



Aftale om vilkår og honorering af (fælles) tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i Region Sjælland pr. 1. maj 2022

I tilknytning til den centrale aftale om honorering af tillidsrepræsentanter (TR) er der mellem de underskrivende personaleorganisationer og Region Sjælland indgået nedenstående aftale:

Aftalen, der omhandler (fælles) tillidsrepræsentanternes og arbejdsmiljørepræsentanternes vilkår, skal understøtte et velfungerende lokalt samarbejde mellem ledelsen og personaleorganisationerne, idet parterne anerkender betydningen heraf i forhold til Region Sjællands udvikling som attraktiv arbejdsplads til gavn for målgrupperne for Region Sjællands virke og de ansatte i Region Sjælland.

Region Sjælland forventer, at (F)TR har gennemgået eller i tilknytning til valget gennemgår grunduddannelsen for TR hos det relevante forbund/fagforening samt løbende gennemgår efteruddannelse/overbygningsuddannelse for TR samt andre relevante kurser/temadage og møder.

Parterne er enige om, at (F)TR til gavn for arbejdspladsen og de ansatte varetager en række funktioner og opgaver i det lokale forhandlings – og medindflydelses – og medbestemmelses-system, f.eks. funktion som talsmand, deltagelse i medindflydelses – og medbestemmelsessystemet og medvirken ved forhandling og aftale af lokale aftaler vedrørende eksempelvis løndannelse, seniorordninger og arbejdstid mv.

Endvidere fremgår TRs opgaver af MED-aftalens § 11 jf. vedhæftede bilag.

I forlængelse heraf ydes der funktionsløn til (F)TR efter nedenstående aftale.

Aftalen er indgået indenfor rammerne af den til enhver tid gældende "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse" samt i henhold til protokollat mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet om aflønning af tillidsrepræsentanter samt honorering af arbejdsmiljørepræsentanter (*nuværende aftale er fra pr. 1. april 2015*).

I denne sammenhæng er parterne enige om at betone, at aftalen supplerer MED-aftalen i Region Sjælland.

MED-aftale og protokollat

Region Sjælland har i MED-aftalens § 10, § 11 og §12 beskrevet rammerne for valg af tillidsrepræsentanter, tillidsrepræsentantens virksomhed samt valg af fellestillidsrepræsentant i Region Sjælland jf. bilag 1.

Parterne er enige om, at såfremt organisationsstrukturen ændres og/eller der opstår behov hos personaleorganisationerne for at drøfte vilkårene for (F)TR, afholdes der snarest muligt efter anmodning en drøftelse. Alle personaleorganisationer har lige adgang hertil og uden forbehold for allerede eksisterende aftaler.

Tid til hverv som (F)TR/arbejdsmiljørepræsentant

For at skabe gode og rimelige vilkår for (F)TR/AMRs arbejde skal det som led i det løbende samarbejde mellem ledelsen og (F)TR/AMR sikres, at der gives den nødvendige og tilstrækkelige tid til udførelse af arbejdet som (F)TR/AMR, herunder tid til forberedende møder, mødedeltagelse, mødeforberedelse og efterfølgende information til relevante parter samt talsmandsopgaven.

For alle (F)TR/AMR gælder, at det er væsentligt at skabe klarhed over og accept af varetagelsen af hvervet. I erkendelse af, at MED-arbejdet overvejende varetages af (F)TR/AMR, drøftes disses vilkår, herunder planlægning og praktisk tilrettelæggelse af tjenestetid og tid til arbejdet som medarbejderrepræsentant i MED-Udvalget.

Aftaler om TR-tid aftales med afdelingsledelsen/forstander/koncernleder.

Aftale om FTR-tid aftales med Koncern HR, Løn og **Forhandling** og koncernledelsen.

Der henvises i øvrigt til § 14 i MED-aftalen i Region Sjælland.

