



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 drøftelsen er det en fælles vurdering, at tillidsrepræsentanten skal anvende _____ timer om måneden til hvervet.

INFORMATION OG DIALOG

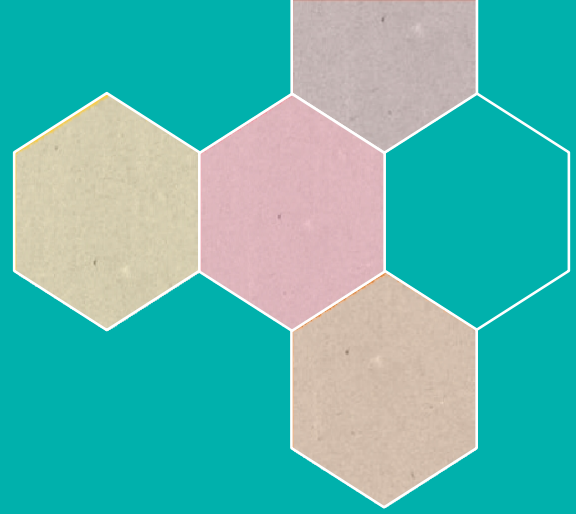
Det er aftalt, at ledelsens informationsforpligtigelse i praksis udmøntes således - evt. efter aftale med HR:

(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 1 - Vilkårsaftale

Når du som TR skal forhandle dine vilkår, er der flere faktorer, du bør være opmærksom på:

- 1) Ligger der en regional TR-aftale i din region? Kontakt HR hvis du er i tvivl
- 2) Hvor mange medlemmer repræsenterer du?
- 3) Hvilke centrale opgaver og aktiviteter forventes du at varetage som [TR](#)?

Antal medlemmer

Antallet af medlemmer, du repræsenterer, hænger ofte tæt sammen med den tid, du har brug for at kunne varetage TR-arbejdet. Yngre Læger har igennem de seneste år indsamlet information fra vores TR om, hvor meget tid du kan forvente at bruge som TR, set ift. det antal medlemmer, som du repræsenterer. Skemaet kan fungere som en rettesnor for forhandlingen.

TR's tidsforbrug fordelt på antal medlemmer, de repræsenterer	
Gennemsnit antal timer om måneden for TR ansat på hospital/i psykiatrien	0-10 medlemmer: 10 timer om måneden (median: 9)
	11-20 medlemmer: 12 timer om måneden (median: 9)
	21-30 medlemmer: 14 timer om måneden (median: 9)
	31-40 medlemmer: 17 timer om måneden (median: 11)
<i>Baseret på data fra Yngre Lægers TR-undersøgelse 2022-2025.</i>	

Ud over den generelle TR-tid anbefaler vi, at du får aftalt deltagelse i følgende aktiviteter som en del af dine vilkår:

Aktivitet	Frekvens	Tidsforbrug
MED møder	Ca. 1 gang om måneden	2-3 timer
Yngre lægemøder	Ca. 1 gang om måneden	2 timer
Yngre Lægerådsmøder	Ca. 1 gang om måneden	2-3 timer
TR-uddannelse	1 gang	3 dage

Bilag 2 - Baggrundsoplysninger til vilkårsaftale

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

Drøftelsen afvikles som led i MED-aftalen om tillidsrepræsentantens 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](#) hvis du vil printe skemaet ud.

Vilkårsaftale for tillidsrepræsentant

TILLIDSREPRÆSENTANTENS OMRÅDE OG HVERV

Hvilket område er tillidsrepræsentanten valgt for?	Yngre læger
Hvor mange repræsentanter tillidsrepræsentanten?	
Hvilke øvrige hvert 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 vurdere, hvor mange timer eller dage, der på forhånd er kendskab til om tidsforbruget. Det kan være forudbestemt mødeaktivitet (fx 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 tidsforbrug til opgaverne efter aftale. Hvis det faktiske tidsforbrug afviger 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 samt muligheden for at varetage 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 længere periode, skal i hvert enkelt tilfælde varsles over for ledelsen i så god tid som muligt.

Information og dialog

Jf. Med-håndbogens Rammeaftalen skal tillidsrepræsentanten uopfordret have alle relevante oplysninger om løn- og personaleforhold for de personer, som pågældende repræsenterer. Se bl.a § 11 stk. 4.

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 afdelingen/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 udbetalt 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-håndbogens rammeaftale 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-håndbogens rammeaftale 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-håndbogens rammeaftale og et udbytterigt samarbejde samt et generelt effektivt samspil mellem medarbejderrepræsentant og leder.

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

Dette udmøntes i praksis således

(Yngre Lægers tillidsrepræsentantkurser):
