds- og beskæftigelsesforhold og medvirke til, at alle medarbejdere engageres i det daglige samarbejde.

Stk. 4.

- 1) I samarbejdet skal såvel ledelsen som medarbejderne respektere gældende love, regulativer og vedtægter, regionsrådsbeslutninger, administrative bestemmelser samt kollektive overenskomster og aftaler.
- 2) Medlemskab af et samarbejdsudvalg medfører ingen begrænsning i de beføjelser, der i henhold til lov tilkommer medlemmer af regionale råd.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til bemærkninger om indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi, jf. bilag 4.

§ 14. OPRETTELSE AF SAMARBEJDSUDVALG

Stk. 1.

Inden for regionens institutioner skal oprettes samarbejdsudvalg efter nedenstående regler, når der i institutionen er beskæftiget et antal medarbejdere svarende til mindst 25 heltidsbeskæftigede medarbejdere.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen indebærer, at oprettelse af samarbejdsudvalg følger ledelseskompetencen, dvs. at hvor der er en ledelseskompetence med hensyn til arbejds- og personaleforhold og et antal medarbejdere svarende til mindst 25 heltidsbeskæftigede skal der oprettes et samarbejdsudvalg.

Stk. 2.

Er der inden for institutionen flere arbejdssteder med en selvstændig ledelsesfunktion, hvor antallet af medarbejdere er svarende til mindst 25 heltidsbeskæftigede, skal der oprettes et samarbejdsudvalg for hvert af disse arbejdssteder.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til KSN-information nr. 1.

Stk. 3.

Hvor det er praktisk pga. institutionens struktur, kan der, ud over de i stk. 1 eller stk. 2 nævnte samarbejdsudvalg, oprettes samarbejdsudvalg, der er fælles for en større eller mindre del af institutionen.

Stk. 4.

Oprettes der inden for institutionen flere samarbejdsudvalg i henhold til stk. 2, skal der tillige oprettes et samarbejdsudvalg, der er fælles for hele institutionen.

Stk. 5.

I institutioner, hvor der ikke skal oprettes samarbejdsudvalg i henhold til stk. 1 eller stk. 2, skal ledelsen og medarbejderne finde frem til samarbejdsformer, der tilgodeser et samarbejdsudvalgs formål og arbejdsopgaver.

Stk. 6.

I hver region skal der oprettes et koordinationsudvalg, jf. § 25.

BEMÆRKNINGER:

Den nærmere opbygning af samarbejdsudvalgsstrukturen inden for rammerne af denne aftale fastlægges ved lokal forhandling mellem regionsrådet og personaleorganisationernes lokale repræsentanter.

§ 15. SAMARBEJDSUDVALGETS OPGAVER

Stk. 1.

Samarbejdsudvalgets opgaver er:

- 1) at modtage information og drøfte alle forhold af betydning for institutionens arbejds- og personaleforhold, herunder dens økonomiske stilling, større rationaliseringsforanstaltninger og arbejdsomlægninger og indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi, jf. § 16,
- 2) at være medbestemmende ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelsen af institutionens arbejds- og personaleforhold, jf. § 17.

BEMÆRKNINGER:

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

****NYT****

Der henvises til § 15a, oversigt over det øverste samarbejdsudvalgs obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler m.v. (bilag 2) samt oversigt over opgaver for øvrige samarbejdsudvalg og over forhandlinger/aftaler om enkeltpersoners eller grupperes vilkår i relation til generelle (ramme)aftaler m.v. (bilag 3).

I det øverste samarbejdsudvalg kan der forhandles og indgås aftaler om emner, hvor det af den enkelte (ramme)aftale fremgår, at medarbejdersiden forhandler i fællesskab i samarbejdssystemet.

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

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

Stk. 2.

Fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelsen af institutionens arbejds- og personaleforhold er begrænset til det ansvars- og kompetenceområde, der er knyttet til vedkommende ledelse.

Stk. 3.

I de tilfælde, hvor fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelsen af institutionens arbejds- og personaleforhold, hvorom der er konstateret enighed i samarbejdsudvalget, som følge af bestemmelsen i stk. 3 ikke kan ske, fremsendes sagen ad tjenestevejen til den instans, der har kompetence til at træffe afgørelsen.

Stk. 4.

I de tilfælde, hvor der af regionsrådet eller et af dets stående udvalg skal træffes afgørelse af et spørgsmål, som er omhandlet i § 17, stk. 1. A og B, drager formanden for det samarbejdsudvalg, der har behandlet spørgsmålet, omsorg for, at referatet af samarbejdsudvalgets behandling af sagen fremsendes til vedkommende borgmester, henholdsvis gennem borgmesteren til vedkommende udvalgsformand med henblik på, at referatet indgår i de oplysninger, der danner grundlag for regionsrådsmedlemmernes bedømmelse af spørgsmålet.

Stk. 5.

Ledelsen har på begæring pligt til i fornødent omfang at redegøre for, hvilke grænser der gælder for ledelseskompetencen.

Stk. 6.

