

## Aftale om vilkår for tillidshverv (FTR, TR, AMR og MED) Inden for Sundhedskartellets (SHK) overenskomstområde.

### Formål:

I Hedensted Kommune arbejder vi for at skabe og udvikle Din Attraktive Arbejdsplads, idet vi ser det som en afgørende forudsætning for, at vi kan yde den bedst mulige service og opgaveløsning i forhold til borgere og brugere.

Et godt, konstruktivt og tillidsfuldt samspil mellem ledelse og medarbejdere er en vigtig betingelse for, at dette lykkes, og derfor er det vigtigt at sikre gode og fornuftige arbejdsvilkår for de medarbejdere, der er valgt til diverse tillidshverv til at repræsentere deres kolleger.

Der skal derfor både centralt og på de enkelte arbejdspladser sikres, at medarbejdernes repræsentanter får gode muligheder for at varetage de tillidshverv, de er valgt til.

### Personkreds:

Aftalen omfatter alle medarbejdere, der er valgt til tillidshverv i Hedensted Kommune indenfor SHK's overenskomstområde, dvs.

- Fællestillidsrepræsentant (FTR)
- Tillidsrepræsentanter (TR)
- Medarbejderrepræsentanter i MED-udvalg

En suppleant for en tillidsvalgt er berettiget til funktionsløn, når den pågældende har varetaget arbejdet i mindst en måned i forbindelse med den tillidsvalgtes fravær eksempelvis i forbindelse med længerevarende sygdom, barsel og orlov uden løn. Funktionslønnen ydes fra den 1. i måneden efter hvervets påbegyndelse.

De oprindeligt valgte, bevarer deres løntillæg mv., mens suppleanterne er i funktion.

### Grundlag:

Aftalen bygger på de centrale bestemmelser i "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg" (Indgået som led i O.13 mellem KL og hhv. KTO og Sundhedskartellet - herefter kaldet de centrale TR-aftaler).

Aftalen bygger desuden på Hedensted Kommunes MED-aftale og personalepolitik og værdierne Ansvar, Dialog og Udvikling.

### Grundmodel for vilkår:

Aftalen omfatter følgende elementer:

#### a) Løntillæg

Alle tillæg er i 1. januar 2006-niveau og gradueres ikke i forhold til medarbejderens beskæftigelsesgrad.

Alle tillæg finansieres inden for rammerne af centralt afsatte midler til lokal løndannelse, dvs. typisk de rammer, der aftales ved overenskomstforhandlingerne.

Alle tillæg udbetales med virkning fra den 1. i måneden efter, at betingelserne er opfyldt.

For at kunne registrere medarbejdernes tillidshverv korrekt og for at kunne udmønte aftalen giver SHK snarest efter valg mv. Hedensted Kommune de fornødne oplysninger herom (se det til enhver tid opdaterede skema hertil på intranettet).

#### b) Tid til varetagelse af tillidshverv (FTR, TR og MED)

Mht. tidsforbrug til TR-arbejde fremgår følgende af den centrale TR-aftales § 5 Inkl. bemærkninger:

*"Stk. 1: Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til tillidsrepræsentantarbejdets forsvarlige udførelse, når hensyn tages til arbejdspladsens størrelse og eventuelle lokale forhold. Tillidsrepræsentanten skal dog udføre sit hverv sådan, at det medfører mindst mulig forstyrrelse af pågældendes produktive arbejde."*  
*Stk. 2: Bestemmelserne i stk. 1, kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11*

#### *Bemærkning:*

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

I Hedensted Kommune arbejder vi meget decentralt og med afsæt i værdierne: Ansvar, Dialog og Udvikling. Den enkelte anvender den fornødne tid, og i samarbejde med kolleger og nærmeste leder indpasser dette i det daglige arbejde (se også bilag A for retningslinjer for tilrettelæggelsen og dialogen omkring denne mellem tillidsvalgt og leder).

Hvis TR eller FTR varetager andre og flere opgaver, end der normalt er forudsat, kan der indgås nærmere aftale om tid mellem Hedensted Kommune og den faglige organisation.

Tiden til TR-arbejde finansieres af den enkelte arbejdsplads, mens tiden til FTR-arbejde finansieres af det pågældende faglige område efter nærmere aftale mellem Hedensted Kommune og SHK.

