



## **TR-aftale for de generelle vilkår for tillids- og fællestillidsrepræsentanter i Magistratsafdelingen for Sociale forhold og Beskæftigelse**

07. februar 2020  
Side 1 af 5

### **1. Aftalens parter**

Mellem parterne, Aarhus Kommune, Magistratsafdelingen for Sociale forhold og Beskæftigelse, og DS, ALF, SL, HK, FOA, DSR, Ergo- og Fysioterapeuterne, AC, og Kost og Ernæringsforbundet indgås følgende fællesaftale om tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanters vilkår for udøvelsen af deres hverv i Magistratsafdelingen for sociale forhold og beskæftigelse.

**SOCIALE FORHOLD OG  
BESKÆFTIGELSE**  
Organisation og Ledelse  
Aarhus Kommune

### **2. Almene vilkår for (fælles-)tillidsrepræsentantarbejde i Magistratsafdelingen for Sociale forhold og Beskæftigelse**

MED-rammeaftalens bestemmelser er gældende med de fravigelser og præciseringer, der – i medfør af rammeaftalens § 17- er aftalt i nærværende aftale.

**Personale og Arbejdsmiljø**  
Rådhuset, Rådhuspladsen 2  
8000 Aarhus C

Telefon: 89 40 20 00

Der henvises endvidere til forventede særskilte tilslutningsaftaler som de enkelte organisationer kan indgå med MSB forvaltningen. En tilslutningsaftale for den enkelte organisation indeholder vilkår, der rækker ud over denne aftale, indgået i henhold til MED rammeaftalens § 17.

E-mail:  
organisationogledelse@aarhus.dk  
Direkte e-mail:  
jty@aarhus.dk

Parterne er enige om,

- At (fælles-) tillidsrepræsentanter og ledelse har en gensidig forpligtelse til at gøre sit bedste for at fremme og implementere aftalen om generelle vilkår for tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold,
- Det anbefales, at der lokalt skabes faste og kendte rammer for en løbende dialog og et konstruktivt samarbejde mellem (fælles-)tillidsrepræsentanter og ledelse,
- At kompetente og engagerede (fælles-)tillidsrepræsentanter er en væsentlig forudsætning for, at det daglige samarbejde og den fælles konfliktløsning i magistratsafdelingen kan virke optimalt på alle niveauer,
- At dette forudsætter iagttagelse af *nærhedsprincippet som udgangspunkt*, hvad angår antal af TR begrundet i antal medarbejdere, geografiske forhold og institutioners opdeling på flere matrikler, således TR har reel mulighed for kontakt til de kolleger, denne repræsenterer.

Sag: 20/003177  
Sagsbehandler:  
Jan T. Pedersen

#### **2.1. Valgperiode**

*(Præcisering af rammeaftalens § 10, stk. 6)*

Parterne er enige om, at valgperioden for tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter er bestemt af de respektive organisationers vedtægter.



07. februar 2020  
Side 2 af 5

## **2.2 Tid til (fælles-)tillidsrepræsentantarbejde**

*(Præcisering af rammeaftalens § 14 stk. 2 og efterfølgende bemærkninger samt bilag 5)*

### Tid til tillidsrepræsentanter:

Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanten altid skal have den *nødvendige og tilstrækkelige* tid til varetagelsen af sit hverv. Som vejledende gennemsnitsnorm kan anvendes 5,5 time pr. år pr. repræsenteret medarbejder. Det præciseres, at der ikke er tale om hverken en minimums- eller maksimumsramme, idet det er forudsat, at der er den fornødne og tilstrækkelige tid til rådighed.

Spørgsmålet om den nødvendige og tilstrækkelige tid forudsættes dog konkret afklaret og tilrettelagt som led i den løbende dialog og samarbejdet mellem ledelse og tillidsrepræsentant.

Uenigheder desangående søges løst via drøftelser parterne imellem (pågældende organisation og MSB/Organisation og Ledelse).

Der bør i den forbindelse (og ved indgåelse af tilslutningsaftaler om antal valgområder) tages hensyn til bl.a.

1. arbejdspladsen størrelse,
2. antal personer som tillidsrepræsentanten repræsenterer,
3. arbejdstiden (herunder specielt arbejde i forskudt tid) for de personer, som tillidsrepræsentanten repræsenterer
4. den geografiske spredning af tjenestesteder, herunder tid til kørsel
5. om der er særlige (akutte) udfordringer, der kræver ekstra tidsforbrug for tillidsrepræsentanten

### Tid til fællestillidsrepræsentanter:

I forbindelse med anmeldelse af en fællestillidsrepræsentant optages drøftelser om tidsforbruget, med mindre at der i den særskilte vilkårsaftale med den relevante faglige organisation, er indgået/indgås aftale herom. Der henvises i øvrigt til § 12 stk. 3 som grundlag for aftale om tidsforbrug.

