

Afdeling: HR Personale
Journal nr.: 24/47446
Dato: 18. marts 2025



Tillidsrepræsentant-aftale for Region Syddanmark

Forord

I forbindelse med at der blev indgået en lokal MED-aftale i Forhandlingsorganet, der består af repræsentanter fra Hovedorganisationerne og ledelsen i Region Syddanmark, blev der nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra organisationerne og ledelsen, som i samarbejde har udfærdiget denne aftale, der på basis af de centrale værdier og principper afstikker kursen og rammen for de lokale aftaler om tillidsrepræsentant-vilkår.

Aftalen indeholder en beskrivelse af værdier og konkrete aftaler, der skal ligge til grund for den lokale aftale på den enkelte arbejdsplads. Hensigten er, at de enkelte lokale aftaler – på et fælles grundlag – kan tilstræbe smidighed og størst mulig harmoni med de lokale forhold.

Efter selve aftalen er der indsat uddrag af de centrale parter overordnede rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse i regionerne, og bagerst er der et forslag til et skema, der kan bruges til den lokale tillidsrepræsentant-aftale.

Bestemmelserne i denne aftale er gældende for både Tillidsrepræsentanter (TR) og Fællestillidsrepræsentanter (FTR), idet pkt. 1 alene er gældende for TR, og pkt. 7 alene er gældende for FTR. Se bemærkning under punkt 7.

Indledning

Region Syddanmark ønsker at være en attraktiv arbejdsplads, der kan levere kvalificeret løsning af de regionale opgaver i en tid, der er karakteriseret af forandringer snarere end stabilitet.

Region Syddanmarks personalepolitik er den fælles ramme for udviklingen af den attraktive arbejdsplads for både ledelse og medarbejdere.

Tillidsrepræsentanterne i Region Syddanmark er vigtige samarbejdspartnere for ledelsen. De har en særlig rolle i at understøtte Region Syddanmarks langsigtede og strategiske udvikling. Skabelse af den gode arbejdsplads kræver dialog og samarbejde mellem tillidsrepræsentanter og ledelsen.

Visionen for tillidsrepræsentanter er, at de i dialog med ledelsen medvirker til at skabe en attraktiv arbejdsplads, der hører til blandt de bedste og tilbyder udviklingsmuligheder for den enkelte.

Tillidsrepræsentanterne optræder som engagerede medspillere og initiativtagere i udviklingen af regionens arbejdspladser, såvel i de formelle samarbejdsfora som i det daglige arbejde.

Samarbejdet mellem Region Syddanmark som arbejdsgiver og tillidsrepræsentanterne skal på alle niveauer være præget af Region Syddanmarks værdier:

- Ordentlighed i det vi gør og siger
- Vækst i fagligheden

- Rum til fornyelse og begejstring

Samarbejdet og værdierne skal være med til at skabe effektive og produktive arbejdsgange i løsningen af kerneopgaven og understøtte, at borgeren er i centrum.

TR er medarbejdernes talerør. De er ledelsens medspillere og skal kunne håndtere forskellige roller i forbindelse med fx lønforhandlinger, krisesituationer, sundhed, trivsel og arbejdsmiljø og samtidig være strategiske medspillere/sparringspartnere i den fortsatte udvikling af arbejdspladsen og medarbejderne.

TR skal kunne tage individuelle hensyn, samtidig med at hensyn til helheden i Region Syddanmark skal indgå i overvejelserne.