FTR har den fornødne tid og det tilstræbes at FTR i samarbejde med nærmeste leder har en tilknytning til arbejdspladsen.

#### **Yderligere frikøb af TR'er**

Hvis TR eller FTR varetager opgaver for den faglige organisation kan der laves aftale om frikøb.

#### **Frihed til deltagelse i kurser, møder mv.:**

Ifølge den centrale TR-aftales § 9 gælder følgende vedr. deltagelse i kurser, møder mv.:

*"Efter anmodning gives der - når forholdene på tjenestestedet i det enkelte tilfælde tillader det - TR fornøden tjenestefrihed med henblik på*

- 1) deltagelse i de af personaleorganisationerne arrangerede TR-kurser,*
- 2) udøvelse af hverv, hvortil TR er valgt inden for sin forhandlingsberettigede personaleorganisation, og*

3) deltagelse i møder, som arrangeres af den forhandlingsberettigede personaleorganisation for de TR'er, der er valgt i kommunerne.

Stk. 2.

Tjenestefriheden til de i stk. 1 nævnte aktiviteter ydes med løn, mod at vedkommende personaleorganisation refunderer kommunen udgiften til løn under tjenestefriheden."

Det aftales lokalt – generelt og/eller lft. konkrete kurser, møder mv. – hvordan den nævnte bestemmelse anvendes i dagligdagen.

#### c) Arbejdsredskaber og øvrige vilkår

Det skal sikres, at tillidsvalgte via tilgængeligt udstyr på arbejdspladsen – f.eks. telefon, IT-udstyr og internetopkobling – kan varetage sine opgaver på en let og forsvarlig måde.

Der kan ligeledes være behov for et (evt. aflåseligt) skab eller lignende til materialer, der anvendes i TR-arbejdet.

Hvis der ikke kan sikres rimelige fysiske/praktiske arbejdsvilkår for tillidshvervet på arbejdspladsen, kan det evt. i stedet ske på andre arbejdspladser og/eller i hjemmet.

Generelt aftales det på den enkelte arbejdsplads, hvordan der sikres rimelige fysiske/praktiske arbejdsvilkår.

#### d) Vilkår efter funktionsperioden

For tillidsvalgte, der har fungeret som sådan i en længere periode og i betydeligt omfang, skal det sikres, at disse efter funktionsperioden er bedst muligt rustet til at til at varetage de opgaver, som de herefter er tiltænkt.

I den forbindelse kan der lokalt aftales nærmere om f.eks. relevant efter- og videreuddannelse og anden faglig og personlig udvikling.

Der skal ske løbende vurdering af løn- og uddannelsesniveau for den tillidsvalgte således, at denne på baggrund af hvervet ikke kommer bagud i forhold til sammenlignelige stillinger.

I gennem hvervet som tillidsvalgt opnås der ofte personlige kompetencer, som har værdi for arbejdspladsen efterfølgende. Derfor aftales det, at der sker en forhandling mellem SHK og Hedensted Kommune, når en tillidsvalgt stopper med sit hverv. Til forhandlingen kan det aftales, at den tillidsvalgte bibeholder hele eller dele af sit tillæg, som personlig kvalifikationsløn.

#### Fællestillidsrepræsentant (FTR):

Der skal forhandles et individuelt tillæg til FTR, hvor der i forhandlingen tages hensyn til FTR's kompetencer.

I tilfælde hvor man fungerer både som TR og FTR, indplaceres man efter tabel 1 for TR. Derudover forhandles der individuelle FTR tillæg.

#### Tillidsrepræsentanter (TR):

Der ydes funktionstillæg til TR efter antallet af medarbejdere man repræsenterer.

Hvis tillidsrepræsentanten er tillagt yderligere kompetencer og gør brug af denne ydes herudover funktionstillæg udover grundbeløb i henhold til tabel 1 efter:

- forhandling af lokallønsmidler og indgåelse af lønftaler, ud over indplacering i henhold til forhånds aftale

Grundbeløbet gives for funktionen som TR, herunder kompetence til indgåelse af aftale om udfyldelse af de eksisterende (SHK/KL) rammeaftaler, herunder kompetence til at indgå lokale arbejdstidsaftaler

Tabel 1. Beløb 1. januar 2006 niveau. Beløb i kr. pr. år.

