

**Tillidsrepræsentantregler og bestemmelser om samarbejde og
samarbejdsudvalg**

for sygeplejersker

ansat ved

OK - Fonden

§ 1	Generelle bestemmelser	3
§ 2	Hvor vælges tillidsrepræsentanter	3
§ 3	Hvem kan vælges	3
§ 4	Valg af tillidsrepræsentant.....	3
§ 5	Tillidsrepræsentantens uddannelse	4
§ 6	Suppleant for tillidsrepræsentanten	4
§ 7	Tillidsrepræsentantens virksomhed	5
§ 8	Tillidsrepræsentantstillingens ophør	7
§ 9.	Medarbejderindflydelse, medbestemmelse og samarbejdsudvalg.....	8

§ 1 Generelle bestemmelser

Opmærksomheden henledes på, at nedenstående regler i denne overenskomst om fremgangsmåden for valg af tillidsrepræsentanter og om arbejdsgiverens pligt til at holde tillidsrepræsentanten skadesløs, når denne udfører sit hverv, samt om afskedigelse af tillidsrepræsentanter tillige er gældende for sikkerhedsrepræsentanter i henhold til den til enhver tid gældende lov om Arbejds miljø.

§ 2 Hvor vælges tillidsrepræsentanter

På enhver arbejdsplads kan medarbejderne når der er ansat mindst 5 medlemmer, vælge en medarbejder til at være tillidsrepræsentant overfor ledelsen eller dennes repræsentant.

Bemærkning:

Timelønnede er ikke omfattet af ansættelsesforhold.

§ 3 Hvem kan vælges

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de medlemmer af organisationen/overenskomst-gruppen, der har arbejdet inden for den pågældende virksomhed i mindst 6 måneder. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, kan der suppleres op til dette blandt de medlemmer, der har arbejdet der længst.

§ 4 Valg af tillidsrepræsentant

Stk. 1

Tillidsrepræsentanten vælges i fællesskab af samtlige medlemmer af organisationen. Valgperioden er 2 år. Genvalg kan finde sted.

Stk. 2

Valget skal finde sted på en sådan måde, at alle medlemmer af, som er ansat i virksomheden, sikres mulighed for at kunne deltage i valget.

Stk. 3

Tillidsrepræsentanten er valgt ved simpelt flertal.

Stk. 4

Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af Dansk Sygeplejeråd, idet organisationen påser, at reglerne i de foranstående paragraffer om valg og valgbarhed er opfyldt. Organisationen fremsender meddelelse om valget til OK - Fonden.

Stk. 5

Virksomheden er berettiget til at gøre indsigelse om valget. Indsigelsen fremsættes overfor Dansk Sygeplejeråd inden to uger efter meddelelsens fremkomst.

Virksomheden kan alene komme med indsigelse mod valget, hvis formalia i Tillidsrepræsentantreglerne ikke er overholdt.

Er indsigelse fremsat, betragtes valget som afgjort, så længe den fagretlige behandling verserer.

Den nyvalgte tillidsrepræsentant er omfattet af beskyttelsen allerede fra det tidspunkt, hvor virksomheden er bekendt med valget.

§ 5 Tillidsrepræsentantens uddannelse

Organisationen giver tilsagn om, at medarbejdere, der vælges som tillidsrepræsentanter, og som ikke tidligere har gennemgået et tillidsrepræsentantkursus, hurtigst muligt, efter at valget er endeligt godkendt, gennemgår en sådan uddannelse. Virksomheden vil medvirke til, at sådanne medarbejdere får den fornødne frihed med løn til at deltage i kurset.

§ 6 Suppleant for tillidsrepræsentanten

Stk. 1

Der kan vælges 1 suppleant (stedfortræder) for hver tillidsrepræsentant efter tilsvarende regler som nævnt i § 4, stk. 3 og stk. 4, samt for fællestillidsrepræsentanten.

Stk. 2

Suppleanten er omfattet af samme bestemmelser som tillidsrepræsentanten. Under tillidsrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i tillidsrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter reglerne i denne overenskomst.

§ 7 Tillidsrepræsentantens virksomhed

Stk. 1

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for ansættelsesmyndigheden at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler ansættelsesmyndighedens ledelse og denne repræsentant.