Aftale om TR-vilkår i Region Syddanmark

1. Lønforhold

Der indgår 4 elementer om løn i alle aftaler om TR-vilkår:

- TR skal sikres mod lønnedgang jf. rammeaftalens § 14, stk. 1, eksempelvis gennem kompensation for manglende arbejdstidsbestemte tillæg.
- Der skal tages hensyn til, at TR via sin involvering og sit tidsforbrug ikke kommer i den situation, at vedkommendes lønudvikling ikke følger med kollegaernes.
- TR-arbejde betragtes som sædvanligt arbejde og følger de generelle bestemmelser inden for de respektive overenskomster.
- TR's indsats er så betydningsfuld, at der skal gives løntillæg for hvervet isoleret set. Forhandling af øvrige løntillæg til tillidsrepræsentanter skal følge de almindelige forhandlingsrutiner og kompetencer for de lokale lønforhandlinger og må ikke forringe nuværende individuelle aftaler om TR-løntillæg.

Der skal udmøntes TR-tillæg lokalt ved valg af TR, og tillæg udbetales fra næstkommende første i måneden fra funktionsperiodens start.

Der ydes følgende årlige beløb:

Antal medarbejdere	Grundbeløb 31.03.2018 niveau
5 – 49	kr. 11.500
50 – 99	kr. 13.700
100 – 149	kr. 19.000
150+	kr. 24.500

Der ydes endvidere et tillæg på årligt kr. 1.500 (31.03.2018-niveau) per adskilt geografisk enhed, dog for maksimalt 5 enheder. Ved virke på 2 geografiske enheder ydes der 1 tillæg, ved virke på 3 geografiske enheder ydes der 2 tillæg osv.

Den faglige organisation kan bede om en forhandling, hvis TR-hvervet indeholder en større kompleksitet, som TR skal forholde sig til. Ved kompleksitet forstås blandt andet antallet af ledelser samt antallet af overenskomster.

TR-tillæg reguleres ikke i forhold til beskæftigelsesdecimalen.

Der kan lokalt forhandles løntillæg til medlemmer af MED-udvalg.

Deltagelse i Hovedudvalgets dagsordenspunktsudvalg:

For deltagelse i Hovedudvalgets dagsordenspunktsudvalg ydes et funktionstillæg på årligt kr. 14.946 (31.03.2018-niveau). Beløbet udbetales forholdsmæssigt set i forhold til perioden, hvor man har varetaget funktionen, og bortfalder uden yderligere varsel, når funktionen ikke længere varetages.

Næstformand for Hovedudvalget:

For hvervet som næstformand for Hovedudvalget ydes et funktionstillæg på årligt kr. 14.946 (31.03.2018-niveau). Beløbet udbetales forholdsmæssigt set i forhold til perioden, hvor man har varetaget funktionen, og bortfalder uden yderligere varsel, når funktionen ikke længere varetages.

2. Tillidsrepræsentanten gives mulighed for at mødes med nyansatte i arbejdstiden

Det fremgår af Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 11, stk. 2/Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 2, stk. 2: "Tillidsrepræsentanten gives mulighed for at mødes med nyansatte medarbejdere i arbejdstiden. Et møde kan fx planlægges i forbindelse med Introduktion til arbejdspladsen for nye medarbejdere."

3. Tidsanvendelse

TR-arbejde er arbejdstid, og der er den fornødne tid til arbejdet, jfr. **Bilag 2 "Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse"**.

Det er Region Syddanmarks ledelses ansvar at etablere kompensationsordninger, der er kendetegnet ved, at den afdeling, der gennem en TR's arbejde på tværs af arbejdspladserne i Region Syddanmark bidrager til fællesskabets opgaveløsning, modtager en rimelig kompensation fra de afdelinger, der ikke har TR, der arbejder på tværs. Der henvises til **Bilag 3 "Skema til aftale om vilkår for tillidsrepræsentant"**.

4. Faciliteter

(F)TR skal have adgang til arbejdspladsens møde- og kontorfaciliteter, herunder pc og mobiltelefon med adgang til intra- og internet, samt aflåselige skabe. Derudover skal der stilles tidssvarende faciliteter til rådighed, så (F)TR-arbejdets udførelse kan llettes og gøres mest muligt effektivt.

