

Teknisk opdateret pr. 12. august 2019

RAMMEAFTALE  
om  
medindflydelse og medbestemmelse

**\*\*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 aftalens ikrafttræden**

## INDHOLDSFORTEGNELSE

FORORD .....	5
KAPITEL 1. RAMMEAFTALENS OMRÅDE, FORMÅL M.V.....	7
§ 1. OMRÅDE .....	7
§ 2. FORMÅL.....	7
§ 3. LOKALE AFTALEMULIGHEDER .....	7
§ 4. FORM OG STRUKTUR .....	8
§ 5. KOMPETENCE .....	9
KAPITEL 2. MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE .....	9
§ 6. MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE .....	9
§ 7. INFORMATION OG DRØFTELSE .....	10
§ 8. RETNINGSLINJER .....	11
§ 9. HOVEDUDVALGET .....	13
KAPITEL 3. TILLIDSREPRÆSENTANTER .....	15
§ 10. VALG AF TILLIDSREPRÆSENTANTER .....	15
§ 11. TILLIDSREPRÆSENTANTENS VIRKSOMHED.....	17
§ 12. VALG AF FÆLLESTILLIDSREPRÆSENTANTER.....	18
§ 13. VALG AF SUPPLEANT (STEDFORTRÆDER) .....	19
§ 14. MEDARBEJDERREPRÆSENTANTERNES VILKÅR .....	19
§ 15. FRIHED TIL DELTAGELSE I KURSER, MØDER M.V.....	20
§ 16. FRAVIGELSE AF TR-BESTEMMELSER VED SÆRSKILT INDGÅET LOKAL TR-AFTALE.....	21
§ 17. AFSKEDIGELSE .....	22
§ 18. VOLDGIFT VEDRØRENDE §§ 10-17 .....	24
§ 19. UOVERENSSTEMMELSER VEDRØRENDE LOKALE AFTALER INDGÅET I.H.T. § 16 .....	24

§ 20. HÅNDHÆVELSE AF FORPLIGTELSENE I § 7, STK. 4 - 6.....	25
KAPITEL 4. DE CENTRALE PARTER.....	27
§ 21. DE CENTRALE PARTERS OPGAVER OG KOMPETENCE .....	27
§ 22. VOLDGIFT VEDRØRENDE § 21, STK. 2.....	28
KAPITEL 5. IKRAFTTRÆDEN .....	29
§ 23. IKRAFTTRÆDEN .....	29
PROTOKOLLAT OM INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE M.V. <b>FEJL! BOGMÆRKE ER IKKE DEFINERET.</b>	
BILAG 1. TJEKLISTE FOR LOKALE FORHANDLINGER ..... <b>FEJL! BOGMÆRKE ER IKKE DEFINERET.</b>	
BILAG 2. OVERSIGT OVER HOVEDUDVALGETS OBLIGATORISKE OPGAVER I HENHOLD TIL GENERELLE (RAMME)AFTALER MV..... <b>FEJL! BOGMÆRKE ER IKKE DEFINERET.</b>	
BILAG 3. OVERSIGT OVER OPGAVER FOR ØVRIGE MED-UDVALG OG OVER FORHANDLING/AFTALE OM ENKELTPERSONERS ELLER GRUPPERS VILKÅR I RELATION TIL GENERELLE (RAMME)AFTALER MV. <b>FEJL! BOGMÆRKE ER IKKE DEFINERET.</b>	
BILAG 4. VEJLEDNINGSTEKST TIL § 9, STK. 2. <b>FEJL! BOGMÆRKE ER IKKE DEFINERET.</b>	
BILAG 5. PROTOKOLLAT OM MEDARBEJDERNES INDDRAGELSE OG MEDVIRKEN VED OMSTILLING, UDBUD OG UDLICITERING ..... <b>FEJL! BOGMÆRKE ER IKKE DEFINERET.</b>	
BILAG 6. PROTOKOLLAT OM OPLYSNINGER VED BRUG AF VIKARER FRA VIKARBUREAUER ..... <b>FEJL! BOGMÆRKE ER IKKE DEFINERET.</b>	
BILAG 7. PROTOKOLLAT VEDRØRENDE ANMELDELSE AF TILLIDSREPRÆSENTANTER I REGIONERNE ... <b>FEJL! BOGMÆRKE ER IKKE DEFINERET.</b>	

