

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 forhåndsftaler 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 tilfældshverv

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

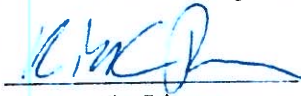
For at sikre den hurtigst mulige løsning af eventuelle lokale uoverensstemmelser om nærværende aftale føres der hurtigst muligt mellem Region Syddanmark og repræsentanter for vedkommendes forhandlingsberettigede organisation en forhandling med henblik på at bilægge tvisten.

7. Ikrafttræden

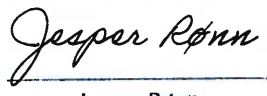
Nærværende aftale træder i kraft 1. januar 2025. Aftalen kan opsiges af hver af parterne med 3 måneders varsel.

For Forhandlingsudvalget for Regionens OrganisationsSamarbejde (ROS):


Lene Møller Andersen
Kredsformvinde
Jordemoderforeningen

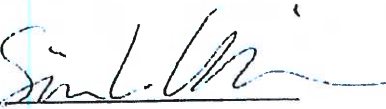

Kim Eskesen
Faglig sekretær
FOA Trekanten


John Christlansen
Kredsformand
Dansk Sygeplejeråd


Jesper Rønn
Regionsformand
Danske Bioanalytikere
Syddanmark


Dorthe Vestergaard Willumsen
Formand
HK Kommunal Sydjylland

For Region Syddanmark:


Simon Kristensen
Afdellingschef