I det omfang det er muligt og nødvendigt, stiller Region Syddanmark lokale til rådighed for at gøre det muligt at samle de medarbejdere, som TR repræsenterer. Der henvises til **Bilag 3 "Skema til aftale om vilkår for tillidsrepræsentant"**.

5. Ophør af tillidshverv

Det er arbejdsgivers opgave at holde (F)TR kvalificeret og kompetent til sit sædvanlige arbejde, så vedkommende kan genindtræde i sit hidtidige arbejde efter relevant oplæringstid.

Tillæg for (F)TR-arbejde bortfalder uden yderligere varsel med udgangen af måneden for funktionsophør, uanset hvor længe (F)TR har varetaget (F)TR-funktionen.

Såfremt (F)TR har virket i 2 år eller mere, skal der optages forhandling for eventuel videreførelse af (F)TR-tillægget ved konvertering til et løntillæg. Ved forhandlingen lægges der blandt andet vægt på, om tillidsrepræsentanten efter en konkret individuel vurdering har opnået faglige/personlige kvalifikationer, som efterfølgende vil blive anvendt.

Parterne kan i øvrigt uanset funktionsperiodens længde altid begære en forhandling om eventuel hel eller delvis konvertering af (F)TR-tillægget til et andet lokalt aftalt løntillæg ved (F)TR-hvervets ophør.

Overgangsbestemmelse: Tillidsrepræsentanter valgt før 1. januar 2012 er omfattet af ophørsvilkår i regionens hidtidige TR-aftale af 13. februar 2012.

6. Uddannelse og kompetenceudvikling

Det er Region Syddanmarks Interesse, at (F)TR er kvalificeret og veluddannet.

Uddannelse af (fælles)tillidsrepræsentanter er betalt af AKUT-fonden og de enkelte forbund, og regionen yder den fornødne frihed til deltagelse i disse kurser jfr. § 15 i "Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse".

Derudover er det regionens opgave via bl.a. MED-udvalgene at sikre den nødvendige uddannelse i varetagelsen af funktionen i MED-udvalgene.

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

7. Fællestillidsrepræsentant og dennes suppleant

Omfanget af såvel TR- som FTR-funktionen er så omfattende, at der er behov for, at der for FTR indgås aftaler, der tager hensyn til de konkrete behov for aftale om vilkår.

Det betyder konkret, at der for FTR, og i særlige tilfælde dennes suppleant, skal laves en særlig aftale, der tilgodeser de særlige rammer og vilkår, som de arbejder under. Aftalen skal som minimum omfatte punkterne 2 -5 i denne aftale og emnerne i aftaleskemaet i bilag 3.

Særligt vedr. punkt 1.

Såfremt FTR tillige er TR, vil punkt 1 omfatte en del af den samlede aftale for FTR-funktionen. Tilsvarende gælder for FTR-suppleanter.

Hvis en FTR (efter først at have været både TR og FTR) fremadrettet alene skal være FTR, så vil der kunne ske en forhandling af, om TR-honoreringen skal konverteres til et lokalt løntillæg ved siden af FTR-honoreringen efter principperne i punkt 4 om ophør af tillidshverv.

I særlige tilfælde kan der, på baggrund af enighed mellem parterne, forhandles vilkår på centralt plan.

8. Næstformand i Hoved og FællesMedudvalg

Næstformandens funktion er omfattende, og der kan være behov for, at der indgås aftaler, der tager hensyn til de konkrete behov for aftale om vilkår.

Det betyder konkret, at der for næstformand for Hoved- og FællesMedudvalg skal laves en særlig aftale, der tilgodeser de særlige rammer og vilkår, som næstformændene arbejder under.

Aftalen skal som minimum omfatte punkterne 2-6 i denne aftale og emnerne i aftaleskemaet i bilag 3.

I særlige tilfælde kan der, på baggrund af enighed mellem parterne, forhandles vilkår på centralt plan.