Medlemmer af samarbejdsudvalget kan frit referere, hvad der er passeret i udvalget. Enhver skal dog iagttage tavshed med hensyn til de forhold, som pågældende i sin egenskab af samarbejdsudvalgsmedlem bliver bekendt med, og hvis hemmeligholdelse iflg. sagens natur er påkrævet eller bliver foreskrevet. Tavshedspligten ophører ikke ved, at pågældende ophører med at være medlem af et samarbejdsudvalg.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til KSN-information nr. 2.

****NYT****

§ 15A. DET ØVERSTE SAMARBEJDSUDVALGS OPGAVER

Stk. 1.

Det øverste samarbejdsudvalg forhandler og indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i henhold til bestemmelserne heri.

Stk. 2.

Det øverste samarbejdsudvalg har til opgave:

1. regelmæssigt at evaluere anvendelsen af medarbejderudviklingssamtaler i regionen, jf. Aftale om kompetenceudvikling § 4 stk. 2,
2. at aftale retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmålinger, jf. Aftale om trivsel og sundhed § 3, stk. 2,
3. at aftale retningslinjer om sygefraværssamtaler, jf. Aftale om trivsel og sundhed § 9, stk. 4,
4. 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,
5. at sikre, at der i regionen aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane – herunder fra 3. person – i tilknytning til udførelsen af arbejdet, jf. Aftale om trivsel og sundhed § 12 stk. 1 og 2,
6. at aftale retningslinjer vedrørende sundhed, jf. aftale om trivsel og sundhed § 6 stk. 1.
7. at revidere og overvåge de vedtagne retningslinjer, jf. pkt. 5, 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,
8. at drøfte fra hvilken aldersgruppe tilbudspligt om seniorsamtaler indtræder, jf. aftale om seniorpolitik, § 3 stk. 2,
9. at foretage en generel og overordnet drøftelse mv. i henhold til rammeaftale om socialt kapitel, § 3.
10. at fastlægge hvorledes rammeaftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter i regionerne udmøntes.

Stk. 3.

Det øverste samarbejdsudvalg skal endvidere gennemføre en drøftelse af, hvilke emner og indsatsområder, der er væsentlige at fokusere på og arbejde med i perioden.

BEMÆRKNINGER:

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

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

Stk. 4.

Det øverste samarbejdsudvalgs drøftelse vedrørende emner og indsatsområder, jf. stk. 3, ændrer ikke ved de grundlæggende bestemmelser vedrørende medindflydelse og medbestemmelse, jf. aftalens afsnit B.

Stk. 5.

Retningslinjer aftalt i henhold til stk. 2, pkt. 2-6 gælder indtil der er opnået enighed om ændringer.

Stk. 6.

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

§ 16. INFORMATION OG DRØFTELSE

Stk. 1.

Det påhviler ledelsen at informere om alle væsentlige forhold af betydning for institutionens arbejds- og personaleforhold. Tilsvarende påhviler det medarbejderrepræsentanterne at informere samarbejdsudvalget om synspunkter og forhold hos medarbejderne, som er af betydning for samarbejdet.

Stk. 2.

Institutionen skal regelmæssigt give information i samarbejdsudvalget om forslag rejst i regionsrådet og beslutninger taget af politiske myndigheder vedrørende institutionen.

Stk. 3.

Alle forhold, der er omfattet af informationspligten i stk. 1, gøres til genstand for drøftelse i samarbejdsudvalget, såfremt en af parterne ønsker det. Tilsvarende drøftelse skal, såfremt en af parterne ønsker det, ske om konsekvenserne af de politiske beslutninger, som er nævnt i stk. 2.

Stk. 4.

Der informeres på et så tidligt tidspunkt, at der bliver gode muligheder for en grundig drøftelse, således at medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens eller det regionale råds, respektive vedkommende stående udvalgs, beslutninger, jf. § 15, stk. 5.

Stk. 5.

Særligt påhviler det ledelsen at orientere samarbejdsudvalget med henblik på drøftelse af:

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

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 tilgødes medarbejdernes behov for tryghed. Det påhviler samarbejdsudvalget at behandle mulighederne for omplacering, omskoling eller eventuelt anden beskæftigelse for de medarbejdere, der berøres af ændringerne.

2. Forslag til budgetter og regnskab for det pågældende ansvarsområde.

Ledelsen skal løbende informere om væsentlige ændringer i de regnskabsmæssige og økonomiske forhold. Orienteringen skal ske således, at der kan ske drøftelse af de elementer, der vedrører arbejds- og personaleforhold.

Stk. 6.

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

- a. informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i virksomhedens eller forretningsstedets aktiviteter og økonomiske situation
- b. informere og drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i institutionen samt om alle planlagte forventede foranstaltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet
- c. informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse.

BEMÆRKNINGER:

Informationen skal gives på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold, således at navnlig medarbejderrepræsentanterne sættes i stand til at foretage en passende analyse og i givet fald forberede drøftelsen.

Informationen skal ske så betids, at den enkelte medarbejderrepræsentant har en reel mulighed for at konsultere sit valggrundlag på en hensigtsmæssig måde. Dette indebærer, at medarbejderrepræsentanterne sikres rimelig tid til at drøfte konsekvenser af et påtænkt omstillingsprojekt med de berørte medarbejdere.

