

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



## TR-aftale for Region Syddanmark

### Forord

I forbindelse med at der blev indgået en MED-aftale i Forhandlingsorganet, bestående af repræsentanter fra Hovedorganisationerne og ledelsen i Region Syddanmark, blev der nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra organisationen og ledelsen, som i samarbejde har udfærdiget denne aftale, der på basis af de centrale værdier og principper, afstikker kursen og rammen for de lokale aftaler om TR vilkår.

Aftalen indeholder en beskrivelse af værdier og konkrete aftaler, der skallingge til grund for den lokale aftale på den enkelte arbejdsplads. Hensigten er, at de enkelte lokale aftaler – på et fælles grundlag – kan tilstræbe smidighed og størst mulig harmoni med de lokale forhold.

Efter selve aftalen er indsat uddrag af de centrale parters overordnede rammeaftale om medindflydelse og bagerst et forslag til et skema, der kan bruges til den lokale TR-aftale.

Bestemmelserne i denne aftale er gældende for både TR og FTR, idet pkt. 1 alene er gældende for TR, og pkt. 6 alene er gældende for FTR. Se bemærkning under punkt 6.

### 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.

Tillidsrepræsentanterne i Region Syddanmark er vigtige samarbejdspartnere for ledelsen. De har en særlig rolle i udviklingen af Region Syddanmarks langsigtede og strategiske udvikling. Skabelse af den gode arbejdsplads kræver dialog og samarbejde mellem tillidsrepræsentanter og ledelsen.

Visionen for tillidsrepræsentanter er, at de i dialog med ledelsen medvirker til at skabe en attraktiv arbejdsplads, der konkurrerer blandt de bedste og med udviklingsmuligheder for den enkelte. Tillidsrepræsentanterne optræder som engagerede medspillere og initiativtagere i udviklingen af regionens arbejdspladser, såvel i de formelle samarbejdsfora som i det daglige arbejde.

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.

TR er medarbejdernes talerør. De er ledelsens medspillere og skal kunne håndtere forskellige roller omkring fx lønforhandlinger, krisesituationer, sundhed, trivsel og arbejdsmiljø og samtidigt være strategiske medspillere/sparringspartnere i den fortsatte udvikling af arbejdspladsen og kollegaerne.

TR skal kunne tage individuelle hensyn samtidigt med at hensyn til helheden i Region Syddanmark skal indgå i overvejelserne.

## Aftale om TR-vilkår i Region Syddanmark

### 1. Lønforhold

Der indgår 4 elementer om løn i alle aftaler om TR-vilkår:

- TR skal sikres mod lønnedgang jf. rammeaftalens § 14, stk. 1, eksempelvis gennem kompensation for manglende arbejdstidsbestemte tillæg.
- Der skal tages hensyn til, at TR via sin involvering og sit tidsforbrug ikke kommer i den situation, at deres lønudvikling ikke følger med deres kollegaers.
- TR-arbejde betragtes som sædvanligt arbejde og følger de generelle bestemmelser indenfor de respektive overenskomster.
- TR's indsats er så betydningsfuld, at der skal gives løntillæg derfor. Forhandling af løntillæg til tillidsrepræsentanter skal følge de almindelige forhandlingsrutiner og kompetencer for de lokale lønforhandlinger, og må ikke forringe nuværende individuelle aftaler om TR-løntillæg.

Der skal forhandles lokalt ved valg af TR og tillæg udbetales fra næstkommende første i måneden fra funktionsperiodens start. De lokale forhandlinger af TR-tillæg skal indeholde en drøftelse af kompleksitet, herved forstås blandt andet antallet af ledelser samt antallet af overenskomster, som TR skal forholde sig til.

Den lokale forhandling om TR-tillæg baseres på følgende minimumssatser for TR-tillæg:

Antal medarbejdere	Grundbeløb 31.03.2018 niveau
5 – 49	kr. 10.764
50 – 99	kr. 13.484
100 – 149	kr. 18.925
150+	kr. 24.248

Der ydes endvidere et tillæg på årligt kr. 1.344 (31.03.2018-niveau) per adskilt geografisk enhed, dog for maksimalt 5 enheder.