9. Tvist

For at sikre den hurtigst mulige løsning af eventuelle lokale uoverensstemmelser om nærværende aftale føres der hurtigst muligt mellem Region Syddanmark og repræsentanter for vedkommendes forhandlingsberettigede organisation en forhandling med henblik på at bilægge tvisten.

10. Ikrafttræden

Nærværende aftale træder i kraft 1. januar 2025. Aftalen kan opsiges af hver af parterne med 3 måneders varsel.

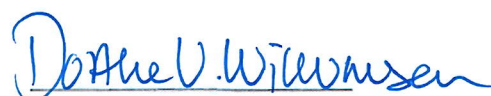
Forhandlingsudvalget for Regionens OrganisationsSamarbejde (ROS):



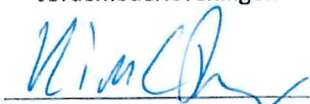
Lene Møller Andersen
Kredsforkvinde
Jordemoderforeningen



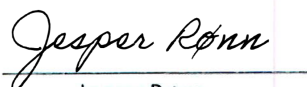
John Christiansen
Kredsformand
Dansk Sygeplejeråd



Dorthe Vestergaard Willumsen
Formand
HK Kommunal Syddjylland

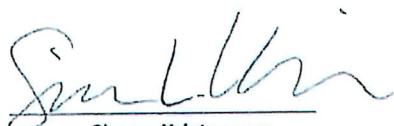


Kim Eskesen
Faglig sekretær
FOA Trekanten



Jesper Rønn
Regionsformand
Danske Bioanalytikere
Syddanmark

For Region Syddanmark:



Simon Kristensen
Afdelingschef

Bilag 1

Uddrag af "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse"

§ 14. Medarbejderrepræsentanternes vilkår

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

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

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

Stk. 1.

Varetagelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant må ikke indebære indtægtstab.

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

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

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

Der ydes medarbejderrepræsentanten transportgodtgørelse ved hvervets udførelse, såfremt den pågældende medarbejderrepræsentants område omfatter flere adskilte arbejdssteder.

Transportgodtgørelsen ydes efter de regler, der gælder i den pågældende enhed. Der ydes endvidere transportgodtgørelse til transport mellem hjem og arbejde, hvis medarbejderrepræsentanten tilkaldes uden for sin normale arbejdstid. Også i dette tilfælde ydes godtgørelsen i henhold til de på enheden gældende regler.

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

Stk. 2.

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

Hovedprincippet er, at regionen aflønner medarbejderrepræsentanten under udførelsen af pågældendes hverv, når der er tale om aktiviteter, som aktuelt og konkret vedrører de medarbejdere, som medarbejderrepræsentanten er valgt af.

Bilag 2

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

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

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

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

Det skal gennem forhandlingen sikres:

- At der sker den nødvendige arbejdstilrettelæggelse og tages de nødvendige normeringsmæssige hensyn i forbindelse med tillidsrepræsentanternes varetagelse af hvervet
- At der sker en afklaring af, hvor megen tid (udover akut opståede situationer) der anvendes til tillidsrepræsentanthvervet.
- At tillidsrepræsentanten har mulighed for kontakt med de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer, f.eks. i tilfælde af skiftende arbejdssteder eller store geografiske afstande.
- At tillidsrepræsentanten har mulighed for via tilgængeligt udstyr på arbejdspladsen – f.eks. IT- udstyr og Internetopkobling – at kunne varetage sine arbejdspladsrelaterede tillidsrepræsentantopgaver forsvarligt.

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

3. Spørgsmålet om særlige uddannelsesaktiviteter for tillidsrepræsentanten, herunder faglig efteruddannelse under hvervet og i forbindelse med hvervets ophør drøftes, idet varigheden af hvervet og omfanget af tillidsrepræsentantens opgaver indgår i vurderingen af behovet for og omfanget af eventuel (efter)uddannelse.
4. I den udstrækning, tillidsrepræsentanter ud over hvervet som tillidsrepræsentant også varetager bredere opgaver for sine kolleger i regionen, kan det yderligere drøftes, om der skal etableres et frikøb fra den faglige organisations side.