Informationen skal indeholde en belysning af problemstillingernes faktiske omstændigheder, som har betydning for den forestående beslutning i sagen. Hvis der er tale om en kompliceret problemstilling, eller hvis der skal ske en drøftelse i baglandene på baggrund af informationerne forudsættes, at informationen så vidt muligt foreligger i form af tilstrækkeligt skriftligt materiale.

Kravene til informationens indhold og tidspunktet for informationen skal stå i rimeligt forhold til den pågældende sags omfang og karakter, således at kravene til informationen skærpes jo mere omfattende, jo mere kompliceret og jo mere indgribende sagen er for medarbejderne.

Det skal sikres, at drøftelsen sker på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold. Ledelsen og medarbejderrepræsentanterne kan derfor aftale en nærmere procedure, der sikrer den nødvendige tid til at forberede drøftelsen, herunder gennemføre forhandlingen af spørgsmålet om ændringer i arbejdstilrettelæggelse og ansættelsesvilkår, som omstillinger, udbud mv. indebærer, jf. stk. 7. Der henvises desuden til protokollet vedrørende medarbejdernes inddragelse og medvirken i forbindelse med udlicitering mv., jf. bilag 5.

Stk. 7.

Beslutninger i henhold til stk. 6, 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 samarbejdsudvalget.

Stk. 8.

For det tilfælde, at beslutninger, som nævnt i stk. 7, indebærer betydelige ændringer for en personalegruppes arbejds- og personaleforhold, og denne gruppe ikke er repræsenteret i samarbejdsudvalget, kan medarbejdersiden eller denne gruppe inden forhandlingen fremsætte krav om, at de suppleres med en tillidsrepræsentant for denne personalegruppe. Et sådant krav skal fremsættes i forlængelse af, at medarbejdersiden bliver bekendt med, at der skal ske en forhandling.

BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen tager sigte på at sikre, at de personalegrupper, der ikke forloids er repræsenteret i samarbejdsudvalget gennem mindst én repræsentant fra den forhandlingsberettigede personaleorganisation kan blive repræsenteret ad hoc i en forhandling. Det forudsættes i den forbindelse, at retten til ad hoc repræsentation alene tilkommer de(n) personalegruppe(r), der bliver særlig berørt af de påtænkte beslutninger, jf. stk. 7.

Stk. 8a.

For så vidt angår indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi påhviler det ledelsen at holde medarbejderne orienteret herom. Oplysningerne skal fremlægges skriftligt til drøftelse i samarbejdsudvalget og/eller et i medfør af § 23 nedsat teknologiudvalg.

Stk. 8b.

Oplysningerne om indførelse af ny samt ændring af bestående teknologi skal vedrøre:

- A. Den ny 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 indhold
 - c. personalebehov
 - d. personaleanvendelse, herunder jobfordeling, og
 - e. uddannelse

Stk. 8c.

Det påhviler ledelsen af institutionen at foranledige, at samarbejdsudvalget og/eller et nedsat teknologiudvalg 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.

Stk. 8d.

I den forbindelse skal behovet for omskoling og efteruddannelse klarlægges, og der skal i nødvendigt omfang aftales retningslinjer, jf. § 17, for gennemførelse af 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.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til KSN-meddelelse nr. 25. Endvidere henvises der til bemærkninger om indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi, jf. bilag 4, og til protokollat vedrørende medarbejdernes inddragelse og medvirken i forbindelse med udlicitering mv., jf. bilag 5.

§ 17. MEDBESTEMMELSE VED FASTLÆGGELSE AF RETNINGSLINJER

Stk. 1.

Samarbejdsudvalget er medbestemmende med hensyn til fastlæggelse af retningslinjer for:

- A. Arbejdsforhold, herunder
 - 1. placering af den daglige arbejdstid og pauser,
 - 2. velfærdsforanstaltninger samt gennemførelse af disse,

3. forhold vedrørende medarbejdernes sikkerhed,
4. udarbejdelse af ordensregler,
5. arbejdstilrettelæggelse,
6. fastsættelse af arbejdsmetoder,
7. indretning af egnede arbejdslokaler,
8. fysiologisk rigtigt indrettede arbejdspladser,
9. hensigtsmæssig udnyttelse af anlæg, maskiner og materialer.

B. Personaleforhold, herunder

1. ansættelser,
2. afskedigelser,
3. forfremmelser,
4. intern uddannelse af medarbejdere,
5. omplacering, omskoling og efteruddannelse af medarbejdere,
6. udformning og gennemførelse af introduktionsprogram,
7. stillingsbeskrivelse,
8. personalebedømmelse,
9. ligestilling mellem kønnene,
10. personalemæssige konsekvenser af at anvende udbud og udlicitering.

Stk. 2.

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

BEMÆRKNINGER:

Hvis der derimod er fastlagt retningslinjer i et samarbejdsudvalg, vil der fortsat være tale om retningslinjer i aftalens forstand, selv om sagen forelægges for f.eks. økonomiudvalget til efterretning. Hvis økonomiudvalget uden bemærkninger tager sagen til efterretning, har økonomiudvalget alene noteret sig, at der er aftalt retningslinjer. Dette gælder, uanset om det måtte være protokolleret, at økonomiudvalget har „godkendt“ retningslinjerne. Såfremt økonomiudvalget ikke kan acceptere retningslinjerne må det pålægges den leder, der har kompetencen, at opsiges de aftalte retningslinjer.

