



Bilag:

Vilkår for TR

Indeværende bilag skal anvendes i samspil med den gældende TR-aftale. Bilaget udfyldes på baggrund af en dialog mellem leder og TR

Aftale om vilkår for tillidsrepræsentant: (navn) ansat ved (arbejdsplads) i Esbjerg Kommune, indgået mellem (leder) og TR/ navn

TR's område og hverv:

TR er tillidsrepræsentant for (antal) kolleger, der er omfattet af overenskomst med: forhandlingsberettiget organisation

De kolleger som TR repræsenterer er ansat på (antal) forskellige arbejdspladser (navn på arbejdspladserne)

TR varetager desuden hvervet som f. eks. næstformand/medlem af HU/MED/XX

TRS er valgt som suppleant for TR.

TR suppleant:

Hvis tillidsrepræsentanten er forhindret i at varetage hvervet indtræder TR-suppleanten i TR-hvervet med de dertil hørende rettigheder og pligter.

Tid til hvervet:

TR kan til enhver tid anvende den fornødne tid til varetagelse af tillidsrepræsentantopgaver.

Af hensyn til planlægning af arbejdet foretages et *skøn* over tidsforbruget til varetagelse af hvervet (f.eks.) opgjort som *antal dage* om året. Leder og TR foretager et *skøn* over omfanget af arbejdsopgaver, så det til enhver tid er foreneligt med hvervet som TR.

Der afsættes på forhånd tid til forudsigelige aktiviteter herunder **f.eks.:**

- Forberedelse, deltagelse og opfølgning/formidling af møder i MED-systemet
- Næstformandspost i udvalg
- Lokalt TR-arbejde
- TR-møder
- Kurser og uddannelse

Kompetenceudvikling:

For at sikre TR mulighed for at holde sin faglige uddannelse ved lige, udarbejdes i lighed med øvrige medarbejder en kompetenceudviklingsplan for TR, der bl.a. sikrer TR mulighed for at deltage i fagrelevante kurser.

TR deltager i relevante uddannelsesaktiviteter og kurser i relation til hvervet.

Når TR ophører i hvervet afholdes en udviklingssamtale med nærmeste leder med henblik på drøftelse af faglig kompetenceudvikling og den fremtidige opgavevaretagelse på arbejdspladsen.

AKUT- refusion:

AKUT- refusion iht. den centrale MED-aftales § 15 tilfalder TR' s arbejdsplads. Begge parter er ansvarlig for at efterspørge refusion.

Medarbejderne på TR's arbejdsplads orienteres om aftalen for TR og konsekvenserne heraf.

Denne aftale har virkning fra _____og genforhandles inden den _____eller ved nyvalg af TR.

Dato:

Dato:

(leder)_____
TR

Aftalen arkiveres på personalesagen med link til HR afdelingen