Bilag 3

September 2007	Aftale om vilkår for (fælles)tillidsrepræsentant: <u>(navn)</u> ansat ved <u>(arbejdsplads)</u> i Region Syddanmark, indgået mellem <u>(leder)</u> og <u>(TR/forhandlingsberettiget organisation)</u>
Centrale aftaler	Nærværende aftale om vilkår for (F)TR respekterer de til enhver tid gældende centrale aftaler på området p.t.: Rammefortale om Medbestemmelse og Medindflydelse, protokollet vedr. vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse og bilag 8 til MED-aftalen vedr. aflønning af tillidsrepræsentanter.
MED-aftale	Nærværende aftale er indgået i henhold til Region Syddanmark MED-aftale med bilag.
TR's område og hverv	<u>(F)(TR)</u> er (fælles)tillidsrepræsentant for <u>(antal)</u> kollegaer, der er omfattet af overenskomst med: <u>(forhandlingsberettiget organisation)</u> . De kollegaer, som <u>(F)(TR)</u> repræsenterer er ansat på <u>(antal)</u> forskellige arbejdspladser. <u>(F)(TR)</u> varetager desuden hvervet som f.eks. <u>(næstformand/medlem af HU/MED/XX)</u> .
TR suppleant	<u>(F)(TRS)</u> er valgt som suppleant for TR.
Tid til hvervet	(F)TR kan til enhver tid anvende den nødvendige tid til varetagelse af tillidsrepræsentantopgaver. Af hensyn til planlægning af arbejdet foretages et <i>skøn</i> over tidsforbruget til varetagelse af hvervet (f.eks.) opgjort som <u>(antal dage)</u> om året. Der afsættes på forhånd tid til forudsigelige aktiviteter herunder f.eks.: • Forberedelse, deltagelse og opfølgning/formidling af møder i MED-systemet • Næstformandspost i udvalg • Lokalt (F)TR-arbejde • (F)TR-møder Listen er ikke udtømmende men udfyldes konkret med relevante aktiviteter. Tiden til (F)TR-opgaverne indarbejdes i arbejdsplanen således: <u>(Konkret beskrivelse af hvordan arbejdstilrettelæggelsen tager hensyn til varetagelsen af (F)TR-opgaver)</u>

Medarbejderne på (F)TR's arbejdsplads orienteres om
arbejdstilrettelæggelsen for (F)TR og konsekvenserne heraf.

Kompetenceudvikling	For at sikre (F)TR mulighed for at holde sin faglige uddannelse ved lige er det aftalt, at
- Fagligt	• Der indgås en kompetenceudviklingsplan for (F)TR, der bl.a. sikrer (F)TR mulighed for at deltage i relevante fagrelevante kurser
- I relation til hvervet	• (F)TR har ret til at deltage i alle relevante uddannelsesaktiviteter og kurser i relation til hvervet, herunder: MED-uddannelse og arbejdsmiljøuddannelse
AKUT-refusion	AKUT-refusion iht. den centrale MED-aftales § 15 tilfalder (F)TR's arbejdsplads.
Faciliteter	(F)TR har adgang til arbejdspladsens møde og kontorfaciliteter, herunder tidssvarende PC og mobiltelefon med adgang til intra- og internet, samt aflåselige skabe således: • •
Løn	Varetagelsen af hvervet som (F)TR må ikke medføre indtægtstab. (F)TR beholder således den løn inkl. tillæg som pågældende har ved hvervets tiltrædelse. Hvis (F)TR udfører opgaver uden for normal arbejdstid sidestilles dette med almindeligt arbejde og honoreres med sædvanlig løn, særydelser mv., jf. overenskomsten. <u>(Hvis relevant: Da hvervet som medarbejderrepræsentant har et omfang, som reducerer (F)TR's mulighed for at få en lønudvikling, der svarer til hvad der generelt gælder på området, er der aftalt konkret lønkomensation til udligning af forskellen kr. XX)</u> Hvervet som (F)TR aflønnes med et funktionstillæg på kr. (XX) (F)TR kan på lige fod med øvrige medarbejdere komme i betragtning i forhandlingerne om løn for varetagelse af funktioner/kvalifikationer i forhold til det almindelige arbejde.
Transport	Der ydes transportgodtgørelse til dækning af transport ved varetagelse af (F)TR-opgaver.
Hvervets ophør	Når (F)TR ophører i hvervet afholdes en udviklingssamtale med nærmeste leder med henblik på drøftelse af faglig kompetenceudvikling og den fremtidige opgavevaretagelse på arbejdspladsen.