Lokale og øvrige faciliteter

For at tilgodese (F)TRs behov for at føre personlige samtaler med kollegaer og møder med tillidsrepræsentanterne er det aftalt, at der stilles faciliteter til rådighed efter nærmere lokal drøftelse. FTR kan derudover, for at holde kollegaerne orienteret, booke mødelokaler i Region Sjællands ejendomme på vanlig vis.

På alle geografier vil der være PC med internet adgang samt printere, kopimaskiner og telefon til rådighed. Øvrige faciliteter, herunder mobiltelefon, aflåst skab eller skuffe - aftales lokalt.

Efteruddannelse i relation til det almindelige arbejde

Parterne er enige om og forudsætter, at (F)TR har samme adgang til – og de facto deltager i Region Sjællands tilbud om relevant uddannelse, kurser og temadag. (F)TR er således ligestillet med de øvrige medarbejdere i forhold til deltagelse i kurser og faglig efteruddannelse.

Efteruddannelse i forbindelse med hvervets ophør, drøftes konkret mellem (F)TR/organisationen og den lokale stab/koncernleder i Region Sjælland på det pågældende tidspunkt.

Honorering af (F)TR

Der ydes i Region Sjælland med virkning fra 1. maj 2022 funktionsløn til tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter med nedenstående **tillæg A**.

Med virkning fra **1. maj 2022** ydes det højere **tillæg B** til de (F)TR - der efter forudgående relevant TR-uddannelse hos den faglige organisation – har kompetence til at indgå aftaler/lønaftaler (*underskriveberettiget*) **og** selvstændigt kan deltage som (F)TR i tjenstlige forløb/tjenstlige samtaler. Samtidig bortfalder tillæg A.

Antal medarbejdere (Antal hoveder)	Tillæg A Grundbeløb (31.03.18) <i>(TR har ikke selvstændig kompetence til at indgå lønaftaler og deltage i tjenstlige forløb/tjenstlige samtaler)</i>	Tillæg B Grundbeløb (31.03.18) <i>(TR har selvstændig kompetence til at indgå lønaftaler og deltage i tjenstlige forløb/tjenstlige samtaler)</i>
Tillidsrepræsentanter der dækker 5 – 25 medarbejdere:	9.500	12.000
Tillidsrepræsentanter der dækker 26 – 50 medarbejdere:	12.200	15.000
Tillidsrepræsentanter der dækker 51 – medarbejdere:	14.900	18.000
Fællestillidsrepræsentanter:	21.000	25.000

Funktionstillæggene er angivet i årligt grundbeløb med fast månedlig udbetaling.

Tillægget ydes som pensionsgivende funktionsløn og reduceres ikke i henhold til beskæftigelsesgraden.

Funktionsløn udbetales fra næstkommende første i måneden efter anmeldelsen som TR er modtaget i Koncern HR, **Løn**.

FTR ydes ikke samtidig funktionsløn som TR.

Der kan ikke herudover lokalt aftales funktionsløn for hvervet som TR og FTR.

Forudsætning for tillæg B

Den faglige organisation skal have **uddelegeret kompetence** til (F)TR i forhold til at indgå og underskrive på aftaler – herunder lønaftaler, arbejdstidsaftaler, lokalaftaler, forhåndsftaler og senioraftaler samt forhandle om lokale spørgsmål for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten repræsenterer (*jf. blandt andet MED-aftalens § 11, stk. 2 om TRs opgaver*).

Det er yderligere en forudsætning, at (F)TR **selvstændigt** kan forberede, deltage i og følge på møder/tjenstlige samtaler/tjenstlige forløb med de medarbejdere, den pågældende repræsenterer (*jf. blandt andet MED-aftalens § 11, stk. 2 om TRs opgaver*).

Begge betingelser skal være tilstede og dokumenteret jf. bekræftende brev/liste/mail fra den faglige organisation.

I øvrigt:

I forbindelse med de årlige lønforhandlinger og andre større forhandlinger vil det være naturligt, at den faglige organisation også kan deltage med en repræsentant fra centralt/kredsen.