Stk. 3.

Når en af parterne fremsætter ønske om det, indledes der snarest muligt drøftelser i samarbejdsudvalget med henblik på fastlæggelse af retningslinjer. Fastlæggelse af retningslinjer forudsætter enighed mellem parterne. Hvis der ikke udvises positiv forhandlingsvilje, betragtes det som et brud på denne aftale, jf. § 24.

Stk. 4.

Fastlagte retningslinjer udformes skriftligt i referatet fra samarbejdsudvalgsmødet eller på anden måde, f.eks. i et særligt notat eller en udvalgsrapport, som er tiltrådt af parterne. Retningslinjerne er bindende for både ledelse og medarbejderrepræsentanter, som er forpligtet til at forsvare og anvende de fastlagte retningslinjer i konkrete tilfælde.

Stk. 5.

Hver af parterne kan opsigte fastlagte retningslinjer med 2 måneders varsel. Forinden opsigelse finder sted, skal der ved almindelig drøftelse i samarbejdsudvalget søges gennemført ændringer af de hidtidige retningslinjer på en for parterne tilfredsstillende måde.

Stk. 5a.

I samarbejdsudvalget og/eller et nedsat teknologiudvalg skal der ved indførelse af ny samt ændring af bestående teknologi aftales retningslinjer for medarbejdernes deltagelse i projektgrupper m.v., samt retningslinjer for medarbejdernes adgang til foreliggende dokumentation vedrørende konkrete teknologiprojekter.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til KSN-information nr. 2 samt til KSN-meddelelser nr. 27, 29 og 31. Endvidere henvises der til protokollat vedrørende medarbejdernes inddragelse og medvirken i forbindelse med udlicitering mv., jf. bilag 5.

§ 18. INFORMATION FRA SAMARBEJDSUDVALGET

Stk. 1.

Det påhviler samarbejdsudvalget at drage omsorg for, at samtlige medarbejdere - skriftligt eller mundtligt - løbende orienteres om udvalgets arbejde.

Stk. 2.

Når det findes formålstjenligt, kan der i samarbejde mellem ledelse og medarbejdere afholdes informationsmøder eller virksomhedskonferencer til drøftelse af særlige emner, der vedrører de i § 16 omhandlede opgaver.

§ 19. UDDANNELSE AF SAMARBEJDSUDVALGETS MEDLEMMER

Det påhviler samarbejdsudvalget at arbejde for at tilvejebringe de fornødne uddannelsesmuligheder for dets medlemmer.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til KSN-meddelelser nr. 6, 32 og 47.

§ 20. SAMARBEJDSUDVALGETS SAMMENSÆTNING

Stk. 1.

Antallet af repræsentanter i samarbejdsudvalget fastsættes ved aftale mellem institutionens ledelse og personaleorganisationernes stedlige repræsentanter. Består institutionens personale af flere grupper, sker fordelingen af personalerepræsentanterne mellem grupperne ved aftale mellem disse. Opnås der ikke enighed om fastsættelse af antal

medlemmer i samarbejdsudvalget eller om fordelingen af personalerepræsentanterne, forelægges spørgsmålet for koordinationsudvalget.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til KSN-meddelelse nr. 28.

Stk. 2.

Antallet af ledelsesrepræsentanter i samarbejdsudvalget kan ikke overstige antallet af repræsentanter for øvrige i institutionen ansatte.

Stk. 3.

Det bør tilstræbes, at udvalgenes sammensætning bliver så repræsentativ som muligt.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til KSN-meddelelse nr. 28.

Stk. 4.

Antallet af repræsentanter fra hver side kan ikke være færre end 3 og normalt ikke flere end 7.

Stk. 5.

Såfremt der er behov for en mere alsidig repræsentation i et samarbejdsudvalg, og der i udvalget er enighed herom, kan antallet af repræsentanter forøges, dog højst til 9 fra hver side. Skønnes der, for at udvalget kan opfylde sit formål, behov for yderligere udvidelse, må spørgsmålet drøftes i koordinationsudvalget.

Stk. 6.

Institutionens ledelse udpeger af sin midte sine repræsentanter i samarbejdsudvalget. Den ansvarlige leder er formand for udvalget. De øvrige af ledelsens repræsentanter udpeges blandt ansatte, som er fortrolige med arbejds- og driftsforholdene, og som har ledende stillinger.

Stk. 7.

Personalets samarbejdsudvalgsrepræsentanter i hovedudvalget udpeges af organisationernes lokale klub, sektion, afdeling eller lignende blandt de i institutionen ansatte. Personalets samarbejdsudvalgsrepræsentanter i lokaludvalgene vælges af personalet blandt de i institutionen ansatte. For personalegrupper med valgte tillidsrepræsentanter sker valget dog blandt disse. Næstformanden udpeges af samarbejdsudvalgets personalerepræsentanter.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til KSN-information nr. 1 og KSN-meddelelse nr. 19.

Stk. 8.