BILAG 8. PROTOKOLLAT OM AFLØNNING AF TILLIDSREPRÆSENTANTER SAMT HONORERING AF ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER .....**FEJL! BOGMÆRKE ER IKKE DEFINERET.**

BILAG 9. PROTOKOLLAT VEDRØRENDE VILKÅR FOR (FÆLLES)TILLIDSREPRÆSENTANTERS TIDSANVENDELSE I FORBINDELSE MED HVERVETS UDFØRELSE (TR-VILKÅRSPROTOKOLLATET).....**FEJL! BOGMÆRKE ER IKKE DEFINERET.**

BILAG 10. DE CENTRALE PARTERS FÆLLES VEJLEDNING OM INDGÅELSE AF LOKALE TR-AFTALER..... **FEJL! BOGMÆRKE ER IKKE DEFINERET.**

BILAG 11. ORGANISERING AF ARBEJDSMILJØARBEJDET I FORBINDELSE MED INDGÅELSE AF EN LOKAL AFTALE OM MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE ..... **FEJL! BOGMÆRKE ER IKKE DEFINERET.**

BILAG 12. SELVEJENDE INSTITUTIONER MED DRIFTSOVERENSKOMST MED EN REGION OG "FÆLLES ARBEJDSMILJØORGANISATION" .....**FEJL! BOGMÆRKE ER IKKE DEFINERET.**

BILAG 13. PROTOKOLLAT OM UDDANNELSE PÅ MEDINDFLYDELSSES- OG MEDBESTEMMELSESOMRÅDET**FEJL! BOGMÆRKE ER IKKE DEFINERET.**

BILAG 14. VEDTÆGTER FOR AKUT-FONDEN**FEJL! BOGMÆRKE ER IKKE DEFINERET.**

BILAG 15. PROTOKOLLAT OM BIDRAG TIL AKUT-FONDEN.....**FEJL! BOGMÆRKE ER IKKE DEFINERET.**

## FORORD

### **\*\*NYT\*\***

Som følge af overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 2015 foreligger hermed en ny rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og Forhandlingsfællesskabet. I aftalen er indarbejdet følgende ændringer:

- **Ændret opsigelsesvarsel af den lokale MED-aftale (§ 3, stk. 4)**
- **Justering af forhandlingsorganets og hovedudvalgets kompetence (§ 9, stk. 2, punkt 5 og Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse mv.)**
- **Der er indgået et nyt protokollat om oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureauer (bilag 6)**
- **Regulering af AKUT-bidraget (bilag 15).**

**Denne aftale erstatter de tidligere rammeaftaler indgået mellem RLTN og hhv. KTO, Akademikerne og FOA og mellem RLTN og Sundhedskartellet. I forbindelse med sammenskrivningen af disse to rammeaftaler er følgende foretaget:**

- **Bemærkning til § 10, stk. 1 fra aftalen mellem RLTN og Sundhedskartellet er videreført som en fælles bemærkning.**
- **Bemærkning til § 15, stk. 3 fra aftalen mellem RLTN og Sundhedskartellet er videreført som en fælles bemærkning.**
- **Bemærkning i Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse mellem RLTN og Sundhedskartellet er videreført som en fælles bemærkning.**

### *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 Forhandlingsfællesskabet 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 TR/SU-aftalen ikke via aftale er omfattet af reglerne heri.

## KAPITEL 1. RAMMEAFTALENS OMRÅDE, FORMÅL M.V.

### § 1. OMRÅDE

#### *Stk. 1.*

Aftalen gælder for personale i regional tjeneste.

#### *Stk. 2.*

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 aftalegrundlag fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og den forhandlingsberettigede organisation.

### § 2. FORMÅL

*Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.*

#### *Stk. 1.*

Denne rammeaftale skal skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i regionerne.

#### *Stk. 2.*

Den lokale aftale skal sikre, at alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse. Formen og strukturen for udøvelsen af medindflydelse og medbestemmelse aftales på grundlag af en drøftelse af medindflydelsens og medbestemmelsens formål og indhold.