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten kan overfor virksomhedens ledelse forelægge forslag, henstillinger og klager fra medlemmerne, ligesom denne i kraft af sit valg har fuldmagt til at indgå aftaler på sine medlemmers vegne med ledelsen.

Tillidsrepræsentanten fungerer i øvrigt som talsmand for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt blandt, og kan som sådan over for institutionens ledelse forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne samt optage forhandlinger om lokale spørgsmål.

Stk. 3

Opnås der ikke en, efter tillidsrepræsentantens skøn, tilfredsstillende løsning af et forhold, der har været drøftet med ledelsen, står det tillidsrepræsentanten frit at begære sagen viderebehandlet af fællestillidsrepræsentanten eller at anmode sin organisation om at tage sig af sagen.

Det er tillidsrepræsentanten og dennes kollegers pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af Dansk Sygeplejeråd.

Stk. 4

Tillidsrepræsentantens udførelse af de af ham/hende påhvilede hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for arbejdet.

Dersom det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal der hvis muligt forud herfor træffes aftale med virksomhedens ledelse.

Stk. 5

Tillidsrepræsentanten må anvende den fornødne tid, der er nødvendig til hvervets forsvarlige udførelse, når hensyn tages til såvel institutionens arbejdsopgaver som tillidsrepræsentantopgavernes omfang.

Mellem ansættelsesmyndigheden/dennes repræsentant og tillidsrepræsentanten aftales lokalt principper og vilkår, der kan danne grundlag for:

- at der sker den nødvendige arbejdstilrettelæggelse og tages de nødvendige normeringsmæssige hensyn i forbindelse med tillidsrepræsentantens varetagelse af hvervet.
- at der sker en afklaring af, hvor meget 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 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

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.

Stk. 6

Er aftale truffet om, at tillidsrepræsentanten må forlade sit arbejde for at varetage sit tillidshverv, eller lægges der på ledelsens foranledning beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i spørgsmål, der angår virksomheden og medarbejderne, skal tillidsrepræsentanten for den tid, der medgår hertil, aflønnes med sin sædvanlige løn. Møder uden for arbejdstiden honoreres svarende til overarbejde.

Hvis tillidsrepræsentanten af ledelsen tilkaldes uden for sin normale arbejdstid, ydes der også transport godtgørelse til transport mellem hjem og arbejde efter overenskomstens regler.

Stk. 7

Frihed til deltagelse i kurser, møder m.m.

Efter anmodning fra tillidsrepræsentanten gives der den fornødne tjenestefrihed med løn til deltagelse i:

- 1) Dansk Sygeplejeråd arrangerede tillidsrepræsentantkurser
- 2) Udøvelse af hverv, som tillidsrepræsentanter er valgt til af Dansk Sygeplejeråd
- 3) Møder arrangeret af Dansk Sygeplejeråd, som er relevante for tillidsrepræsentantens udøvelse af hvervet.

Virksomheden etablerer en arbejdsskadeforsikring, som dækker tillidsrepræsentanten når denne deltager i ovenstående. Forsikringen skal desuden dække transport.

Stk. 8

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for den pågældende overenskomstgruppe/overenskomstgrupper holdes orienteret.

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.

§ 8 Tillidsrepræsentantstillingens ophør

Stk. 1

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give denne et opsigelsesvarsel på mindst 6 måneder.

Stk. 2

Inden en tillidsrepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet mellem virksomheden og Dansk Sygeplejeråd. Virksomheden kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter, at Dansk Sygeplejeråd har modtaget meddelelsen om den påtænkte opsigelse.

Stk. 3

Hvis virksomheden finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsiges en tillidsrepræsentant skal virksomheden rette henvendelse til Dansk Sygeplejeråd der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid, jvf. Hovedaftaler indgået mellem virksomheden og Dansk Sygeplejeråd.

Mæglingsmøde skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

En tillidsrepræsentants arbejdsforhold kan normalt ikke afbrydes i varselsperioden, før Dansk Sygeplejeråd har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling.

Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til afskedigelsen af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarsel som afgivet ved mødet.

Stk. 4

Mindskes antallet af medarbejdere på en virksomhed, således at forudsætningerne for valg af tillidsrepræsentant ikke har været til stede i en periode af 3 måneder, fortsætter tillidsrepræsentanthvervet uden videre indtil næste valg.