Samarbejdsudvalgsmedlemmer, der ikke er tillidsrepræsentanter, er beskyttet mod afskedigelse på samme måde som tillidsrepræsentanter.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til KSN-meddelelser nr. 5 og 14.

Stk. 9.

Samarbejdsudvalgets ledelsesrepræsentanter og personalerepræsentanter udpeger i fællesskab en sekretær, der ikke behøver at være medlem af udvalget.

Stk. 10.

For repræsentanterne i samarbejdsudvalget udpeges suppleanter efter samme retningslinjer som for repræsentanterne. Suppleanterne indtræder i udvalget ved de ordinære medlemmers forfald.

Stk. 11.

Medlemmer og suppleanter udpeges for 2 år ad gangen. Hvervet ophører, såfremt en ledelsesrepræsentant forlader den stilling, der har begrundet hans udpegning, eller en personalerepræsentant forlader institutionen eller den afdeling af institutionen, hvorfra han er indvalgt.

§ 21. KONTAKTUDVALG

Stk. 1.

Såfremt ikke samtlige personalegrupper i institutionen opnår repræsentation i samarbejdsudvalget, jf. § 20, kan der oprettes et kontaktudvalg bestående af samarbejdsudvalgets personalerepræsentanter, samt en repræsentant for hver af de personalegrupper, der ikke er repræsenteret i samarbejdsudvalget.

Stk. 2.

Kontaktudvalgets opgaver er at virke vejledende og rådgivende for personalerepræsentanterne i samarbejdsudvalget. Udvalget indkaldes forud for møder i samarbejdsudvalget.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til KSN-meddelelse nr. 3.

§ 22. SAMARBEJDSUDVALGETS ARBEJDSFORM

Stk. 1.

Møde afholdes, når formanden eller næstformanden finder det nødvendigt, dog mindst 1 gang i kvartalet.

Stk. 2.

Møde afholdes endvidere, såfremt et flertal af personalerepræsentanterne over for formanden eller næstformanden fremsætter anmodning herom med angivelse af de spørgsmål, som ønskes behandlet.

Stk. 3.

Indkaldelse til møde skal ske med 3 ugers varsel.

Stk. 4.

Forslag til emner på dagsordenen skal tilstilles formanden eller næstformanden senest 2 uger før mødet.

Stk. 5.

Dagsordenen udarbejdes af formanden og næstformanden i fællesskab og udsendes senest 1 uge før mødet.

Stk. 5a.

Fristerne i stk. 3, 4 og 5 kan i ganske særlige tilfælde fraviges, ligesom de kan fraviges, hvis der er enighed herom i samarbejdsudvalget.

Stk. 6.

Sekretæren for udvalget tager referat af møderne. Referatet udsendes efter godkendelse af formanden og næstformanden og forelægges til endelig godkendelse på næste møde.

Stk. 7.

De med udvalgene forbundne omkostninger afholdes af institutionen, som også er pligtig at stille passende lokale til rådighed for møderne.

Stk. 8.

Møderne afholdes fortrinsvis i arbejdstiden. Medlemmerne skal have den fornødne tid til rådighed til samarbejdsudvalgsarbejdet og oppebærer herunder den sædvanlige løn.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til KSN-information nr. 1 samt KSN-meddelelser nr. 3, 12 og 16.

Stk. 9.

Medlemmer af samarbejdsudvalget oppebærer befordringsgodtgørelse efter de for tjenestemænd gældende regler.

Stk. 10.

Ved behandlingen af specielle spørgsmål kan samarbejdsudvalget, hvis en af parterne ønsker det, tilkalde en i institutionen ansat særlig sagkyndig eller, hvis der er enighed herom, andre sagkyndige.

Stk. 10a.

Ved vurdering af konkrete projekter vedrørende teknologi kan der, hvis der er enighed herom i samarbejdsudvalget (teknologiudvalget), indhentes ekspertise udefra for regionens regning. I øvrigt kan såvel medarbejderne som regionen for egen regning indhente ekspertise udefra.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til bemærkninger om indførelse og brug af ny samt ændring af

bestående teknologi, jf. bilag 4.

§ 23. UNDERUDVALG

Stk. 1.

Samarbejdsudvalget kan, når der er enighed herom, nedsætte underudvalg herunder også permanente udvalg til behandling af bestemte opgaver.

Stk. 2.

Sådanne udvalg kan sammensættes af medlemmer af samarbejdsudvalget eller suppleres med eller sammensættes af andre medarbejdere i institutionen.

Stk. 3.

Ved behandling af specielle spørgsmål kan underudvalget ligesom samarbejdsudvalget tilkalde særlige sagkyndige, jf. § 22, stk. 10.

Stk. 4.

Underudvalgene skal holde samarbejdsudvalget løbende orienteret om deres arbejde.

Stk. 4a.

Hvis medarbejderne ønsker det, skal der ved indførelse af ny samt ændring af bestående teknologi - i forbindelse med det enkelte teknologiprojekt - nedsættes et særligt teknologiudvalg under vedkommende hovedsamarbejdsudvalg. I teknologiudvalg repræsenteres den/de personalegruppe(r), der berøres af det enkelte teknologiprojekt.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til KSN-meddelelse nr. 23. Endvidere henvises der til bemærkninger om indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi, jf. bilag 4.