I forbindelse med hvervets ophør drøftes konsekvenserne for
aflønningen af den afgående (F)TR, jf. afsnit 4 om løn ovenfor.

Aftalens varighed

Denne aftale har virkning fra (dato) og genforhandles inden
den (dato) eller ved nyvalg af (F)TR.

Dato: / 20()

Dato: / 20()

(leder)

(Forhandlingsberettiget organisation)

Afdeling: HR Personale
Journal nr.: 24/47446
Dato: 19. februar 2025



Arbejdsmiljørepræsentant-aftale for Region Syddanmark

Forord

I forbindelse med overenskomstforhandlingen 2011 enedes overenskomstparterne om følgende:

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

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

Arbejdsmiljørepræsentanternes (AMR) virke i øvrigt er hjemlet i "Lov om arbejdsmiljø".

Indledning

Region Syddanmark ønsker at være en attraktiv arbejdsplads, der kan levere kvalificeret løsning af de regionale opgaver i en tid, der er karakteriseret af forandringer snarere end stabilitet.

Region Syddanmarks personalepolitik er den fælles ramme for udviklingen af den attraktive arbejdsplads for både ledelse og medarbejdere.

Samarbejdet mellem Region Syddanmark som arbejdsgiver og arbejdsmiljørepræsentanterne skal på alle niveauer være præget af Region Syddanmarks værdier:

- Ordentlighed i det vi gør og siger
- Vækst i fagligheden
- Rum til fornyelse og begejstring

Samarbejdet og værdierne skal være med til at skabe effektive og produktive arbejdsgange i løsningen af kerneopgaven og understøtte, at borgeren er i centrum.

AMR-aftale for Region Syddanmark

1. Lønforhold

Der indgår 3 elementer om løn i alle aftaler om AMR-tillæg:

- Der skal tages hensyn til, at AMR via sin involvering og sit tidsforbrug ikke kommer i den situation, at deres lønudvikling ikke følger med deres kollegaers.
- AMR-arbejde betragtes som sædvanligt arbejde og følger de generelle bestemmelser inden for de respektive overenskomster.
- AMR's indsats er så betydningsfuld, at der skal gives løntillæg for dette hverv isoleret set. Forhandling af øvrige løntillæg til AMR skal følge de almindelige forhandlingsrutiner og kompetencer for de lokale lønforhandlinger og må ikke forringe nuværende individuelle aftaler om AMR-tillæg.

Den lokale forhandling om AMR-tillæg baseres på følgende årlige minimumstillæg:

Grundbeløb 31.03.2018 niveau:	Kr. 7.500,00
--------------------------------------	--------------

AMR-tillæg reguleres ikke i forhold til beskæftigelsesdecimalen.

Der skal udmøntes AMR-tillæg lokalt ved valg af AMR, og tillæg udbetales fra næstkommende første i måneden fra funktionsperiodens start.

Den faglige organisation kan bede om en forhandling, hvis AMR-hvervet indeholder en større kompleksitet, som AMR skal forholde sig til.

Overgangsbestemmelse: Der kan modregnes i allerede eksisterende lokale aftaler om AMR-tillæg, og der påhviler ikke de lokale parter pligt til genforhandling af eventuel modregning.