TR-tillæg reguleres ikke i forhold til beskæftigelsesdecimalen.

Der kan lokalt forhandles løntillæg til medlemmer af MED-udvalg.

Overgangsbestemmelse: TR'ere, der ved ikrafttrædelsen af 2015-TR-aftalen stod på den hidtidige TR-aftales trin 1 for 5-20 medarbejdere fik hævet deres TR-tillæg fra 6.000 kr. (KTO)/ 6.800 kr. (SHK) til 8.000 kr. (KTO) /9.100 kr. (SHK), idet der blev foretaget modregning, i tilfælde af, at der lokalt var aftalt forhøjelse i forhold til de hidtidige minimumssatser. Modregningen skete uden pligt til genforhandling af det modregnede beløb.

Deltagelse i Hovedudvalgets dagsordenspunktsudvalg:

For deltagelse i Hovedudvalgets dagsordenspunktsudvalg ydes et funktionstillæg på årligt kr. 14.946 (31.03.2018-niveau). Beløbet udbetales forholdsmæssigt, set i forhold til perioden, hvor man har varetaget funktionen, og bortfalder uden yderligere varsel, når funktionen ikke længere varetages.

Næstformand for Hovedudvalget:

For hvervet som Næstformand for Hovedudvalget ydes et funktionstillæg på årligt kr. 14.946 (31.03.2018-niveau). Beløbet udbetales forholdsmæssigt, set i forhold til perioden, hvor man har varetaget funktionen, og bortfalder uden yderligere varsel, når funktionen ikke længere varetages.

### 2. Tidsanvendelse

TR-arbejde er arbejdstid, og der er den fornødne tid til arbejdet, jfr. Bilag 2 "Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse".

Det er Region Syddanmarks ledelses ansvar, at etablere kompensationsordninger, der er kendetegnet ved den afdeling, der gennem en TR's arbejde på tværs af arbejdspladserne i Region Syddanmark bidrager til fællesskabets opgaveløsning, modtager en rimelig kompensaton fra de afdelinger, der ikke har TR, der arbejder på tværs. Der henvises til Bilag 3 "Skema til aftale om Vilkår for tillidsrepræsentant".

### **3. Faciliteter**

(F)TR skal have adgang til arbejdspladsens møde- og kontorfaciliteter, herunder PC og mobiltelefon med adgang til intra- og internet, samt aflåselige skabe. Derudover skal der stilles tidsvarende faciliteter til rådighed, så (F)TR-arbejdets udførelse kan lattes og gøres mest muligt effektivt.

I det omfang det er muligt og nødvendigt, stiller Region Syddanmark lokale til rådighed, for at gøre det muligt at samle de medarbejdere, som TR repræsenterer. Der henvises til Bilag 3 "Skema til aftale om vilkår for tillidsrepræsentant".

### **4. Ophør af tillidshverv**

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

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

Såfremt (F)TR har virket i 2 år eller mere, skal der optages forhandling for eventuel videreførelse af (F)TR-tillægget ved konvertering til et lokalt løntillæg. Ved forhandlingen lægges blandt andet vægt på om tillidsrepræsentanten efter 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 (F)TR-tillægget til et andet lokalt aftalt løntillæg ved (F)TR-hvervets ophør.

*Overgangsbestemmelse:* Tillidsrepræsentanter valgt før 1. januar 2012 er omfattet af ophørsvilkår i regionens hidtidige TR-aftale af 13. februar 2012.

### **5. Uddannelse og kompetenceudvikling**

Det er Region Syddanmarks interesse, at (F)TR er kvalificeret og veluddannet.

Uddannelse af (fælles)tillidsrepræsentanter er betalt af AKUT-fonden og de enkelte forbund, og regionen yder den fornødne frihed til deltagelse i disse kurser jfr. § 15 i "Rammøftalen om medindflydelse og medbestemmelse".

Derudover er det regionens opgave via bl.a. MED-udvalgene at sikre den nødvendige uddannelse i varetagelsen af funktionen i MED-udvalgene.