Antal medarbejdere der repræsenteres	Grundbeløb	Forhandling og indgåelse af lønftaler	I alt
0-25	6.100	2.100	8.200
26-50	7.100	2.550	9.700
51-75	8.000	2.850	10.850
76-100	9.100	3.400	12.550
101-200	11.100	4.300	15.400
200+	12.550	5.150	17.650

Antallet af medarbejdere opgøres som antallet af personer i de omfattede overenskomstgrupper pr. 1. april hvert år af Lønafdelingen, gældende for det kommende kalenderår.

Der laves hvert år den 1. april en opgørelse af hvor mange lokale lønmidler der bliver forbrugt på aftalen.

#### **Overgangsbestemmelser:**

Kvalifikationsstillægget ændres ikke for de personer der får det jf. den tidligere Fællesaftale.

FTR og TR fastholder det nuværende funktionstillæg jf. den tidligere Fællesaftale, indtil nyvalg eller genvalg.

Efter genvalg / nyvalg og dermed overgang til denne aftale vil TR, FTR og AMR ikke kunne opnå en højere aflønning end ved den tidligere Fællesaftale. Der her klages på at kvalifikationsløn og funktionsløn tilsammen ikke overstiger den tidligere aflønning.

Der kan aftales personlige ordninger for TR og FTR i forbindelse med overgangen til denne aftale. Der skal i hvert enkelt tilfælde optages særskilt forhandling.

Tillæg for HovedMed jf. den tidligere fællesaftale vil i forbindelse med indgåelse af denne aftale blive varslet til ophør for de berørte medlemmer af HovedMed.

**Opsigelsesbestemmelser:**

Aftalen træder i kraft den 1. februar 2014 og kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en måneds udgang.

**Hedensted,**

**For Hedensted Kommune:**



Jesper Thyrring Møller  
Kommunaldirektør

**For DSR:**



Gert Petersen  
Kredsnæstformand

**For Ergoterapeutforeningen:**



Lone Høhne  
Forhandlingskonsulent

**For Danske Fysioterapeuter:**




Helge Sørensen  
Forhandlingskonsulent

**For Kost og Ernæringsforbundet:**



Jorge Bombaci  
TR- og Arbejdsmarkedskonsulent

 **kost & ernæringsforbundet**  
mestre i mad & sundhed  
Holbladsgade 70  
2300 København S  
31 63 66 00

## BILAG A:

I tilrettelæggelsen af den tillidsvalgtes arbejde skal der tages følgende hensyn:

1. At tillidsrepræsentanterne på kommunens arbejdssteder er vigtige samarbejdspartnere for ledelsen både i forbindelse med omstillinger og i den almindelige dagligdag på arbejdsstederne.
2. At der i forbindelse med udarbejdelsen af opgaveoversigt for tillidsrepræsentanten tages hensyn til både planlagte, forventede og mere akutte opgaver, der består i:
  - a. At fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold på arbejdsstedet
  - b. At fungere som talsmand for medarbejderne
  - c. At deltage i MED-udvalg
  - d. At blive orienteret om ansættelser og afskedigelser
  - e. Evt. lønforhandlinger mv.
3. At tillidsrepræsentantens arbejdsopgaver skal tilrettelægges med opmærksomhed på, at tillidsrepræsentanten skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til at varetage hvervet forsvarligt.
4. At der er løbende dialog med leder om planlagte arbejdsopgaver, eventuelle løbende prioriteringer og omprioriteringer.
5. Med henblik på at sikre at der løbende sker en afklaring af, hvor megen tid (ud over akut opståede situationer) der anvendes til tillidsrepræsentanthvervet, skal ledelsen på den enkelte arbejdsplads forud for hver normperiode udarbejde en opgaveoversigt til den ansatte. Opgaveoversigten skal overordnet angive de arbejdsopgaver, den ansatte påtænkes at løse i normperioden.  
Opgaveoversigten udarbejdes på baggrund af dialog mellem ledelse og tillidsvalgt, og skal tage hensyn til de opgaver den tillidsvalgte har som tillidsvalgt.