§ 24. UOVERENSSTEMMELSER I SAMARBEJDSUDVALGET

Stk. 1.

Parterne skal bestræbe sig for at opnå enighed, og det betragtes som et brud på denne aftale, hvis der ikke udvises positiv forhandlingsvilje.

Stk. 2.

I bestræbelserne for at opnå enighed kan samarbejdsudvalget indhente bistand og vejledning fra vedkommende hovedsamarbejdsudvalg og fra koordinationsudvalget. Sådan vejledning skal indhentes, når en af parterne i samarbejdsudvalget fremsætter ønske herom. Såfremt der er enighed herom i samarbejdsudvalget, kan der endvidere af dette indhentes bistand og vejledning fra de berørte personaleorganisationer.

Stk. 3.

Uoverensstemmelser om fortolkningen af nærværende afsnit om samarbejde og samarbejdsudvalg og påståede brud på dette kan af hver af parterne kræves behandlet i ved-

kommende hovedsamarbejdsudvalg. Opnås der ikke enighed i hovedsamarbejdsudvalget, forelægger dette uoverensstemmelsen for koordinationsudvalget.

Stk. 3a.

Uoverensstemmelser vedrørende samarbejdsudvalgets og/eller et nedsat teknologiudvalgs anvendelse af retningslinjer vedrørende indførelse og brug af ny eller ændring af bestående teknologi kan af hver af parterne kræves behandlet i vedkommende hovedsamarbejdsudvalg. Opnås der ikke enighed i hovedsamarbejdsudvalget, forelægger dette uoverensstemmelsen for koordinationsudvalget.

§ 25. KOORDINATIONSUDVALG

Stk. 1.

Mellem regionsrådet på den ene side og personaleorganisationerne på den anden side nedsættes et koordinationsudvalg bestående af () medlemmer fra hver side.

For hver af udvalgets medlemmer udpeges en suppleant.

Stk. 2.

Koordinationsudvalget har følgende opgaver:

1. at virke for fremme af samarbejdsudvalgenes virksomhed, herunder vejlede ved oprettelsen af samarbejdsudvalg,
2. at virke vejledende for de nedsatte samarbejdsudvalg,
3. at fortolke bestemmelserne i nærværende afsnit,
4. at behandle uoverensstemmelser vedrørende dettes afsnits bestemmelser, som af samarbejdsudvalgene forelægges for udvalget,
5. at behandle uoverensstemmelser om retningslinjer vedrørende indførelse og brug af ny eller ændring af bestående teknologi, som af hovedsamarbejdsudvalget forelægges for udvalget,
6. at registrere nedsatte samarbejdsudvalg i regionen.

Stk. 3.

Koordinationsudvalgets formand udpeges af regionsrådet. Næstformanden udpeges af organisationsrepræsentanterne.

Stk. 4.

Møde afholdes, når formanden eller næstformanden fremsætter anmodning herom med angivelse af de spørgsmål, som ønskes behandlet.

Stk. 5.

Indkaldelse til møde skal ske med 3 ugers varsel. Forslag til emner på dagsordenen skal tilstilles formanden eller næstformanden senest 2 uger før mødet. Dagsordenen udarbejdes af formanden og næstformanden i fællesskab, og udsendes senest 1 uge før mødet. De nævnte frister kan i ganske særlige tilfælde fraviges, ligesom de kan fraviges, hvis der er enighed herom i koordinationsudvalget.

Stk. 6.

Regionen yder koordinationsudvalget fornøden sekretariatsbistand.

Stk. 7.

Regionen afholder de med koordinationsudvalgets virksomhed forbundne udgifter, og stiller de fornødne lokaler til rådighed for møderne. Møderne afholdes fortrinsvis i arbejdstiden. Medlemmerne skal have den fornødne tid til rådighed til koordinationsudvalgsarbejdet og oppebærer den sædvanlige løn. Medlemmerne af koordinationsudvalget oppebærer befordringsgodtgørelse efter de for tjenestemænd gældende regler.

Stk. 8.

Ved behandlingen af specielle spørgsmål kan koordinationsudvalget, hvis én af parterne ønsker det, tilkalde én eller flere sagkyndige.

Stk. 9.

Fortolkning af dette afsnits bestemmelser om samarbejde og samarbejdsudvalg kan af koordinationsudvalget eller af én af parterne i dette forelægges for de centrale parter.

Stk. 9a.

I de tilfælde, hvor der i koordinationsudvalget ikke kan opnås enighed om samarbejdsudvalgets og/eller teknologiudvalgets anvendelse af retningslinjer vedrørende indførelse og brug af ny eller ændring af bestående teknologi, kan sagen af enten et flertal af ledelsesrepræsentanterne eller et flertal af personalerepræsentanterne i koordinationsudvalget indbringes for parterne.

Stk. 10.

Et enigt koordinationsudvalg kan anmode parterne om udtalelse eller vejledning i spørgsmål om samarbejdsudvalgenes kompetence og om samarbejdsudvalgenes arbejdsform.

Stk. 11.