På tilsvarende måde ophører hvervet som fællestillidsrepræsentant uden videre, når forudsætningerne for dette hverv ikke længere er til stede.

Medarbejderindflydelse, medbestemmelse og samarbejdsudvalg

§ 9. Medarbejderindflydelse, medbestemmelse og samarbejdsudvalg

1. Ledelse

Ledelsesretten udøves af OK - Fonden i samarbejde med medarbejderne og tillidsrepræsentanterne. Med det formål at styrke medarbejdernes interesse for effektiviteten på institutionen og at sikre arbejdstilfredsheden skal der anvendes ledelsesformer, som indebærer den videst mulige delegation af ansvar og beføjelser til den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere. Der skal herved gives de ansatte mulighed for at være medbestemmende ved arbejdets tilrettelæggelse og udformningen af deres egen arbejdssituation og for at øve indflydelse i beslutningsprocesserne. Ved indførelse af ny teknologi skal der lægges vægt på at tilgodese medarbejdernes behov for tryk.

2. Samarbejdsudvalg

Med henblik på at tilrettelægge og udvikle det daglige samarbejde nedsættes samarbejdsudvalg bestående af repræsentanter for ledelsen og for medarbejderne. Samarbejdsudvalget skal arbejde for at bevare gode og rolige arbejds- og beskæftigelsesforhold og medvirke til, at alle medarbejdere engageres i det daglige arbejde.

Der skal oprettes samarbejdsudvalg, når der er beskæftiget et antal medarbejdere svarende til mindst 25 heltidsbeskæftigede medarbejdere.

Hvor der ikke oprettes samarbejdsudvalg efter ovenstående, skal ledelse og medarbejdere finde frem til samarbejdsformer, der tilgodeser et samarbejdsudvalgs opgaver og formål.

3. Samarbejdsudvalgets opgaver

Samarbejdsudvalgets opgaver er:

- a.) At modtage information og drøfte forhold af betydning for arbejds- og personaleforhold, herunder dens økonomiske stilling, større rationaliseringsforanstaltninger og arbejdsomlægninger samt indførelse og brug af ny teknologi.
- b.) At være medbestemmende ved fastlæggelse af retningslinier for tilrettelæggelse af arbejds- og personaleforhold.

4. Information

Det påhviler ledelsen at informere om alle væsentlige forhold af betydning for arbejds- og personaleforhold. Tilsvarende påhviler det medarbejderrepræsentanterne at informere samarbejdsudvalget om synspunkter og forhold hos medarbejderne, som er af betydning for samarbejdet.

Alle forhold, der er omfattet af informationspligten skal gøres til genstand for drøftelse i samarbejdsudvalget, såfremt en af parterne ønsker det.

Der skal informeres på så tidligt et tidspunkt, at der bliver gode muligheder for en grundig drøftelse, således at medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens beslutninger.

Særligt påhviler det ledelsen at orientere samarbejdsudvalget med henblik på drøftelse af:

- a.) Større rationaliseringsforanstaltninger eller arbejdsomlægninger, herunder forhold i forbindelse med udbud og udlicitering med henblik på at have mulighed for at drøfte de arbejds- og personalemæssige konsekvenser.

Ledelsen skal fremlægge de nødvendige oplysninger om de påtænkte foranstaltningers omfang og karakter. Ved drøftelsen må inddrages alle de menneskelige og tekniske problemer, ændringerne giver anledning til, og der skal lægges vægt på at tilgodese medarbejdernes behov for tryghed. Det påhviler samarbejdsudvalget at behandle mulighederne for omplacering, omskoling eller eventuelt anden beskæftigelse for de medarbejdere, der berøres af ændringerne.

- b.) Forslag til budgetter og regnskab for det pågældende ansvarsområde. Ledelsen skal løbende informere om væsentlige ændringer i de regnskabsmæssige og økonomiske forhold. Orienteringen skal ske således, at der kan ske drøftelse af de elementer, der vedrører arbejds- og personaleforhold.