2. Tidsanvendelse

AMR-arbejde er arbejdstid, og der skal være den fornødne tid til arbejdet, jfr. Arbejdsmiljølovens § 8, der angiver, at:

"Arbejdsgiveren skal sørge for, at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen får en efter forholdene rimelig tid til rådighed til at varetage deres pligter i arbejdsmiljøarbejdet".

Det er en del af Region Syddanmarks gældende arbejdsmiljøpolitik, at der lokalt skal udfærdiges skriftlige vilkårsaftaler for den enkelte AMR.

3. Faciliteter

AMR skal have adgang til arbejdspladsens møde- og kontorfaciliteter, herunder pc med adgang til intra- og internet. Derudover skal der stilles faciliteter til rådighed, så AMR-arbejdets udførelse kan lettes og gøres mest muligt effektivt.

4. Ophør af tillidshverv

Det er arbejdsgivers opgave at holde AMR kvalificeret og kompetent til sit sædvanlige arbejde, så vedkommende kan genindtræde i sit hidtidige arbejde efter relevant oplæringstid.

Tillæg for AMR-arbejde bortfalder uden yderligere varsel med udgangen af måneden ved funktionsophør, uanset hvor længe AMR har varetaget AMR-funktionen.

Såfremt AMR har virket i 4 år eller mere, skal der optages forhandling for eventuel videreførelse af AMR-tillægget ved konvertering til et løntillæg. Ved forhandlingen lægges der blandt andet vægt på, om arbejdsmiljørepræsentanten efter en konkret individuel vurdering har opnået faglige/personlige kvalifikationer, som efterfølgende vil blive anvendt.

Parterne kan i øvrigt uanset funktionsperiodens længde altid begære en forhandling om eventuel hel eller delvis konvertering af AMR-tillægget til et andet lokalt aftalt løntillæg ved AMR-hvervets ophør.

5. Uddannelse og kompetenceudvikling

Det er Region Syddanmarks interesse og forpligtelse, at AMR er kvalificeret og veluddannet.

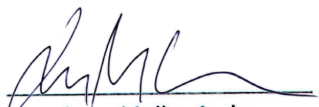
6. Tvist

For at sikre den hurtigst mulige løsning af eventuelle lokale uoverensstemmelser om nærværende aftale føres der hurtigst muligt mellem Region Syddanmark og repræsentanter for vedkommendes forhandlingsberettigede organisation en forhandling med henblik på at bilægge tvisten.

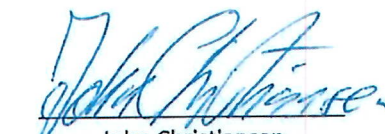
7. Ikrafttræden

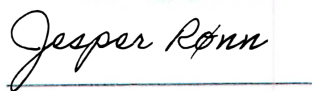
Nærværende aftale træder i kraft 1. januar 2025. Aftalen kan opsiges af hver af parterne med 3 måneders varsel.

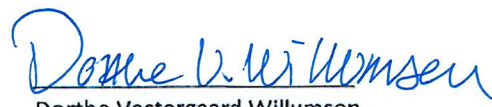
For Forhandlingsudvalget for Regionens OrganisationsSamarbejde (ROS):


Lene Møller Andersen
Kredsformand
Jordemoderforeningen

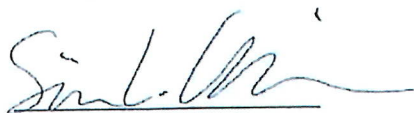

Kim Eskesen
Faglig sekretær
FOA Trekanten


John Christensen
Kredsformand
Dansk Sygeplejeråd


Jesper Rønn
Regionsformand
Danske Bioanalytikere
Syddanmark


Dorthe Vestergaard Willumsen
Formand
HK Kommunal Sydjylland

For Region Syddanmark:


Simon Kristensen
Afdelingschef