De centrale parter er fra OK11 enige om:

*"at understrege vigtigheden af, at tillidsrepræsentanters kompetenceudvikling sikres.*

*Tillidsrepræsentantens kompetenceudvikling og faglige ajourføring kan finde sted ikke blot i form af såvel eksterne som interne kurser, men også i form af sammensætning af opgaver (hvor omfanget er tilpasset tillidsrepræsentanthvervets omfang), som de pågældende skal varetage samtidig med tillidsrepræsentanthvervet."*

### **6. Fællestillidsrepræsentant og dennes suppleant**

Omfanget af såvel TR- som FTR-funktionen er så omfattende, at der er behov for, at der for FTR indgås aftaler, der tager hensyn til de konkrete behov for aftale om vilkår.

Det betyder konkret, at der for FTR, og i særlige tilfælde dennes suppleant, skal laves en særlig aftale, der tilgodeser de særlige rammer og vilkår, som de arbejder under. Aftalen skal som minimum omfatte punkterne 2 – 5 i denne aftale og emnerne i aftaleskemaet i bilag 3.

Særligt vedr. punkt 1.

Såfremt F-TR tillige er TR vil punkt 1 omfatte en del af den samlede aftale for F-TR funktionen. Tilsvarende for F-TR suppleanter.

Hvis en F-TR (efter først at have været både TR og F-TR) fremadrettet alene skal være F-TR, så vil der kunne ske en forhandling af, om TR honoreringen skal konverteres til et lokalt løntillæg ved siden af F-TR honoreringen, efter principperne i punkt 4 om ophør af tillidshverv.

I særlige tilfælde kan der, på baggrund af enighed mellem parterne, forhandles vilkår på centralt plan.

#### 7. Næstformand i Hoved- og FællesMedudvalg

Omfanget af næstformandens funktion er omfattende, og der kan være behov for, at der indgås aftaler, der tager hensyn til de konkrete behov for aftale om vilkår.

Det betyder konkret, at der for næstformand for Hoved- og FællesMedudvalg skal laves en særlig aftale, der tilgodeser de særlige rammer og vilkår, som næstformændene arbejder under. Aftalen skal som minimum omfatte punkterne 2 – 6 i denne aftale og emnerne i aftaleskemaet i bilag 3.

I særlige tilfælde kan der, på baggrund af enighed mellem parterne, forhandles vilkår på centralt plan.

#### 8. 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.

#### 9. Ikrafttræden

Nærværende aftale træder i kraft 1. januar 2019. Aftalen kan opsiges af hver af parterne med 3 måneders varsel

  
For AC  
Lone Rasmussen

  
For FTF  
John Christensen

  
For LO  
Tony Harsen

  
For Region Syddanmark  
Karen Nørgaard Andresen

  
For Region Syddanmark  
Marie Ørgaard Jensen

## **Bilag 1**

### **Uddrag af "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse"**

#### **§ 14. Medarbejderrepræsentanternes vilkår**

**Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR-afale som beskrevet i stk. 3, jf. § 16.**

Bestemmelserne i § 14 omfatter alle medarbejderrepræsentanter, dvs. både tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter og andre medarbejderrepræsentanter.  
Bestemmelserne i § 14 vedrører både varetagelsen af hvervet inden for og uden for Institutionen.

#### **Stk. 1.**

**Varetagelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant må ikke indebære indtægtstab.**

Med denne bestemmelse sidestilles tillidsrepræsentanten med sikkerhedsrepræsentanten i forhold til de lønmæssige vilkår – og udførelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant ligestilles dermed med udførelsen af det almindelige arbejde.

Medarbejderrepræsentanten skal have den indtægt, som pågældende ville have fået ved almindeligt arbejde i det tidsrum, det var planlagt, den pågældende skulle arbejde i.

Hvis medarbejderrepræsentanten skal varetage sit hverv uden for normal arbejdstid, skal dette honoreres med sædvanlig løn inkl. særydelser, tidskompensation m.v. i henhold til overenskomsten på samme måde, som hvis pågældende havde udført almindeligt arbejde uden for normal arbejdstid.

Der ydes medarbejderrepræsentanten transportgodtgørelse ved hvervets udførelse, såfremt den pågældende medarbejderrepræsentants område omfatter flere adskilte arbejdssteder.

