



BORNHOLMS
R E G I O N S K O M M U N E

Arbejdsmiljørepræsentant
i Bornholms Regionskommune

MED-aftalens bilag 2

Vilkår for arbejdsmiljørepræsentanter

Værdien af arbejdsmiljøarbejdet

BRK ønsker at være en attraktiv arbejdsplads præget af kvalitet, åbenhed og udvikling - til gavn for såvel ansatte som borgere.

Arbejdsmiljørepræsentanterne i regionskommunen har en særlig betydningsfuld rolle i varetagelse af arbejdsmiljøindsatsen på arbejdspladserne. At skabe den gode arbejdsplads kræver dialog mellem ledelse, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant.

Arbejdsmiljørepræsentanterne udfører et værdifuldt arbejde i centre/enheder.

Tid

Arbejdsmiljørepræsentanterne skal have den fornødne tid til rådighed til at tage sig af de opgaver, der er i relation til arbejdsmiljøarbejdet. Tiden skal være rimelig i forhold til hvilken type arbejdsplads der er tale om, og de arbejdsmiljømæssige forhold.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal have tid til at erhverve sig den fornødne viden om og uddannelse i sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål.

Der er fokus på løbende opdatering af den viden som arbejdsmiljørepræsentanterne skal have. Både arbejdsmiljørepræsentanten, centeret og Bornholms Regionskommune som organisation har ansvar for denne opdatering.

Funktion i MED

Arbejdsmiljøforhold er organiseret inden for MED-aftalens rammer sammen med arbejds-, personale- og samarbejdsforhold. Opgaver, funktioner, pligter og rettigheder der er fastsat i Arbejdsmiljøloven og bekendtgørelser om sikkerheds- og sundhedsarbejdet er ikke ændret med denne organisering.

MED-udvalg varetager også arbejdsmiljøopgaver, og derfor er det en betingelse, at arbejdsmiljørepræsentanten er medlem af MED-udvalget.

Valg af arbejdsmiljørepræsentant

Det er arbejdsgiveren, der har ansvar for, at der bliver afholdt valg til arbejdsmiljørepræsentant, men arbejdsgiveren har i øvrigt ikke noget at gøre med selve valghandlingen.

Arbejdsmiljørepræsentanten vælges af og blandt de ansatte i den del af centeret, hvor arbejdsmiljøgruppen skal varetage sine opgaver. At man har ret til at deltage i valget, betyder ikke, at man også kan vælges til arbejdsmiljørepræsentant. F.eks. kan elever ikke vælges til arbejdsmiljørepræsentant. Uorganiserede kan vælges til arbejdsmiljørepræsentant. Centerchef og andre ledere har ikke valgret og kan ikke vælges til arbejdsmiljørepræsentant.

Reglerne om valg af tillidsrepræsentant på det pågældende eller tilsvarende overenskomstområde, gælder for, hvem der kan vælges som arbejdsmiljørepræsentant, dvs. typisk bestemmelser om tilknytning til arbejdspladsen m.v.

Valget skal meddeles til centerchefen. Valget skal ikke godkendes af faglige organisationer, dog ser organisationen gerne at den nyvalgte arbejdsmiljørepræsentant meddeler sit valg til organisationen af hensyn til f.eks. møde- og kursusaktiviteter.

Arbejdsmiljørepræsentantens opgaver

Arbejdsmiljørepræsentantens opgaver er fastlagt i Arbejdsmiljøloven.

MED-aftalens bilag 3 giver en oversigt over opgavefordelingen mellem arbejdsmiljørepræsentant/gruppe, MED-udvalg og HovedMED.

Arbejdsmiljørepræsentanten adskiller sig fra tillidsrepræsentanten på to væsentlige områder.

For det første: Arbejdsmiljørepræsentanten er valgt af alle ansatte i et center/eller en enhed, mens tillidsrepræsentanten er valgt inden for et eller flere overenskomstområder. Det er vigtigt at arbejdsmiljørepræsentanten gør sig dette klart, især hvis arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant er samme person.

For det andet: Arbejdsmiljørepræsentanten kan ikke som tillidsrepræsentanten "vælttes" hvis kollegerne ønsker dette. Arbejdsmiljørepræsentanten sidder valgperioden ud. Arbejdsmiljørepræsentanten kan heller ikke nedlægge sit hverv. Dog kan der altid vælges en ny hvis parterne er enige om dette.

Øvrige vilkår

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse beskriver vilkår for medarbejderrepræsentanter.

Aftale om tillæg til arbejdsmiljørepræsentanter

Bornholms Regionskommune betaler tillæg for funktionen som arbejdsmiljørepræsentant (AMR-tillæg).

AMR-tillægget forhandles på basis af et fælles generelt udgangspunkt og en konkret vurdering af omfanget af den enkelte arbejdsmiljørepræsentants opgaver.

Udgangspunktet er:

- antallet af medarbejdere, som AMR repræsenterer
- antallet af arbejdspladser, hvor AMR repræsenterer medarbejdere
- afstand mellem arbejdspladser
- medlem af MED-udvalget

Bemærkning:

Geografisk adskilte arbejdspladser kan ikke entydigt defineres f.eks. ved forskellige matrikelnumre. Derfor er det ikke muligt generelt at angive hvilke kriterier, der skal opfyldes for at to eller flere arbejdspladser kan betragtes som geografisk adskilte.

Elementer som f.eks. lang afstand, skiftende arbejdstider eller lignende også indgå i drøftelserne.

Forhandlingen af AMR-tillægget baseres på minimumsbeløb (årligt grundbeløb).

Tillæggene reduceres ikke i forhold til ansættelseskvota.

NB: Sundhedskartellets bestemmelser om tillægsstørrelser og grundbeløbsniveau skal følges ved aftaler indenfor deres område.

Minimumstillæg pr. 1. april 2010:

Antal medarbejdere	Pensionsgivende grundbeløb 31.3.2000-niveau
5 - 40	2.000
41-60	3.000
61 +	4.000

Når arbejdsmiljørepræsentanten ophører i funktionen, bortfalder AMR-tillægget uden varsel.

Principper for AMR-tillæg følger bestemmelser om lokal løn og er omfattet af den enkelte organisations aftaleret.

Ikrafttræden

Vilkår for arbejdsmiljørepræsentanter træder i kraft samtidig med MED-aftalen. Denne aftale kan opsiges af hver af parterne med 3 måneders varsel.