5. Samarbejdsudvalgets medbestemmelsesret

Samarbejdsudvalget er medbestemmende for fastlæggelse af retningslinier for:

- a.) Arbejdsforhold, herunder placering af den daglige arbejdstid og pauser, velfærdsforanstaltninger, forhold vedrørende medarbejdernes sikkerhed, udarbejdelse af ordensregler, arbejdstilrettelæggelse, fastlæggelse af arbejdsmetoder, indretning af egnede arbejdslokaler, fysiologisk rigtigt indrettede arbejdspladser og hensigtsmæssig udnyttelse af anlæg, maskiner og materialer.

Når en af parterne fremsætter ønske om det, indledes der snarest muligt drøftelser i samarbejdsudvalget med henblik på fastlæggelse af retningslinier for pågældende område.

Hver af parterne kan opsigte fastlagte retningslinier med to måneders varsel.

6. Information fra samarbejdsudvalget

Det påhviler samarbejdsudvalget at drage omsorg for, at samtlige medarbejdere - skriftligt eller mundtligt - løbende orienteres om udvalgets arbejde.

7. Uddannelse af samarbejdsudvalgets medlemmer

Det påhviler samarbejdsudvalget at arbejde for at tilvejebringe de fornødne uddannelsesmuligheder for dets medlemmer.

8. Samarbejdsudvalgets sammensætning

Antallet af repræsentanter i samarbejdsudvalget fastsættes ved aftale mellem ledelsen og medarbejderne. Består personalet af flere grupper, sker fordelingen af disse personalerepræsentanter mellem grupperne ved aftale mellem disse.

Antallet af ledelsesrepræsentanter i samarbejdsudvalget kan ikke overstige antallet af repræsentanter for øvrige ansatte. Det bør tilstræbes at repræsentationen bliver så repræsentativ som muligt. Antallet af repræsentanter fra hver side kan ikke være færre end 2 og normalt ikke flere end 4.

Ledelsen udpeger af sin midte sine repræsentanter i samarbejdsudvalget. Den ansvarlige leder er formand for udvalget.

Personalets samarbejdsudvalgsrepræsentanter vælges af personalet blandt de ansatte. For personalegrupper med valgte tillidsrepræsentanter sker valget dog blandt disse. Næstformanden udpeges af samarbejdsudvalgets personalerepræsentanter.

Samarbejdsudvalgsmedlemmer, der ikke er tillidsrepræsentanter, er beskyttet mod afskedigelse på samme måde som tillidsrepræsentanter.

Samarbejdsudvalgets ledelsesrepræsentanter og personalerepræsentanter udpeger i fællesskab en sekretær, der ikke behøver at være medlem af udvalget.

For repræsentanter i samarbejdsudvalget udpeges suppleanter efter samme retningslinier som for repræsentanterne. Suppleanterne indtræder i udvalget ved de ordinære medlemmers forfald.

Medlemmer og suppleanter udpeges for to år ad gangen. Hvervet ophører, såfremt en ledelsesrepræsentant forlader den stilling, der har begrundet hans udpegning, eller en personalerepræsentant forlader OK - Fonden eller den afdeling af OK - Fonden, hvorfra han er valgt.

9. Samarbejdsudvalgets arbejdsform

Møder afholdes, når formanden eller næstformanden finder det nødvendigt. Møder afholdes endvidere, såfremt et flertal af personalerepræsentanterne over for formanden eller næstformanden fremsætter anmodning herom med angivelse af de spørgsmål, som ønskes behandlet.

Indkaldelse til møde skal ske med tre ugers varsel.

Forslag til emner på dagsorden skal tilstilles formanden eller næstformanden senest to uger før mødet.

Dagsorden udarbejdes af formanden og næstformanden i fællesskab og udsendes senest en uge før mødet.

Ovennævnte frister kan fraviges i særlige tilfælde eller hvis der er enighed herom i samarbejdsudvalget.

Referatet udsendes efter godkendelse af formanden og næstformanden og forelægges til endelig godkendelse på næste møde.

De med udvalgene forbundne omkostninger afholdes af OK - Fonden, som også er pligtig til at stille egnede lokaler til rådighed.

Møderne afholdes fortrinsvis i arbejdstiden. Medlemmerne skal have den fornødne tid til rådighed til samarbejdsudvalgsarbejdet og oppebærer herunder den sædvanlige, overenskomstmæssige løn.

Parterne skal bestræbe sig for at opnå enighed, og det betragtes som et brud på denne aftale, hvis der ikke udvises positiv forhandlingsvilje.