Transportgodtgørelsen ydes efter de regler, der gælder i den pågældende region. Der ydes endvidere transportgodtgørelse til transport mellem hjem og arbejde, hvis medarbejderrepræsentanten tilkaldes uden for sin normale arbejdstid. Også i dette tilfælde ydes godtgørelsen i henhold til de i regionen gældende regler.

Forudsætningen for udbetaling af transportgodtgørelse er, at medarbejderrepræsentanten over for sin chef aflægger et kørselsregnskab, som i det enkelte tilfælde angiver kørselstidspunkt, antal kørte km og kørselens formål.

#### **Stk. 2.**

**Medarbejderrepræsentanter skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelsen af deres hverv.**

Hovedprincippet er, at regionen aflønner medarbejderrepræsentanten under udførelsen af pågældendes hverv, når der er tale om aktiviteter, som aktuelt og konkret vedrører de medarbejdere, som medarbejderrepræsentanten er valgt af.

## **Bilag 2**

### **"Protokollat vedrørende vilkår for (fælles) tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse (TR-vilkårsprotokollatet)"**

1. Parterne er enige om, at den øgede decentralisering af løndannelsen og udbredelsen af personalepolitiske instrumenter har givet og vil give tillidsrepræsentanterne flere og mere tidskrævende opgaver. Disse øgede opgaver medfører, at vilkårene for tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse løbende overvejes med henblik på at sikre den enkelte tillidsrepræsentant den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelse af hvervet. Som en naturlig del af overvejelserne bør hensynet til tillidsrepræsentantens arbejdsplads- herunder også varetagelsen af tillidsrepræsentantens normale arbejdsopgaver, når denne er fraværende for at udøve sit hverv- inddrages.
2. Der skal ske en forhandling om tillidsrepræsentanters vilkår med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r).

*BEMÆRKNING: Der kan i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg aftales principper for tillidsrepræsentanters vilkår på baggrund af omfanget af tillidsrepræsentantens forhandlings- og aftalekompetence og øvrige opgaver.*

*Hvis det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg har aftalt principper for tillidsrepræsentanters vilkår, danner disse grundlag for forhandling med (lokale)repræsentanter for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r).*

Det skal gennem forhandlingen sikres:

- At der sker den nødvendige arbejdstilrettelæggelse og tages de nødvendige normeringsmæssige hensyn i forbindelse med tillidsrepræsentanternes varetagelse af hvervet
- At der sker en afklaring af, hvor megen 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 store 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.

Hvis en af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger, kan den anden part anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

3. 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.
4. I den udstrækning, tillidsrepræsentanter ud over hvervet som tillidsrepræsentant også varetager bredere opgaver for sine kolleger i regionen, kan det yderligere drøftes, om der skal etableres et frikøb fra den faglige organisations side.

### **Bilag 3**

<b>September 2007</b>	Aftale om vilkår for (fælles)tillidsrepræsentant: <u>(navn)</u> ansat ved <u>(arbejdsplads)</u> i Region Syddanmark, indgået mellem <u>(leder)</u> og <u>(TR/forhandlingsberettiget organisation)</u>
<b>Centrale aftaler</b>	Nærværende aftale om vilkår for (F)TR respekterer de til enhver tid gældende centrale aftaler på området p.t.: Rammeaftale om Medbestemmelse og Medindflydelse, protokollet vedr. vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse og bilag 7 til MED-aftalen vedr. aflønning af tillidsrepræsentanter.
<b>MED-aftale</b>	Nærværende aftale er indgået i henhold til Region Syddanmark MED-aftale med bilag.
<b>TR's område og hverv</b>	<u>(F)(TR)</u> er (fælles)tillidsrepræsentant for <u>(antal)</u> kollegaer, der er omfattet af overenskomst med: <u>(forhandlingsberettiget organisation)</u> .  De kollegaer, som <u>(F)(TR)</u> repræsenterer er ansat på <u>(antal)</u> forskellige arbejdspladser.  <u>(F)(TR)</u> varetager desuden hvervet som f.eks. <u>(næstformand/medlem af HU/MED/XX)</u> .
<b>TR suppleant</b>	<u>(F)(TRS)</u> er valgt som suppleant for TR.
<b>Tid til hvervet</b>	(F)TR kan til enhver tid anvende den nødvendige tid til varetagelse af tillidsrepræsentantopgaver.  Af hensyn til planlægning af arbejdet foretages et <i>skøn</i> over tidsforbruget til varetagelse af hvervet (f.eks.) opgjort som <u>(antal dage)</u> om året.  Der afsættes på forhånd tid til forudsigelige aktiviteter herunder f.eks.: <ul style="list-style-type: none"><li>• Forberedelse, deltagelse og opfølgning/formidling af møder i MED-systemet</li><li>• Næstformandspost i udvalg</li><li>• Lokalt (F)TR-arbejde</li><li>• (F)TR-møder</li></ul> Listen er ikke udtømmende men udfyldes konkret med relevante aktiviteter.  Tiden til (F)TR-opgaverne indarbejdes i arbejdsplanen således:  <u>(Konkret beskrivelse af hvordan arbejdstilrettelæggelsen tager hensyn til varetagelsen af (F)TR-opgaver)</u>  Medarbejderne på (F)TR's arbejdsplads orienteres om arbejdstilrettelæggelsen for (F)TR og konsekvenserne heraf.