Den faglige organisation centralt/kredsen kan fortsat deltage ved komplicerede tjenstlige samtaler eller hvis TR/FTR er "ny" ift. at deltage i tjenstlige samtaler. Ligeledes hvis medarbejderen f.eks. ikke ønsker (F)TRs deltagelse men i stedet den faglige organisation centralt/kredsen.

Opnår kompetencerne efter 1. maj 2022

Meddelelser fra personaleorganisationen om (F)TR som efterfølgende opnår (*eller fratages*) selvstændig kompetence til at indgå aftaler/lønaftaler **og** deltage i tjenstlige forløb/tjenstlige samtaler fremsendes til det relevante koncernområde, som medarbejderen organisatorisk hører til (**se bilag B**). Dette med henblik på, at ledelsen orienterer det relevante lønteam i Koncern HR om hvornår ændringen sker fra samt relevante stamdata (*medarbejdersnummer mv.*)

Løntab

For TR skal der desuden indgås aftale om at kompensere TR for løntab, relateret til hvervet. Det vil sige den mangel på lønudvikling, der måtte være en følge af, at vedkommende ikke har mulighed for at varetage funktioner eller erhverve kvalifikationer på lige fod med de kolleger, den pågældende er TR for.

Suppleant

En suppleant for (F)TR er berettiget til funktionsløn, når den pågældende har varetaget (F)TR hvervet i en sammenhængende periode på mindst 1 måned i forbindelse med (F)TRs fravær.

Honoreringen ydes i givet fald med virkning fra den 1. i den måned, hvor suppleanten har påbegyndt hvervet.

Ophør af funktionen

Såfremt en (F)TR ikke bliver genvalgt eller selv ønsker at udtræde af hvervet, bortfalder funktionslønnen uden yderligere varsel og udbetales til og med den måned hvor hvervet ophører.

(F)TR, der i øvrigt ikke har opnået en lønudvikling i den periode, pågældende har været (F)TR, svarende til den gennemsnitlige udvikling inden for det område, pågældende har varetaget hvervet, ydes ved hvervets ophør et individuelt tillæg svarende til forskellen.

Der gennemføres i øvrigt på personaleorganisationens begæring en forhandling om lønvilkår i forbindelse med hvervets ophør.

Ændring i medarbejderantal

Antallet af medarbejdere, TR dækker, opgøres ved årets start i lige år. Den funktionsløn, som ydes jf. ovenstående tabel, er således i fraværet af organisationsændringer/-tilpasninger gældende i hele perioden.

Midlertidige ændringer i antal medarbejdere som følge af for eksempel projekter, spidsbelastninger, vakancer o.a. medfører således ikke overgang i opad – eller nedadgående retning.

Antal medarbejdere opgøres som antal ansatte (*antal hoveder*) på ordinære vilkår (*inklusiv fleksjob*). Timelønnede/tilkaldevikarer indgår ikke i opgørelsen.

Honorering af arbejdsmiljørepræsentanter pr. 1. maj 2022

Arbejdsmiljørepræsentanter ydes med virkning fra 1. maj 2022 et pensionsgivende funktionstillæg på **8.200** kr. i årligt grundbeløb (31.03.18).

Honoreringen gradueres afhængig af ansættelsesbrøken.

Tvister

Parterne er enige om, at der i forbindelse med tvister relateret til denne aftale hurtigst muligt føres forhandling mellem Region Sjælland og repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation med henblik på at bilægge tvisten.

Ikrafttræden

Aftalen træder i kraft med virkning fra den 1. maj 2022 og erstatter den tidligere aftale fra maj/juni 2008 ift. de personaleorganisationer, som tiltræder denne nye aftale.

Aftalen kan opsiges fra begge parters side med 3 måneders varsel.

Aftalen kan ved enighed ændres uvarslet.

Dato: 30. marts 2022


Region Sjælland