TR Kompetencen i Kreds Midtjylland

Overordnet beslutning:
Det er Kredsbestyrelsens overordnede beslutning, at TR's kompetence på den enkelte arbejdsplads, som udgangspunkt følger den nærmeste leders kompetence.

Den organisatoriske sammenhæng:
Det er Kredsbestyrelsen, der er den lokale forhandlingspart, når det handler om forhandlinger og aftaler på de områder, hvor Socialpædagogernes Landsforbund har forhandlings- og aftaleretten - det betyder, at der er en ret til at forhandle og indgå bindende aftaler med arbejdsgivere, for en eller flere personer ansat efter Socialpædagogernes overenskomster.
Kredsbestyrelsen har i det daglige delegeret de opgaver til de politisk valgte i kredsen og til de ansatte konsulenter.

Kompetencen som TR skal ses i denne organisatoriske sammenhæng.
Det betyder, at den enkelte TR har kompetencen (ret og pligt) til at forhandle og indgå aftaler indenfor det valggrundlag TR er valgt og i overensstemmelse med den forhandlings- og aftaleforpligtigelse Kredsbestyrelsen har delegeret videre til TR.

Den enkelte TR's kompetence:
Når TR forhandler og udøver sin organisatoriske kompetence, skal det ske i overensstemmelse med Socialpædagogernes centrale/decentrale overenskomster og aftaler. TR skal udvise loyalitet over for de relevante politikker og retningslinjer, der er besluttet af henholdsvis kongres, Hovedbestyrelse og Kredsbestyrelse.

Særligt for TR for PFF-overenskomsten og Særlige stillinger.
Som TR for disse to overenskomster er der en særlig opmærksomhed at betragte:
PFF-overenskomsten (69.21): Før TR har gennemført basisuddannelsen, har TR ikke kompetence til at forhandle selvstændigt. Når basisuddannelsen er gennemført, er kompetencen delegeret til TR i overensstemmelse med den aftale, der er indgået mellem Socialpædagogerne Midtjylland og den lokale BUPL-afdeling, enten BUPL MidtVestjylland, BUPL Østjylland eller BUPL Århus. Det er forskelligt og derfor skal du som TR kontakte Kredskontoret for at få afdækket din kompetence.

Overenskomsten for særlige stillinger (69.31): Denne overenskomst er en fællesoverenskomst med BUPL og FOA. Som udgangspunkt har TR kompetencen på samme måde som for andre tillidsrepræsentanter. Hvis der er indgået valgfællesskab med BUPL og FOA om TR-funktionen, så er TR

kompetencen delegeret i overensstemmelse med den aftale, der er indgået i valgfællesskabet.

TR i kommuner/region *uden* en fællestillidsrepræsentant:
TR skal gennemføre alle modulerne i TR-basisuddannelsen, før TR har kompetence til selvstændigt at forhandle jf. afsnittet *konkret uddelegering*

Kontakt Kredskontoret hvis der skal forhandles eller laves aftaler indenfor de emner der er beskrevet under afsnittet *konkret uddelegering*

I dialog med faglig konsulent og/eller kredsnæstformand på Kredskontoret aftales processen og forhandlingen. TR vil være en del af processen og forhandlingen, så TR sikres læring.

I kommuner/region *med* fællestillidsrepræsentant:
Kompetencen uddelegeres til den valgte TR på valgdatoen, ud fra en forventning om, at TR har en tæt dialog med fællestillidsrepræsentanten og Kredskontoret for at sikre, at TR får den viden og erfaring, der skal til for at løse opgaven.

Konkret uddelegering:
Ud fra en forventning om

- at TR deltager i den uddannelse og mødevirksomhed, der tilbydes af Socialpædagogerne centralt og lokalt
- at TR løbende har kontakt med Kredskontoret og fællestillidsrepræsentanten i kommunen (hvis der er en sådan)
- at TR deltager i netværksmøder/kommunegruppemøder,

er kompetencerne uddelegeret på følgende områder:

- Lokal løndannelse:

TR har kompetencen til at forhandle og aftale løn for ansatte i basisstillinger. Det gælder både nyansættelser og årlige lønforhandlinger.
Kompetencen gives under forudsætning af, at lønforhandlingen planlægges og understøttes af FTR/Kredskontoret, evt. med deltagelse den første gang, TR skal lønforhandle.

TR kan indgå lokale forhåndsaftaler og individuelle lønaftaler på arbejdspladsniveau for ansatte, der er omfattet af en overenskomst indgået af Socialpædagogerne.

TR forhandler forhold, der vedrører egen løn, men forhandlingsresultatet skal indsendes til FTR/Kredskontoret til godkendelse og underskrift.