<b>Kompetenceudvikling</b>	For at sikre (F)TR mulighed for at holde sin faglige uddannelse ved lige er det aftalt, at
- Fagligt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der indgås en kompetenceudviklingsplan for (F)TR, der bl.a. sikrer (F)TR mulighed for at deltage i relevante fagrelevante kurser</li> <li>•</li> <li>•</li> </ul>
- I relation til hvervet	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (F)TR har ret til at deltage i alle relevante uddannelsesaktiviteter og kurser i relation til hvervet, herunder: MED-uddannelse og sikkerhedsuddannelse</li> </ul>
<b>AKUT-refusion</b>	AKUT-refusion iht. den centrale MED-aftales § 15 tilfalder (F)TR's arbejdsplads.
<b>Faciliteter</b>	(F)TR har adgang til arbejdspladsens møde og kontorfaciliteter, herunder tidssvarende PC og mobiltelefon med adgang til Intra- og internet, samt aflåselige skabe således: <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> </ul>
<b>Løn</b>	<p>Varetagelsen af hvervet som (F)TR må ikke medføre indtægtstab. (F)TR beholder således den løn inkl. tillæg som pågældende har ved hvervets tiltrædelse. Hvis (F)TR udfører opgaver uden for normal arbejdstid sidestilles dette med almindeligt arbejde og honoreres med sædvanlig løn, særydelser mv., jf. overenskomsten.</p> <p><u>(Hvis relevant: Da hvervet som medarbejderrepræsentant har et omfang, som reducerer (F)TR's mulighed for at få en lønudvikling, der svarer til hvad der generelt gælder på området, er der aftalt konkret lønkompensation til udligning af forskellen kr. _____ XX)</u></p> <p>Hvervet som (F)TR aflønnes med et funktionstillæg på kr. ( <u>XX</u> )</p> <p>(F)TR kan på lige fod med øvrige medarbejdere komme i betragtning i forhandlingerne om løn for varetagelse af funktioner/kvalifikationer i forhold til det almindelige arbejde.</p>
<b>Transport</b>	Der ydes transportgodtgørelse til dækning af transport ved varetagelse af (F)TR-opgaver.
<b>Hvervets ophør</b>	<p>Når (F)TR ophører i hvervet afholdes en udviklingssamtale med nærmeste leder med henblik på drøftelse af faglig kompetenceudvikling og den fremtidige opgavevaretagelse på arbejdspladsen.</p> <p>I forbindelse med hvervets ophør drøftes konsekvenserne for aflønningen af den afgående (F)TR, jf. afsnit 4 om løn ovenfor.</p>
<b>Aftalens varighed</b>	Denne aftale har virkning fra ( <u>dato</u> ) og genforhandles inden den ( <u>dato</u> ) eller ved nyvalg af (F)TR.



Dato:        /        20(\_\_\_\_)

Dato:        /        20(\_\_\_\_)

\_\_\_\_\_

*(leder)*

\_\_\_\_\_

*(Forhandlingsberettiget organisation)*

