



**Aftale om honorering af hvervet som fællestillidsre-
præsentant (FTR) og tillidsrepræsentant (TR) i
Gribskov Kommune**

Gribskov Kommune

og

De faglige organisationer

Indhold

Forord	3
Indledende bemærkninger	3
Kapitel 1. Personafgrænsning.....	3
§ 1. Hvem er omfattet	3
Kapitel 2. Honorering til FTR.....	4
§ 2. FTR's primære opgaver	4
§ 3. FTR's forhandlingskompetence	4
§ 4. FTR's tid til varetagelse af funktionen	5
§ 5. FTR's honorering – Forhandlingsfællesskabet.....	5
§ 6. FTR's honorering – Sundhedskartellet.....	5
Kapitel 3. Honorering til TR.....	6
§ 7. TR's primære opgaver.....	6
§ 8. TR's tid til varetagelse af funktionen	6
§ 9. TR's forhandlingskompetence	6
§ 10. TR's honorering – Forhandlingsfællesskabet	7
§ 11. TR's honorering – Sundhedskartellet	7
Kapitel 4. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser.....	8
§ 12. Øvrige generelle bestemmelser.....	8
§ 13. Ikrafttræden og opsigelse.....	9

Forord

Med denne aftale har parterne ønsket at indgå en fælles aftale for alle fællestillidsrepræsentanter (FTR) og tillidsrepræsentanter (TR) inden for alle overenskomstgrupper.

Parterne er enige om, at løsningen af tillidsrepræsentantopgaver er en naturlig del af tillidshvervet i Gribskov kommune og det er af betydning, at der er en god samarbejdskultur og et godt og velfungerende samspil mellem ledelsen og tillidsvalgte i Gribskov Kommune.

Indledende bemærkninger

Hjemmel

Denne aftale, er indgået med hjemmel i Rameaftale om medindflydelse og medbestemmelse (05.86)¹, særligt med udgangspunkt i

- § 11: Tillidsrepræsentantens virksomhed
- Bilag 5: Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse
- Bilag 7: Protokollat om aflønning af tillidsrepræsentanter

Aftalens økonomiske ramme

Parterne er enige om, at indgåelse af en ny fælles FTR og TR-aftale vil være behæftet med noget usikkerhed ift. økonomien, da antallet af FTR og TR kan variere over tid. Den økonomiske påvirkning kan være både i opadgående og nedadgående retning. Parterne er enige om, at denne usikkerhed er en forudsætning, som begge parter accepterer.

Aftaler om aflønning af tillidsrepræsentanter er omfattet af den enkelte organisations aftaleret, herunder tvisteløsningssystemet i lokal løndannelse jf. § 3 i Bilag 7: Protokollat om aflønning af tillidsrepræsentanter.

Kapitel 1. Personafgrænsning

§ 1. Hvem er omfattet

Denne aftale omfatter alle tillidsvalgte, når de pågældende er

1. ansat ved Gribskov Kommune
2. er omfattet af en kollektiv overenskomst

¹ Rameaftale om medindflydelse og medbestemmelse (05.86) https://www.kl.dk/media/8434/rameaftale_om_medindflydelse_og_medbestemmelse_20.pdf

3. valgt som fællestillidsrepræsentant (FTR) under Forhandlingsfællesskabet eller Sundhedskartellet
4. valgt som tillidsrepræsentant (TR) under Forhandlingsfællesskabet eller Sundhedskartellet

Kapitel 2. Honorering til FTR

§ 2. FTR's primære opgaver

Stk. 1

FTR's primære opgaver er iht. rammeaftalen en række opgaver, bl.a. at

- a. modtage og videregive information til og fra ledelsen
- b. modtage og videregive information til og fra de medarbejdere, den pågældende repræsenterer
- c. modtage og videregive informationer til og fra vedkommendes personaleorganisation, herunder deltage i personaleorganisationens møder for tillidsrepræsentanter
- d. forhandle om lokale spørgsmål for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten repræsenterer
- e. forhandle og aftale vilkår for de medarbejdere, den pågældende repræsenterer, i det omfang tillidsrepræsentanten har fået kompetencen hertil
- f. koordinere med andre tillidsrepræsentanter
- g. medvirke til gensidig information med en eventuel fællestillidsrepræsentant
- h. forberede, deltage i og følge op på møder med de medarbejdere, den pågældende repræsenterer
- i. være medlem af medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg m.v.
- j. forberede og følge op på møder i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg m.v. og
- k. varetage funktion som arbejdsmiljørepræsentant, hvis det er fastlagt i den lokale aftale²

Stk. 2

Ved anmeldelsen af FTR ledsages den faglige organisations skriftlig anmeldelse og en beskrivelse af arbejdsdelingen mellem FTR og de enkelte TR'ere. Det skal af den skriftlige beskrivelse klart fremgå, hvilke opgaver, der varetages af FTR, og hvilke opgaver, der henhører under de enkelte TR's normale funktioner.