Det påhviler koordinationsudvalget at sikre, at regionens samarbejdsudvalg orienteres om koordinationsudvalgets arbejde.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til KSN-information nr. 1 og til KSN-meddelelser nr. 2, 4, 21, 25 og 33. Endvidere henvises der til bemærkninger om indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi, jf. bilag 4.

AFSNIT C. PARTERNES OPGAVE/HÅNDTERING AF UOVERENSSTEMMELSER
SAMT IKRAFTTRÆDEN.

§ 26. PARTERNES HÅNDTERING AF UOVERENSSTEMMELSER VEDRØRENDE
AFSNIT A

Stk. 1.

Uoverensstemmelser om fortolkning af afsnit A om tillidsrepræsentantregler afgøres ved en voldgift, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af RLTN og 2 af KTO, AC og FOA i fællesskab.

****NYT****

Stk. 2.

Parterne peger i forening på en opmand og retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 3.

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

BEMÆRKNINGER:

§ 26 omhandler de centrale parters uoverensstemmelser om fortolkning af bestemmelser i afsnit A.

§ 27. UOVERENSSTEMMELSER VEDRØRENDE LOKALE AFTALER INDGÅET
I. H. T. § 11

Stk. 1.

Uoverensstemmelser om lokale aftaler i henhold til § 11, 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, AC og FOA i fællesskab.

****NYT****

Stk. 4.

Parterne peger i forening på en opmand og retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 5.

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

BEMÆRKNINGER:

§ 27 omhandler behandlingen af lokale uoverensstemmelser om fortolkning af lokale aftaler indgået i henhold til § 11.

§ 28. PARTERNES OPGAVE SAMT HÅNDTERING AF UOVERENSSTEMMELSER VEDRØRENDE AFSNIT B

Stk. 1.

Parterne har til opgave at fremme samarbejdsudvalgenes virksomhed. Dette sker gennem fortolkningsvirksomhed, vejledning samt iværksættelse af nødvendig og tilstrækkelig uddannelse og information. Parterne fungerer endvidere som informations- og debatforum vedrørende den generelle teknologiske udvikling inden for RLTN's forhandlingsområde samt vedrørende teknologiske systemer, der berører flere regioner. Parterne skal herunder:

- a. bidrage til den generelle vejledningsvirksomhed over for regionerne i forbindelse med indførelse af ny teknologi,
- b. drøfte det generelle behov for efteruddannelse i forbindelse med indførelse af ny teknologi inden for regionerne,
- c. drøfte andre generelle personalepolitiske og personaleadministrative spørgsmål, der udspringer af indførelsen af ny teknologi,
- d. følge igangværende teknologivurderingsprojekter af interesse for regionerne og eventuelt foreslå nye projekter iværksat,

- e. efter anmodning afgive udtalelse til Regionernes Teknologivoldgiftsret i forbindelse med klager over manglende overholdelse af teknologiaftaler, jf. afsnit B, § 25, stk. 9a.

Endvidere fører parterne tilsyn med AKUT-fonden, jf. vedtægter for Amtskommunerne og Kommunernes fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter.

****NYT****

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 2.

Parterne bistår med fortolkningen af bestemmelserne i afsnit B, som forelægges af en af parterne i koordinationsudvalget eller af en af de centrale parter.

Stk. 3.

Parterne afgiver udtalelser eller vejledning i spørgsmål om samarbejdsudvalgenes kompetence og om samarbejdsudvalgenes arbejdsform, som forelægges parterne af et enigt koordinationsudvalg.

Stk. 4.

Parterne drager omsorg for, at der overfor regionerne gives information om de tilkendegivelser, udtalelser og vejledninger, som er givet i medfør af stk. 2 og 3, samt om forhold i øvrigt, dækket af denne aftale.

Stk. 5.

Parterne udarbejder en plan for en hensigtsmæssig fælles uddannelse af samarbejdsudvalgenes medlemmer og drager omsorg for, at denne uddannelse kan tilbydes alle medlemmer af samarbejdsudvalgene.

Stk. 6.

Beslutninger, der i enighed træffes af parterne i sager, der forelægges parterne i medfør af § 25, stk. 9a (om samarbejdsudvalgets og/eller teknologiudvalgets anvendelse af retningslinjer vedrørende indførelse og brug af ny eller ændring af bestående teknologi), er bindende for såvel ledelsen som medarbejderne i vedkommende region.

****NYT****

Stk. 7.

Såfremt enighed om samarbejdsudvalgets og/eller teknologiudvalgets anvendelse af retningslinjer vedrørende indførelse og brug af ny eller ændring af bestående teknologi ikke kan opnås blandt parterne, indbringes spørgsmålet for Regionernes Teknologivoldgiftsret. Teknologivoldgiftsretten består af 4 medlemmer, hvoraf 2 vælges af KTO, AC og FOA i fællesskab og 2 vælges af RLTN. Parterne peger i forening på en opmand og retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 8.

Teknologivoldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse, som er bindende for såvel ledelsen som medarbejderne i vedkommende region.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til bemærkninger om indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi, jf. bilag 4.

§ 29. HÅNDHÆVELSE AF FORPLIGTELSENE I § 16, STK. 6 - 8

Stk. 1.