## **2.3 Aflønning for (fælles-)tillidsrepræsentantarbejde**

*(Aftalt i henhold til rammeaftalens bilag 7)*

### Funktionsløn til tillidsrepræsentanter:

Parterne konstaterer, at tillidsrepræsentanter ofte ikke har mulighed for at varetage funktioner eller erhverve jobmæssige relevante kvalifikationer på lige fod med de kolleger, den pågældende er tillidsrepræsentant for, og at tillidsrepræsentanterne derfor også kan have problemer med at opnå lønudvikling på lige fod med de medarbejdere, den pågældende repræsenterer, f.eks. ved lønforhandlinger.

I overensstemmelse med MED-rammeaftalens bilag 7 har parterne derfor



aftalt følgende om lønvilkår for tillidsrepræsentanter på baggrund af antallet af medarbejdere som de repræsenterer (månedslønnede ansatte):

07. februar 2020  
Side 3 af 5

	31.03.2000-niveau	Sundhedskartellets område 1. 01.2006-niveau
Færre end 15 medarbejdere	8.000 kr.	9.120 kr.
Mellem 15 og 29 medarbejdere	11.000 kr.	12.540 kr.
Mellem 30 og 60 medarbejdere	13.000 kr.	14.820 kr.
Mere end 61 medarbejdere	15.000 kr.	17.100 kr.

Funktionstillægget ydes fuldt ud uagtet tillidsrepræsentantens beskæftigelsesgrad. Tillæggene er pensionsgivende.

Hvervet som tillidsrepræsentant må dog ikke indebære indtægtstab jf. MED Rammeaftalens §14 stk. 1

Med henvisning til rammeaftalens bilag 7 præciseres det, at tillæggene ydes som et funktionsløntillæg, der gives på baggrund af funktionens omfang og karakter.

Funktionstillæggene forudsættes ydet som et midlertidigt tillæg for TR hvervet. Det bortfalder, når hvervet som tillidsrepræsentant ophører.

Ret til honorering ved indtræden i tillidsrepræsentanthvervet opnår suppleanten, når indtrædelsen i hvervet har haft en varighed på mindst 15/22 kalenderdage i sammenhæng. (MED Rammeaftalen bilag 7, §3 plus bemærkninger). Suppleanten oppebærer tillægget i funktionsperioden med virkning fra periodens begyndelse.

#### Kvalifikationsløn til tillidsrepræsentanter:

Aftalen om funktionsløn udelukker ikke tillidsrepræsentanter fra at opnå kvalifikationsløn med henvisning til særlige kvalifikationer opnået som led i hvervet som tillidsrepræsentant.

Der kan ligeledes optages forhandling om eventuel ydelse af kvalifikationsløn til afgangende TR, der har mere end 2 års virke som TR.

Eventuel kvalifikationsløn aftales konkret mellem den lokale ledelse og den pågældende faglige organisation i forbindelse med de årlige lønforhandlinger.

#### Løn til fællestillidsrepræsentanter:

I forbindelse med anmeldelse af en fællestillidsrepræsentant optages



drøftelser om aflønningen af fællestillidsrepræsentanten mellem Sociale forhold og Beskæftigelse og den forhandlingsberettigede organisation, med mindre der i den særskilte vilkårsaftale med den relevante faglige organisation, er indgået aftale herom.

07. februar 2020  
Side 4 af 5

### **3.0 Pligt til uddannelse og mulighed for efteruddannelse**

Magistratsafdelingen for Sociale forhold og Beskæftigelse har den samme forpligtelse til at sikre, at tillidsrepræsentanter har mulighed for løbende faglig kompetenceudvikling som overfor de øvrige medarbejdere. Mellem pågældende leder og tillidsrepræsentant aftales der hvert år en plan for den videre faglige kompetenceudvikling.

Parterne er opmærksomme på, at afgangede tillidsrepræsentanter i forbindelse med afgang kan have behov for særlige efteruddannelses tilbud/faglig ajourføring. Derfor skal de lokale arbejdssteder, den afgangede tillidsrepræsentant og den faglige organisation tage initiativ til en afklaring af om, der er behov for særlige kompetenceudviklingsplaner for den afgangede tillidsrepræsentant, samt at spørgsmålet drøftes løbende i de årlige udviklingssamtaler.

### **3.1 Praktiske forhold**

Parterne er enige om, at der i overensstemmelse med MED-rammeaftalen bør etableres gode muligheder for det lokale tillidsrepræsentantarbejde, herunder lokale forhold m.v. Det er afgørende for det daglige samarbejde mellem den lokale ledelse og de berørte tillidsrepræsentanter.

Med udgangspunkt i MED-rammeaftalens bilag 5 anbefaler parterne derfor, at der under hensyntagen til de lokale forhold indgås konkrete aftaler mellem ledelsen og tillidsrepræsentant/fællestillidsrepræsentant om lokale, telefon og IT.

## **4. Udløb og opsigelse**

Aftalen har gyldighed fra den 1. januar 2020. Aftalen kan i gyldighedsperioden opsiges af hver af parterne med 3 måneders varsel. Ved en opsigelse af aftalen tages der aktivt skridt til genforhandlingen af en aftale.

Lokale uenigheder i forhold til udmøntning af aftalen søges løst via drøftelser parterne imellem.

## **5. Underskrifter**

Sociale forhold og Beskæftigelse

  
Jan V. Pedersen  
Organisation og Ledelse