### § 3. LOKALE AFTALEMULIGHEDER

*Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.*

#### *Stk. 1.*

Aftalen er udformet som en rammeaftale, der skal udfyldes ved, at der i den enkelte region indgås lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse. Den lokale aftale herom skal være i overensstemmelse med de krav med hensyn til form, indhold og struktur, som følger af lovgivningens og rammeaftalens bestemmelser.

#### *Stk. 2.*

En lokal aftale skal omfatte hele regionen.

#### *Stk. 3.*

En lokal aftale om ændret organisering af arbejdsmiljøarbejdet, skal som minimum indeholde følgende elementer:

1. Beskrivelse af de aktiviteter/metoder, der kan anvendes for at sikre, at den ændrede organisering af arbejdsmiljøarbejdet styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen.
2. Beskrivelse af en procedure for gennemførelse og opfølgning af aftalen i regionen.
3. Beskrivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder de ansattes og arbejdsledernes deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet.
4. Beskrivelse af, hvordan aftalen kan ændres og opsiges.
5. Oversigt over den aftalte organisering af arbejdsmiljøarbejdet i form af en organisationsplan.

**\*\*NYT\*\***

**Stk. 4.**

**Den lokale aftale kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel.** Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale. En lokal aftale kan genforhandles uden forinden at være opsagt.

*Stk. 5.*

Det skal fremgå af den lokale MED-aftale, hvilke konsekvenser en opsigelse vil få i forhold til tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg samt arbejdsmiljøorganisationen.

*Stk. 6.*

Bestemmelserne i §§ 4 og 6-9 er minimumsbestemmelser og kan ikke fraviges i indskrænkende retning. Bestemmelserne i §§ 10-15 kan alene fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i § 16. Bestemmelserne i §§ 2-3, 5, 16 og 17, 18, 19 og 20 kan ikke fraviges.

#### § 4. FORM OG STRUKTUR

*Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser.*

*Stk. 1.*

Udvalgsstrukturen aftales lokalt, så den tilgodeser regionens behov og styrker medarbejdernes muligheder for indflydelse og medbestemmelse og opbygges sådan, at den medvirker til at kvalificere og effektivisere medindflydelsen og medbestemmelsen.

*Stk. 2.*

Der skal være et sammenhængende system for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse, der dog ikke kræver ensartethed i de enkelte enheder i regionen. Dette system skal udmøntes i en aftalt struktur, som skal matche ledelsesstrukturen.

*Stk. 3.*

Strukturen skal udformes med hensyntagen til regionens eller den enkelte arbejdsplads' særlige organisering og forhold.

*Stk. 4.*

I strukturen indgår medindflydelses- og medbestemmelelsesudvalg, personalemøder m.v.



*Stk. 5.*

Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen.

*BEMÆRKNINGER:*

*Såfremt ikke samtlige personalegrupper i institutionen opnår repræsentation i MED-udvalget, kan der oprettes et kontaktudvalg bestående af MED-udvalgets personalerepræsentanter, samt en repræsentant for hver af de personalegrupper, der ikke er repræsenteret i MED-udvalget. Kontaktudvalgets opgaver er at virke vejledende og rådgivende for personalerepræsentanterne i MED-udvalget. Udvalget indkaldes forud for møder i MED-udvalget.*

*Stk. 6.*

Udvalgenes sammensætning baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter.

*Stk. 7.*

I alle regioner skal der etableres et hovedudvalg sammensat af ledelses- og (fælles)tillidsrepræsentanter.

Hovedudvalget er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i regionen.

Hovedudvalget er tillige øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet for hele regionen, medmindre andet aftales.

## § 5. KOMPETENCE

*Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.*

Medindflydelse og medbestemmelse udøves inden for det kompetenceområde, som ledelsen har med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Hvis der opstår tvivl om rækkevidden af ledelseskompetencen, skal ledelsen klargøre grænserne herfor.

## KAPITEL 2. MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE

### § 6. MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE

*Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser.*

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

1. Gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold,
2. medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og

kompetenceområde og

3. mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.

## § 7. INFORMATION OG DRØFTELSE

*Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser.*

### *Stk. 1.*

Grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse er, at der er gensidig informationspligt på alle niveauer.

### *Stk. 2.*

Informationen skal gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse, så medarbejdernes/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller regionsrådets beslutninger.

### *Stk. 3.*

Ledelsen skal regelmæssigt give information om fremkomne forslag og trufne beslutninger i regionsrådet.

### *Stk. 4.*

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. 5. Der henvises desuden til protokollat vedrørende medarbejdernes inddragelse og medvirken i forbindelse med udlicitering mv., jf. bilag 5.*

*Stk. 5.*

Beslutninger i henhold til stk. 4, 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 MED-udvalget.

*Stk. 6.*

For det tilfælde, at beslutninger, som nævnt i stk. 5, indebærer betydelige ændringer for en personalegruppes arbejds- og personaleforhold, og denne gruppe ikke er repræsenteret i MED-udvalget, 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 forlods er repræsenteret i MED-udvalget 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. 5.*

*Stk. 7.*

Alle forhold, som er omfattet af informationspligten, skal tages op til drøftelse, hvis en af parterne ønsker det.

## § 8. RETNINGSLINJER

*Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser.*

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

*Stk. 2.*

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

*BEMÆRKNINGER:*

*Hvis der derimod er fastlagt retningslinjer i et medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, 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.*

Der skal aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af

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

*Stk. 4.*

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

*Stk. 5.*

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

*Stk. 6.*

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

*Stk. 7.*

Retningslinjer, som er aftalt i henhold til stk. 3, gælder indtil, der er opnået enighed om ændringer.

## § 9. HOVEDUDVALGET

*Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser. Der kan dog ske fravigelse af punkter som beskrevet i bemærkning til stk. 2.*

*Stk. 1.*

Hovedudvalget forhandler og indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i henhold til bestemmelserne heri.

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 2.*

Hovedudvalget har til opgave:

1. Gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele regionen.
2. at vejlede om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af udvalg m.v.,
3. at fortolke aftalte retningslinjer,
4. at fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom,
- 5. at tilpasse MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, jf. vejledningsteksten til § 9, stk. 2 i bilag 4,**
6. at indbringe uoverensstemmelser, fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter, jf. § 21,
7. regelmæssigt at evaluere anvendelsen af medarbejderudviklingssamtaler i regionen, jf. Aftale om kompetenceudvikling § 4 stk. 2,
8. at aftale retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmålinger, jf. Aftale om trivsel og sundhed § 3, stk. 2,
9. at aftale retningslinjer om sygefraværssamtaler, jf. Aftale om trivsel og sundhed § 9, stk. 4,
10. at sikre, at der i regionen aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbettinget stress, jf. Aftale om trivsel og sundhed § 11,
11. 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,
12. at aftale retningslinjer vedrørende sundhed, jf. aftale om trivsel og sundhed § 6 stk. 1.
13. at revidere og overvåge de vedtagne retningslinjer, jf. pkt. 10, 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,
14. at drøfte fra hvilken aldersgruppe tilbudspligt om seniorsamtaler indtræder, jf. aftale om seniorpolitik, § 3 stk. 2,
15. at foretage en generel og overordnet drøftelse mv. i henhold til rammeaftale om socialt kapitel, § 3.
16. at fastlægge hvorledes rammeaftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter i regionerne udmøntes.

**BEMÆRKNINGER:**

*Hovedudvalget kan ændre den lokale MED-aftales ordlyd som følge af tilpasninger i hht. § 9, stk. 2, pkt. 5.*

*Hovedudvalget kan aftale at fravige pkt. 8, 12 og 14, såfremt der er enighed i udvalget herom.*

*Hvis en af parterne i hovedudvalget ikke længere ønsker at fravige et eller flere af de nævnte punkter, genindtræder forpligtelsen i forhold til disse.*

*Stk. 3.*

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

**BEMÆRKNINGER:**

*Hovedudvalget 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 hovedudvalget til enhver tid afspejler de aktuelle arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som er væsentlige i regionen. Som en del af drøftelsen kan hovedudvalget for eksempel fastlægge en tidsplan for arbejdet med emner og indsatsområder, samt beskrive den videre kommunikation i forhold til MED-udvalgene.*

*Stk. 4.*

Hovedudvalgets drøftelse vedrørende emner og indsatsområder, jf. stk. 3, ændrer ikke ved de grundlæggende bestemmelser vedrørende medindflydelse og medbestemmelse, jf. MED-rammeaftalens kapitel 2.

*Stk. 5.*

Retningslinjer som er aftalt i henhold til stk. 2 pkt. 8 til 12 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.

*Stk. 7.*

Hovedudvalget mødes - normalt en gang om året - med regionens politiske ledelse med henblik på drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i regionen.

### KAPITEL 3. TILLIDSREPRÆSENTANTER

**BEMÆRKNINGER:**

*Udveksling af dokumenter digitalt med tillidsrepræsentanten forudsætter tilgængeligt udstyr på arbejdspladsen, eks. IT-udstyr og internetopkobling. Der henvises til Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillids-repræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse.*

#### § 10. VALG AF TILLIDSREPRÆSENTANTER

*Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges ved særskilt indgået lokal TR-af-tale som beskrevet i stk. 7, jf. § 16.*

*Stk. 1.*

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

**\*\*NYT\*\***

**BEMÆRKNINGER:**

***Ledere med indstillings- og beslutningskompetence i forhold til personale og budgetter er ikke valgbare som tillidsrepræsentanter for medlemmer af ledelsesgruppen, man har ledelsesansvar for.***

***Parterne har ikke herudover taget stilling til lederes valgbarhed.***

*Stk. 2.*

Hvis medarbejderne og institutionens ledelse er enige herom, 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.*

To eller flere overenskomstgrupper kan indgå i valgforbund og tilsammen vælge en tillidsrepræsentant, som repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

*Stk. 5.*

Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst 1/2 års tilknytning til regionen. Elever på erhvervsuddannelserne (EUD-elever) er ikke valgbar. Valget anmeldes skriftligt af vedkommende organisation over for regionen. Regionen er berettiget til over for organisationen at gøre indsigelse mod valget inden for en frist på 3 uger fra modtagelse af meddelelse fra organisationen.

**BEMÆRKNINGER:**

*½ år nedsættes til 1 måned for Yngre Lægers tillidsrepræsentanter.*

*Anmeldelse af tillidsrepræsentanter sker i overensstemmelse med bilag 7.*

*Anmeldelser og indsigelser skal så vidt muligt udveksles digitalt, f.eks. ved fremsendelse pr. mail.*

*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 særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 16. Bestemmelserne i stk. 5, 2.- 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.*

**BEMÆRKNING** for så vidt angår Sundhedskartellets grupper:



*Retten til at ledere kan vælge 1 tillidsrepræsentant på enhver institution pr. overenskomstgruppe udelukker ikke, at der lokalt kan aftales en valgstruktur med udgangspunkt i ledelsesniveauerne.*

*Hvis ledere på mellemste ledelsesniveau ikke efter lokal aftale kan vælge TR, har de ret til en talspersonordning, ligesom ledere på øverste ledelsesniveau.*

*Talspersonordningen har karakter af et formelt netværk. Talspersonerne er ikke omfattet af vilkårsbestemmelserne for TR, men kan udfylde en tilsvarende funktion, hvor de kan fungere som talerør for kollegaer.*

## § 11. TILLIDSREPRÆSENTANTENS VIRKSOMHED

*Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR- aftale som beskrevet i stk. 6, jf. § 16.*

### *Stk. 1.*

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for regionen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler regionens ledelse og dennes repræsentanter.

### *Stk. 2.*

Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt blandt, og kan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandling om lokale spørgsmål.

### *Stk. 3.*

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

#### **BEMÆRKNINGER:**

*Udveksling af dokumenter vedr. forestående ansættelser skal så vidt muligt ske digitalt, f.eks. ved fremsendelse pr. mail.*

### *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.*

*Udveksling af oplysninger skal så vidt muligt ske digitalt, f.eks. ved fremsendelse pr. mail.*

*Stk. 5.*

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

*Stk. 6.*

Bestemmelserne i stk. 3 og 4 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 16. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 samt stk. 5 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.*

## § 12. VALG AF FÆLLESTILLIDSREPRÆSENTANTER

*Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 6, jf. § 16.*

*Stk. 1.*

Det kan mellem de lokale afdelinger af personaleorganisationerne og regionen aftales, at der for overenskomstgrupperne vælges en fællestillidsrepræsentant til at varetage og forhandle spørgsmål fælles for de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer. Valg af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de anmeldte tillidsrepræsentanter, som repræsenterer overenskomstgrupperne. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes til regionen ved en af samtlige berørte tillidsrepræsentanter underskrevet anmeldelse.

*Stk. 2.*

Fællestillidsrepræsentanten, der er valgt efter stk. 1, kan ikke varetage anliggender inden for de enkelte tillidsrepræsentanters område, medmindre ledelsen og de berørte tillidsrepræsentanter er enige herom.

*Stk. 3.*

Det kan mellem en personaleorganisations lokale afdeling (sektor, klub), og regionen aftales, at der vælges en fællestillidsrepræsentant, der repræsenterer enten en overenskomstgruppe, som har valgt mere end én tillidsrepræsentant, eller flere overenskomstgrupper omfattet af overenskomst med samme lønmodtagerpart. Det aftales i så fald, hvilke spørgsmål der skal varetages af fællestillidsrepræsentanten. Valget af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de berørte og anmeldte tillidsrepræsentanter. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes skriftligt af vedkommende personaleorganisation/-organisationer over for regionen.

*Stk. 4.*

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

*Stk. 5.*

For de overenskomstgrupper, der har 2 eller flere tillidsrepræsentanter, er der i forbindelse med indgåelsen af den lokale aftale mulighed for at vælge en fællestillidsrepræsentant. Denne skal have ansættelsesmæssig tilknytning til regionen, men behøver ikke at være tillidsrepræsentant i forvejen.

*Stk. 6.*

Bestemmelserne i stk. 1, 1. og 2. punktum, stk. 2, stk. 3, 1. - 3. punktum, stk. 4 og stk. 5 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 16. 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.*

*Bemærkning til § 12, stk. 1, 3 og 5: Anmeldelse mv. af fællestillidsrepræsentant skal så vidt muligt ske digitalt, f.eks. ved fremsendelse pr. mail.*

### § 13. VALG AF SUPPLEANT (STEDFORTRÆDER)

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

*Stk. 1.*

Der kan vælges 1 suppleant (stedfortræder) for hver medarbejderrepræsentant, herunder tillidsrepræsentant, efter tilsvarende regler som nævnt i § 10, stk. 5 og 6, samt for fællestillidsrepræsentanten.

*Stk. 2.*

Suppleanten er omfattet af bestemmelsen i § 17. Under medarbejderrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i medarbejderrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter nærværende regler.

*Stk. 3.*

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 16.

**BEMÆRKNINGER:**

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

### § 14. MEDARBEJDERREPRÆSENTANTERNES VILKÅR

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

*Stk. 1.*

Varetagelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant må ikke indebære indtægtstab.

*Stk. 2.*

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

*Stk. 3.*

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 16.

**BEMÆRKNINGER:**

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

*For så vidt angår aflønning af tillidsrepræsentanter samt honorering af arbejdsmiljørepræsentanter henvises til bilag 8.*

**BEMÆRKNINGER TIL § 14:**

*Parterne er enige om at understrege vigtigheden af, at tillidsrepræsentanters 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 tillidsrepræsentanthvervets omfang), som den pågældende skal varetage samtidig med tillidsrepræsentanthvervet.*

**§ 15. FRIHED TIL DELTAGELSE I KURSER, MØDER M.V.**

*Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 4, jf. § 16.*

*Stk. 1.*

Efter anmodning gives der tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed med henblik på

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

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

*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 uddannelsen 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 Forhandlingsfællesskabet .

**\*\*NYT\*\***

**BEMÆRKNINGER:**

***Denne bestemmelse giver organisationerne mulighed for, men ikke en pligt til, at finansiere arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i sådanne kurser med AKUT-midler.***

*Stk. 4.*

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 16.

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

**BEMÆRKNINGER:**

*Fravigelsesmulighederne 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.*

**§ 16. FRAVIGELSE AF TR-BESTEMMELSER VED SÆRSKILT INDGÅET LOKAL TR-AFTALE**

*Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.*

*Stk. 1.*

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

- § 10, stk. 1 – 4, stk. 5, 1. punktum og stk. 6
- § 11, stk. 3 og 4
- § 12, stk. 1, 1. og 2. punktum, stk. 2, stk. 3, 1. – 3. punktum, stk. 4 og stk. 5
- § 13, stk. 1 og 2
- § 14, stk. 1 og 2
- § 15, stk. 1 og 2

I den lokale 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 § 10, stk. 5, 2. – 4. punktum, § 11, stk. 1 og 2, § 11, stk. 5, § 12, stk. 1, 3. punktum, § 12, stk. 3, 4. punktum, § 15, stk. 3, samt §§ 17 – 22 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 særskilt indgåelse af en lokal aftale i henhold til stk. 1 skal indledes, såfremt regionen eller én 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 aftalen indledes, hvis én af de forhandlingsberettigede parter anmoder herom. Ved bortfald af den lokale aftale gælder nærværende aftale.

## § 17. AFSKEDIGELSE

*Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.*

*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 begæring om forhandling sendes til RLTN. Forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelse af forhandlingsbegæringen. Forhandlingen har opsættende virkning for den påtænkte opsigelse.

*Stk. 4.*

Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes individuelle aftale- eller overenskomstmæssige opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afskedigelsen af en tillidsrepræsentant ske med et varsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af, dog ikke under 35 dages varsel til udgangen af en måned.

*Stk. 5.*

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

*Stk. 6.*

Spørgsmålet om afskedigelsens berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget afskedigelse af en tillidsrepræsentant afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold til § 18. Godtgørelsen ydes efter de regler herom, som måtte være indeholdt i den overenskomst, som vedkommende 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 afskedigelsesnævnsbestemmelser.

Begæring om voldgiftsbehandling forudsætter, at forhandling efter stk. 2, 3 og 5 har fundet sted. Denne begæring må fremsættes skriftligt senest 3 måneder efter den senest afholdte forhandling.

*Stk. 7.*

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

*Stk. 8.*

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

#### § 18. VOLDGIFT VEDRØRENDE §§ 10-17

*Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.*

*Stk. 1.*

Uoverensstemmelser om fortolkning af §§ 10-17 om tillidsrepræsentanter afgøres ved en voldgift, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af RLTN og 2 af Forhandlingsfællesskabet.

*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 Lov 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:**

*§ 18 omhandler de centrale parters uoverensstemmelser om fortolkning af bestemmelserne i §§ 10 - 17.*

#### § 19. UOVERENSSTEMMELSER VEDRØRENDE LOKALE AFTALER INDGÅET I.H.T. § 16

*Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.*

*Stk. 1.*

Uoverensstemmelser om lokale aftaler i henhold til § 16, 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 Forhandlingsfællesskabet.



*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 Kommune Tjenestemandsret, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse. Voldgiftsretten kan ikke idømme bod og andre sanktioner.

**BEMÆRKNINGER:**

*§ 19 omhandler behandlingen af lokale uoverensstemmelser om fortolkning af lokale TR-aftaler indgået i henhold til § 16.*

§ 20. HÅNDHÆVELSE AF FORPLIGTELSENE I § 7, STK. 4 - 6

*Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.*

*Stk. 1.*

Såfremt en af parterne ikke overholder sin forpligtelse i henhold til § 7, stk. 4 - 6 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:**

*§ 20 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 parteres 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 parteres bistand opfylder deres forpligtelser.*

*De centrale parteres bistand skal ydes inden 6 måneder efter anmodningen.*

**Stk. 4.**

I tilfælde af, at parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 7, stk. 4 - 6 ikke er overholdt, kan de selv fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse. Såfremt parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 7, stk. 4 - 6 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 Forhandlingsfællesskabet. 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 § 7, stk. 4 - 6 ikke er overholdt, jf. stk. 4, kan kun spørgsmålet om godtgørelsens størrelse indbringes for en voldgift.*

**Stk. 6.**

Voldgiftsretten består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af RLTN og 2 af Forhandlingsfællesskabet. 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 Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.*

**Stk. 7.**

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

*Stk. 8.*

Voldgiftsretten kan idømme en godtgørelse.

*Stk. 9.*

Hvis de lokale parter er enige herom, kan en godtgørelse anvendes lokalt til samarbejdsfremmende foranstaltninger. Enighed skal opnås inden for en frist af 4 måneder fra det tidspunkt kendelse om godtgørelse er afsagt, jf. stk. 7. Hvis der ikke inden for den nævnte frist kan opnås enighed lokalt om, at en 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 § 20 finder anvendelse på sager, hvor de lokale parter fra d. 23. marts 2005 eller senere ikke har overholdt sine forpligtelser i henhold til § 7, stk. 4 - 6.

## KAPITEL 4. DE CENTRALE PARTER

### § 21. DE CENTRALE PARTERS OPGAVER OG KOMPETENCE

*Stk. 1.*

RLTN og Forhandlingsfællesskabet har i fællesskab til opgave at

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

*Stk. 2.*

RLTN og Forhandlingsfællesskabet har endvidere til opgave at behandle spørgsmål om

1. fortolkning og brud på rammeaftalen,
2. fortolkning og brud på lokale aftaler, som udfylder rammeaftalen,
3. disse lokale aftalers overensstemmelse med rammeaftalen eller
4. brud på lokalt aftalte retningslinjer.

Undtaget herfra er spørgsmål, der henhører under Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse.

**BEMÆRKNINGER:**

*De centrale parter medvirker til at sikre, at lokale MED-aftaler for så vidt angår den lokalt aftalte organisering af arbejdsmiljøarbejdet lever op til arbejdsmiljølovens betingelser. De centrale parter vurderer på konkret foranledning de lokale MED-aftaler.*

**Stk. 3.**

Uoverensstemmelse om spørgsmål jf. stk. 1 kan ikke indbringes for en voldgift. Uoverensstemmelse om spørgsmål jf. stk. 2 kan indbringes for en voldgiftsret, jf. § 22.

**BEMÆRKNINGER:**

*§ 21 og § 22 gælder 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.*

§ 22. VOLDGIFT VEDRØRENDE § 21, STK. 2

**Stk. 1.**

Såfremt en uoverensstemmelse om spørgsmål jf. § 21, stk. 2 ikke kan bilægges parterne imellem, kan sagen indbringes for en voldgiftsret, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af RLTN og 2 af Forhandlingsfællesskabet. .

**BEMÆRKNINGER:**

*Uenighed mellem de centrale parter om, hvorvidt den lokale aftale overholder bestemmelserne vedr. arbejdsmiljøarbejdets organisering, løses ved en voldgift iht. § 22.*

**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 Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.*

**Stk. 3.**

Voldgiftsrettens kendelser er endelige og bindende for ledelse og medarbejdere og kan således ikke indbringes for Den Kommune Tjenestemandsråd, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse.

**Stk. 4.**

Voldgiftsretten kan ikke idømme bod og andre sanktioner.

## KAPITEL 5. IKRAFTTRÆDEN

**\*\*NYT\*\***

### § 23. IKRAFTTRÆDEN

*Stk. 1.*

Denne aftale træder i kraft den **1. april 2015** og kan opsiges skriftligt med 6 måneders varsel til en 1. oktober, dog tidligst til den **1. oktober 2018**.

*BEMÆRKNINGER:*

I forbindelse med de generelle forhandlinger om fornyelse af overenskomster og aftaler kan fremsættes ændringsforslag til rammeaftalen.

*Stk. 2.*

**Rammeaftalerne af 7. april 2014 om medindflydelse og medbestemmelse mellem henholdsvis RLTN og KTO, Akademikerne og FOA og mellem RLTN og Sundhedskartellet ophæves og erstattes af nærværende aftale.**

København, den 11. december 2017

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN  
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET  
Anders B. Christensen

/ Helle Basse