Vilkårsaftale for YL TR

**TILLIDSREPRÆSENTANTENS OMRÅDE OG HVERV**

|  |  |
| --- | --- |
| Hvilket område er tillidsrepræsentanten valgt for? | Yngre Læger |
| Hvor mange repræsenterer tillidsrepræsentanten? |  |
| Hvilke øvrige hverv varetager tillidsrepræsentanten? |  |
| Er der tale om geografisk adskilte arbejdspladser? Hvor og hvor mange? |  |
| Hvem er valgt som suppleant? |  |

**TIDSFORBRUGET TIL TILLIDSREPRÆSENTANTOPGAVER**På baggrund af drøftelsens er det en fælles vurdering, at tillidsrepræsentanten skal anvende \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ timer om ugen til hvervet.

**INFORMATION OG DIALOG**

Det er aftalt, at ledelsens informationsforpligtigelse i praksis udmøntes således – evt. efter aftale med HR:

**(UDFYLD)**

**HONORERING AF TILLIDSREPRÆSENTANTER (Afregning af det faste timeantal)**

Der er aftalt følgende:

* Timerne indregnes i normregnskabet
* Timerne udbetales som mer-/overarbejde
* TR honoreres efter et fast beløb, der afspejler mængden af TR arbejdet
* Andet

**LOKALER OG ØVRIGE FACILITETER**

Dette udmøntes i praksis således:

**(UDFYLD)**

**UDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING**Dette udmøntes i praksis således

 (Yngre Lægers tillidsrepræsentantkurser):

**(UDFYLD)**

IKRAFTRÆDEN OG GENFORHANDLING

Drøftelsen afholdes i forbindelse med nyvalg, inden tre uger efter valget er godkendt.

Aftalen træder i kraft den:

Dato:

 Leder Tillidsrepræsentant

**Bilag – Baggrundsoplysinger til vilkårsaftale**

**\*\*\*OBS skal ikke udfyldes – er til TRs egen forståelse og brug\*\*\***

Drøftelsen afvikles som led i MED-aftalen om tillidsrepræsentan- tens vilkår og bliver således den aftale, der samler vilkårene for tillidsrepræsentanten på arbejdspladsen. Så vidt det overhovedet er muligt, skal alle forhold, der vedrører tillidsrepræsentantens virke, beskrives heri. Drøftelsen afvikles mellem nærmeste leder og tillidsrepræsentant. [Klik her](https://www.laeger.dk/sites/default/files/e001179-0009_pjece_tillidsrepraesentanter_bilag_2.pdf) hvis du vil printe skemaet ud.

**Vilkårsaftale for tillidsrepræsentant**

**TILLIDSREPRÆSENTANTENS OMRÅDE OG HVERV**

|  |  |
| --- | --- |
| **Hvilket område er tillidsrepræsentanten valgt for?** | **Yngre læger** |
| **Hvor mange repræsenterer tillidsrepræsentanten?** |  |
| **Hvilke øvrige hverv varetager tillidsrepræsentanten?** |  |
| **Er der tale om geografisk adskilte arbejdspladser? Hvor og hvor mange?** |  |
| **Hvem er valgt som suppleant?** |  |

**Tidsforbruget til tillidsrepræsentantopgaver**

I forbindelse med drøftelse af det forventede tidsforbrug er det væsentligt at foretage en vurdering af, hvor mange timer eller dage, der på forhånd er kendskab til omkring tidsforbruget. Det kan være forudbestemt mødeaktivitet (eksempelvis deltagelse i YL-møder, MED-udvalgsmøder), forberedelse til mødeaktiviteter, kursusaktiviteter iværksat af hhv. arbejdspladsen, Yngre Læger og organisationen m.v. Desuden skal der eksempelvis afses tid, så tillidsrepræsentanten dagligt har mulighed for at besvare sin mail.

På vegne af drøftelsen er det en fælles vurdering, at tillidsrepræsentanten skal anvende:

timer til hvervet



(anfør antal timer)

Derudover kommer det akut opståede tidsforbrug, hvor der ikke kan fastlægges et nøjagtigt forventet tidsforbrug.

Tillidsrepræsentanten registrerer løbende sit faktiske tidsfor- brug til opgaverne efter aftale. Hvis det faktiske tidsforbrug afvi- ger væsentligt fra det aftalte, afholdes en ny drøftelse.

Gensidige forventninger

Leder og tillidsrepræsentant drøfter løbende tillidsrepræsentantens funktion med henblik på at tilgodese såvel mulighederne for at fungere tilfredsstillende i hvervet som muligheden for at vare- tage det normale arbejde.

Den del af tillidsrepræsentantens varetagelse af hvervet, der kan planlægges, skal i videst muligt omfang koordineres i forhold til den almindelige tjenesteplanlægning. Funktioner, der griber ind i det almindelige arbejde, og som ikke kan planlægges for en læn- gere periode, skal i hvert enkelt tilfælde varsles over for ledelsen i så god tid som muligt.

Information og dialog

Jf. Rammeaftalen skal tillidsrepræsentanten uopfordret have alle relevante oplysninger om løn- og personaleforhold for de perso- ner, som pågældende repræsenterer.

Det er aftalt, at ledelsens informationsforpligtigelse i praksis udmøntes således – evt. efter aftale med HR:



**Honorering af tillidsrepræsentanter**

I kan aftale følgende:

* TR-arbejdet udføres inden for almindelig arbejdstid, og afde- lingen/klinikken modtager evt. kompensation for den tid, TR bruger på TR-arbejde.
* TR-arbejdet honoreres som merarbejde/overarbejde, når normtimeregnskabet viser overskud af timer.
* TR-arbejdet honoreres som merarbejde/overarbejde ved hjælp af særligt regnskab.
* TR-arbejdet honoreres efter aftale med et fast beløb udbe- talt direkte til TR. En fast aftale om honorering kan fx bygge på en opgørelse af det faktiske arbejde, TR som gennemsnit har over en repræsentativ periode eller aftales ud fra et skøn. Et udgangspunkt kan være det antal medlemmer, som TR repræsenterer fx 0,2 stilling pr. 100 yngre læger.

**Der er aftalt følgende:**

****

**Lokaler og øvrige faciliteter**

Af MED-aftalen fremgår, at medarbejderrepræsentanten skal have adgang til tidssvarende kontorfaciliteter for at varetage hvervet som TR.

**Det er aftalt, at dette udmøntes således:**

****

**Uddannelse og kompetenceudvikling**

Af MED-aftalen fremgår, at ledelsen er forpligtet til straks efter valg af ny tillidsrepræsentant at indlede et introduktionsforløb, der skræddersys til den enkelte og arbejdspladsen.

Arbejdspladsen og den faglige organisation forpligter sig til at orientere om bestemmelserne om hvervets udførelse i MED-afta- len og et udbytterigt samarbejde samt et generelt effektivt sam- spil mellem medarbejderrepræsentant og leder.

Tillidsrepræsentanternes og øvrige medarbejderrepræsentan- ters uddannelse til varetagelse af hvervet vil i øvrigt blive tænkt med i introduktionsforløbet.

**Dette udmøntes i praksis således**

(Yngre Lægers tillidsrepræsentantkurser):

****

**Ikrafttræden og genforhandling**

**Drøftelsen afholdes i forbindelse med nyvalg, inden tre uger efter valget er godkendt. Aftalen træder i kraft den**

**Dato:**

****

**Leder Tillidsrepræsentant**