Såfremt en af parterne ikke overholder sin forpligtelse i henhold til § 16, stk. 6 - 8 kan den anden part fremsætte anmodning om, at forpligtelsen overholdes. Anmodningen skal fremsættes skriftligt og så snart den anden part bliver bekendt med, at forpligtelsen ikke er overholdt.

BEMÆRKNINGER:

§ 29 gælder i forhold til § 13, stk. 2 i Aftale om trivsel og sundhed.

Stk. 2.

Fra det tidspunkt en af parterne har modtaget en anmodning, som nævnt i stk. 1, skal den inden for 1 måned tage skridt til at efterkomme anmodningen.

BEMÆRKNINGER:

I tilfælde af, at der allerede er truffet beslutning, herunder politisk beslutning, om forhold, hvor den manglende information og drøftelse kunne have haft betydning, kan ledelsen inden for fristen på 1 måned vælge at annullere beslutningen eller at gennemføre beslutningen desuagtet. Vælger ledelsen at gennemføre beslutningen desuagtet finder stk. 3 anvendelse.

Stk. 3.

Såfremt en af parterne ikke inden for fristen på 1 måned tager skridt til at opfylde sine forpligtelser, kan den anden part indsende sagen til de centrale parter med anmodning om, at sagen søges løst ved bistand fra de centrale parter.

BEMÆRKNINGER:

De centrale parters bistand kan f.eks. være at oplyse parterne om deres forpligtelser i henhold til denne aftale. Sagen kan på dette stadium løses ved, at begge parter i umiddelbar forlængelse af de centrale parters bistand opfylder deres forpligtelser.

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

Stk. 4.

I tilfælde af, at parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 16, stk. 6 - 8 ikke er overholdt, kan de selv fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse. Såfremt parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 16, stk. 6 - 8 ikke er overholdt, men ikke kan blive enige om at fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse, kan spørgsmålet om godtgørelsens størrelse indbringes for en voldgift i overensstemmelse med stk. 5 – 9.

BEMÆRKNINGER:

Hvis sagen skal løses lokalt efter denne bestemmelses første led, forudsætter det, at parterne også er enige om, at anvende en eventuel godtgørelse til en nærmere angivet samarbejdsfremmende foranstaltning.

Stk. 5.

Såfremt sagen i øvrigt ikke løses i henhold til stk. 3 eller 4 overgår sagen til RLTN og KTO, AC og FOA i fællesskab. Sagen kan herefter afgøres ved en voldgift. Begæring om voldgiftsbehandling skal fremsættes skriftligt senest 3 måneder efter, at det er konstateret, at sagen ikke kan løses ved bistand af de centrale parter. Svarskrift afgives herefter senest 3 måneder fra modtagelsen af klageskriftet.

BEMÆRKNINGER:

Såfremt parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 16, stk. 6 - 8 ikke er overholdt, jf. stk. 4, kan kun spørgsmålet om godtgørelsens størrelse indbringes for en voldgift.

****NYT****

Stk. 6.

Voldgiftsretten består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af RLTN og 2 af KTO, AC og FOA i fællesskab. Parterne peger i forening en opmand og retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 7.

Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne og kan således ikke indbringes for Den Kommune Tjenestemandret, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse.

Stk. 8.

Voldgiftsretten kan idømme en godtgørelse.

Stk. 9.

Hvis de lokale parter er enige herom, kan en godtgørelse anvendes lokalt til samarbejdsfremmende foranstaltninger. Enighed skal opnås inden for en frist af 4 måneder fra

det tidspunkt kendelse om godtgørelse er afsagt, jf. stk. 7. Hvis der ikke inden for den nævnte frist kan opnås enighed lokalt om, at en eventuel godtgørelse anvendes lokalt til samarbejdsfremmende foranstaltninger, tilfalder godtgørelsen den centrale part.

BEMÆRKNINGER:

Eksempler på samarbejdsfremmende formål kan være gennemførelse af fælles seminarer el. lign. om samarbejdsrelaterede emner, eksterne konsulenter til løsning af eventuelle samarbejdsvanskeligheder, der måtte være opstået i kølvandet på den konkrete sag etc.

Stk. 10.

Bestemmelserne i § 29 finder anvendelse på sager, hvor de lokale parter fra d. 23. marts 2005 eller senere ikke har overholdt sine forpligtelser i henhold til § 16, stk. 6 - 8.

****NYT****

§ 30. IKRAFTTRÆDEN

Stk. 1.

Denne aftale træder i kraft den **1. april 2011** og kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den **31. marts 2013**.

Aftale af **8. september 2008** om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i (amts)kommuner, tilsluttet Amtsrådsforeningen og KL, ophæves og erstattes af nærværende aftale.

København, den **14 NOV. 2012**


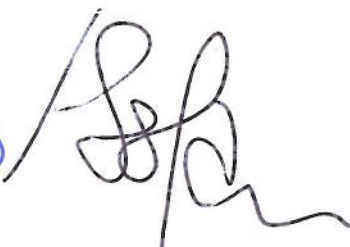
For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

For KOMMUNALE TJENESTEMEND OG OVERENSKOMSTANSATTE:

For AC:

For FOA – FAG OG ARBEJDE:



