

## BILAG 1. TJEKLISTE FOR LOKALE FORHANDLINGER

For at rammeaftalen kan få virkning i den enkelte region, skal der indgås en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse på grundlag af bestemmelserne i rammeaftalen.

Forhandlingsorganet bør inddrage øvrige ledere og medarbejdere i regionen under forhandlingerne, herunder de personer, som har kendskab til varetagelse af opgaverne vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Følgende emner skal eller kan indgå i forhandlingerne om den lokale aftale:

### Formål for og indhold i medindflydelsen og medbestemmelsen

Bestemmelserne i rammeaftalens §§ 6 og 7 om bl.a. information og drøftelse er minimumsbestemmelser og kan udbygges med f.eks.

- tidspunkt for information om budgetbehandlingen,
- skriftlig information om økonomiske forhold,
- retningslinjer på flere områder end de, der er fastlagt i § 8, stk. 3 og § 9, stk. 2, pkt. 7 til 11.

Hvis den lokale aftale også indebærer en ændret organisering af arbejdsmiljøarbejdet, jf. rammeaftalens § 3, stk. 3 og § 11, stk. 5, skal den som minimum

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.

Beskrivelsen bør foretages med udgangspunkt i en opstilling af de opgaver, som hidtil er blevet varetaget i arbejdsmiljøorganisationen, og med angivelse af, hvem der har ansvaret for de enkelte opgaver.

Det kan i den forbindelse også aftales, at der skal løses yderligere opgaver på arbejdsmiljøområdet i medindflydelses- og medbestemmelserstrukturen.

### Strukturen for medindflydelse og medbestemmelse

Strukturen fastlægges på grundlag af principperne i rammeaftalens § 4. Det skal i den forbindelse i den lokale aftale bl.a. fastlægges

- om medindflydelsen og medbestemmelsen på de enkelte niveauer skal ske gennem udvalg, personalemøde, som led i et samarbejde mellem ledelsen og den enkelte medarbejderrepræsentant eller på andre måder og

- sammensætningen og størrelsen af medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg.

Endvidere bør det fastlægges

- på hvilke niveauer der er en ledelseskompetence, som kan medføre, at der skal være en aftalt mulighed for at øve medindflydelse og medbestemmelse og
- om og i givet fald hvordan forretningsordenen for de enkelte medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg fastlægges.

I forhold til organiseringen af arbejdsmiljøindsatsen skal det fastlægges, i hvilket omfang den lokale aftale omfatter organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet.

I den forbindelse aftales bl.a.

- hvordan skal arbejdsmiljøarbejdet organiseres? Skal der på nogen områder i regionen være en særskilt arbejdsmiljøorganisation?
- skal en integreret organisering af arbejdsmiljøarbejdet både omfatte udvalgsstrukturen og omfatte, at tillidsrepræsentanten også varetager arbejdsmiljørepræsentantens funktioner?

I forhold til hovedudvalget kan det bl.a.

- overvejes, om der er behov for at fravige hovedreglen i § 4, stk. 7, hvorefter hovedudvalget er det øverste udvalg også på arbejdsmiljøområdet,
- aftales, at hovedudvalget skal tillægges yderligere opgaver, som f.eks. sikring af, at repræsentanterne i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet får den fornødne uddannelse,
- aftales, at hovedudvalgets drøftelse med regionens politiske ledelse skal formaliseres, f.eks. ved at fastlægge tidspunktet for et årligt møde, hvor budgetforslagets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold drøftes, eller ved at fastlægge flere end ét møde om året.

I forhold til retten til valg af fællestillidsrepræsentant skal det registreres, hvilke overenskomstgrupper, der ønsker at gøre brug af retten til at vælge fællestillidsrepræsentant i forbindelse med indgåelsen af den lokale aftale, jf. § 12, stk. 5.

#### Vilkår for medarbejderrepræsentanterne

Hvis der i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale sker en væsentlig ændring af medarbejderrepræsentanternes opgaver, skal det aftales, hvorledes vilkårene for medarbejderrepræsentanterne skal være.

I vurderingen af ændringer af medarbejderrepræsentanternes opgaver kan bl.a. indgå udvidelse af opgaver, funktioner og geografisk dækningsområde.

I aftaler om medarbejderrepræsentanternes vilkår kan bl.a. indgå

- tidsforbrug til udførelse af hvervet, herunder frikøb,
- uddannelsesaktiviteter og
- muligheder for kontakt med de medarbejdere, som den pågældende repræsentanter, f.eks. i tilfælde af store geografiske afstande eller skiftende arbejdstider.

Som led i drøftelserne kan det afklares, om der skal ske en kompensation gennem vikarordninger, som indebærer, at den pågældende medarbejderrepræsentants institution kompenseres i forhold til den tid, som medarbejderrepræsentanten anvender til sit hverv.

Selv om der i forbindelse med indgåelsen af den lokale aftale ikke sker en væsentlig ændring af medarbejderrepræsentanternes opgaver, kan spørgsmålet om vilkår alligevel indtages i drøftelserne. Spørgsmålet kan også tages op efter den lokale aftales indgåelse som led i det løbende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

Der henvises i øvrigt til protokollatet om indgåelse af lokale MED-aftaler, til rammeaftalens § 14 om medarbejderrepræsentanternes vilkår og til TR-vilkårsprotokollatet (se bilag 9).

Desuden gøres opmærksom på, at regionens ledelse og de enkelte organisationer har mulighed for særskilt at indgå lokale TR-aftaler.

#### Opsigelse af den lokale aftale

Aftalen skal, jf. § 3, stk. 5, indeholde en beskrivelse af, hvilke konsekvenser en opsigelse vil få for tillidsrepræsentanterne, for samarbejdet og samarbejdsudvalgene samt for arbejdsmiljøorganisationen – altså en positiv tilkendegivelse af, hvilke regler der skal gælde, hvis der ikke kan opnås enighed om en ny lokal aftale. Det kan f.eks. aftales, at Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg anvendes sammen med arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationen, eller det kan aftales, at den lokale aftale løber videre, indtil der opnås enighed om, at den ændres. Der kan også tænkes andre kombinationer.