

Afdeling: Jura og Forhandling
Journal nr.: 17/34415
Dato: 11. april 2019



AMIR-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 forhånds aftaler om honorering af arbejdsmiljørepræsentanter'.

Arbejdsmiljørepræsentanternes 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 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.

AMIR-aftale for Region Syddanmark

1. Lønforhold

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

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

Den lokale forhandling om AMIR-tillæg baseres på følgende minimumstillæg til AMIR:

| | |
|--------------------------------------|--------------|
| Grundbeløb 31.03.2018 niveau: | Kr. 7.215,00 |
|--------------------------------------|--------------|

AMIR-tillæg reguleres ikke i forhold til beskæftigelsesdecimalen.

Der skal forhandles lokalt ved valg af AMIR og tillæg udbetales fra næstkommende første i måneden fra funktionsperiodens start.

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

2. Tidsanvendelse

AMIR-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 AMIR.

3. Faciliteter

AMIR skal have adgang til arbejdspladsens møde- og kontorfaciliteter, herunder PC med adgang til Intra- og Internet. Derudover skal der stilles faciliteter til rådighed, så AMIR-arbejdets udførelse kan lattes og gøres mest muligt effektivt.

4. Ophør af tillidshverv

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

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

Såfremt AMIR har virket i 4 år eller mere, skal der optages forhandling for eventuel videreførelse af AMIR-tillægget ved konvertering til et lokalt løntillæg. Ved forhandlingen lægges blandt andet vægt på om arbejdsmiljørepræsentanten eller 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 AMIR-tillægget til et andet lokalt aftalt løntillæg ved AMIR-hvervets ophør.

5. Uddannelse og kompetenceudvikling

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

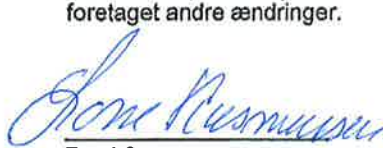




6. Tvist

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

7. Ikrafttræden

Nærværende aftale træder i kraft 1. november 2015. Aftalen kan opsiges af hver af parterne med 3 måneders varsel.

Aftalen er opdateret pr. 11. april 2019 til nyt grundlønsniveau pr. 31.03.2018. Der blev ikke foretaget andre ændringer.

| | | |
|--|--|---|
|  For AC Lone Rasmussen |  For FTF John Christensen |  For LO Tony Hansen |
|  For Region Syddanmark Karen Nørgaard Andresen |  For Region Syddanmark Marie Ørgaard Jensen | |