Når TR forhandler og laver aftaler, er TR forpligtet på at være loyal over for den lønpolitik, der er vedtaget af Kredsbestyrelsen.

Såfremt det ikke er muligt at opnå et tilfredsstillende resultat, som tilgodeser Socialpædagogernes indsatsområder og princip om ligelønsaspektet, skal TR bede om pause i forhandlingen og Fællestillidsrepræsentant eller Kredskontorets faglige konsulent kontaktes.

- Feriekoloni og Ferierejser for voksne:

TR kan indgå aftaler om vilkår for deltagelse i feriekoloni. Aftalerne kan indeholde honorering i forhold til timer og/eller aflønning. Vær obs. på om Kredsen har indgået en Forhåndsaftale herom og indholdet heraf.

- Lokale arbejdstidsaftaler:

TR kan indgå lokale arbejdstidsaftaler under forudsætning af, at Kredsbestyrelsens krav til lokale arbejdstidsaftaler er fulgt, og der er søgt sparring hos FTR og/eller Kredskontoret.

- Personalepolitikker:

TR har kompetencen til at indgå bindende personalepolitiske aftaler.

Hvad skal du gøre inden du som TR forhandler en aftale?
Du skal via kommunikation med medlemmerne på din arbejdsplads sikre dig, at du ikke indgår aftaler uden medlemmernes opbakning.
Du opfordres til at kontakte Fællestillidsrepræsentanten/Kredskontoret for sparring, perspektivering og afklaring af konsekvenser og dilemmaer ligesom du skal søge sparring om fejl og mangler i de udformede aftaler.
Aftaler om hviletid, arbejdstidens længde og udskydelse af fridøgn er som udgangspunkt aftaler, som dem, du repræsenterer, tiltræder individuelt.

Indgåede lokalaftaler skal sendes til Kredskontoret. Den enkelte medarbejders tiltræden skal ikke fremsendes. Det er arbejdsgivers forpligtigelse at administrere og frembringe dokumentation for den individuelle tiltrædelse til en lokalaftale.

Valg af TR:
Du har som TR på arbejdspladsen ansvaret for, at der bliver afholdt valg til TR-posten og TR-suppleantposten hvert andet år. Valget skal foregå i henhold Socialpædagogernes Eksternt organisationscirkulære nr. 10 samt Kreds Midtjyllands tillæg til samme cirkulære.

OBS! Ønske om anvendelse af dispensationsmuligheden for det personlige fremmødekrav til et TR-valg SKAL drøftes med og besluttes af næstformændene på Kredskontoret forud for indkaldelsen til TR-valg.

TR-suppleant:
Fungerende TR (når TR-suppleanten varetager TR-funktionen, mens TR er fraværende) har forhandlingskompetence men ikke aftalekompetence medmindre andet konkret aftales med Kredskontoret.

Hvis TR fratræder sin stilling og der ikke er en TR-suppleant, så varetager FTR, hvis der er en sådan, funktionen indtil der vælges en ny TR og TR-suppleant på arbejdspladsen.

FTR for medlemmer på delte overenskomster
For PFF-overenskomsten ligger kompetencen til at indgå lokalaftaler og gennemføre årlige lønforhandlinger hos Kredskontoret/PFF-sekretariatet.
Ved fravær af lokal TR kan FTR bistå medlemmer af Socialpædagogerne i konkrete medlemssager, herunder personsager. FTR har ikke kompetence til at indgå lokalaftaler eller gennemføre årlige lønforhandlinger på PFF-overenskomsten, medmindre det konkret aftales med Kredskontoret/PFF-sekretariatet.

For overenskomsten Særlige stillinger er kompetencen ved fravær af lokal TR delegeret til FTR. Det betyder, at FTR kan varetage spørgsmål om lokalaftaler, årlige lønforhandlinger, lønindplaceringer og personsager for Socialpædagogernes medlemmer.

Ved tvivlsspørgsmål på begge overenskomstområder skal FTR søge sparring hos Kredskontoret, inden der handles eller indgås aftaler. Det gælder særligt, hvis der er usikkerhed om kompetencens rækkevidde, fortolkning af aftaler, lønindplacering, personsager eller om en sag skal håndteres af FTR eller Kredskontoret.

TR er forpligtet på:

- At sikre at kopi af alle indgåede lokalaftaler fremsendes til Kredskontoret.
- At give Kredskontoret besked hvis TR-suppleanten skal indsuppleres (f.eks. ved barsel, planlagt sygdom).
- At kontakte Kredskontoret hvis TR-hvervet fratrædes i valgperioden (f.eks. ved jobskifte).

Vedtaget den 1. januar 2026