§ 3. FTR's forhandlingskompetence

FTR's forhandlingskompetence aftales skriftligt med den forhandlingsberettigede organisation.

Forhandlingskompetencen kan udvikle sig over tid f.eks. ifm., at en FTR opnår erfaring m.v. Såfremt forhandlingskompetencen ændres, orienterer den forhandlingsberettigede organisation herom skriftligt.

² Der er tale om afskrift af § 11, stk. 2. af MED-Håndbogen 2021, Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, KL og Forhandlingsfællesskabets vejledning 2021 <https://vpt.dk/med-samarbejde/med-haandbog-kommunerne-2021>

§ 4. FTR's tid til varetagelse af funktionen

Til varetagelse af FTR-funktionen ydes den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelse af hvervet.

FTR og den nærmeste leder skal løbende afstemme det forvente tidsforbrug til hvervet i forbindelse med arbejdsplanlægningen og andre opgaver på tjenestestedet. Den tillidsvalgte sørger for opdatering af sin kalender af planlagte tillidshvervsaktiviteter. Forventningsafstemning kan f.eks. ske ved, at leder indkalder til faste månedlige møder, hvor FTR'en fremlægger en oversigt over forventede aktiviteter og hvor meget tid vedkommende forventer at anvende til hvervet. FTR og leder har dialog med dette afsæt i dette.

§ 5. FTR's honorering – Forhandlingsfællesskabet

FTR, som varetager funktioner og opgaver i henhold til denne aftale ydes **et funktionstillæg på 17.850,00 kr. årligt i 31-03-2000-niveau.**

Lønseddeltekst: FTR-tillæg (F)

§ 6. FTR's honorering – Sundhedskartellet

FTR, som varetager funktioner og opgaver i henhold til denne aftale ydes **et funktionstillæg på 20.350,00 kr. årligt i 01-01-2006-niveau.**

Lønseddeltekst: FTR-tillæg (F)

Bemærkninger vedr. §§ 5 og 6:

Funktionstillægget ydes først

- a) når Gribskov Kommune har modtaget skriftlig meddelelse fra den faglige organisation om, at den pågældende er valgt og tiltrådt som FTR – meddelelsen sendes til personale@gribskov.dk og
- b) samtidigt skriftligt har oplyst Gribskov Kommune om arbejdsdeling, samt hvilken forhandlingskompetence FTR'en har fået uddelegeret af sin faglige organisation.
- c) De enkelte faglige organisationer kan dog meddele en generel forhandlingskompetence mellem FTR'en og de faglige organisationer til Gribskov Kommune på personale@gribskov.dk. I så fald bortfalder litra b.

Funktionstillægget ydes fra den først kommende 1. i måneden efter valget som FTR og oplysning om arbejdsdelingen mellem FTR og de øvrige TR'ere.

TR kan både varetage hvervet som FTR og TR. I så fald sker honoreringen alene som FTR.

Kapitel 3. Honorering til TR

§ 7. TR's primære opgaver

TR's primære opgaver er, at

- a. modtage og videregive information til og fra ledelsen
- b. modtage og videregive information til og fra de medarbejdere, den pågældende er repræsenterer
- c. modtage og videregive informationer til og fra vedkommendes personaleorganisation, herunder deltage i personaleorganisationens møder for tillidsrepræsentanter
- d. forhandle om lokale spørgsmål for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten repræsenterer
- e. forhandle og aftale vilkår for de medarbejdere, den pågældende repræsenterer, i det omfang tillidsrepræsentanten har fået kompetencen hertil
- f. koordinere med andre tillidsrepræsentanter
- g. medvirke til gensidig information med en eventuel fellestillidsrepræsentant
- h. forberede, deltage i og følge op på møder med de medarbejdere, den pågældende repræsenterer
- i. være medlem af medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg m.v.
- j. forberede og følge op på møder i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg m.v. og
- k. varetage funktion som arbejdsmiljørepræsentant, hvis det er fastlagt i den lokale aftale³

§ 8. TR's tid til varetagelse af funktionen

Til varetagelse af TR-funktionen ydes den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelse af hvervet.

TR og den nærmeste leder skal løbende afstemme det forvente tidsforbrug til hvervet i forbindelse med arbejdsplanlægningen og andre opgaver på tjenestestedet. Den tillidsvalgte sørger for opdatering af sin kalender af planlagte tillidshvervsaktiviteter. Forventningsafstemning kan f.eks. ske ved, at leder indkalder til faste månedlige møder, hvor TR'en fremlægger en oversigt over forventede aktiviteter og hvor meget tid vedkommende forventer at anvende til hvervet. TR og leder har dialog med dette afsæt i dette.

§ 9. TR's forhandlingskompetence

TR's forhandlingskompetence aftales skriftligt med den forhandlingsberettigede organisation.

Forhandlingskompetencen kan udvikle sig over tid f.eks. ifm., at en TR opnår erfaring mv. Såfremt forhandlingskompetencen ændres, orienterer den forhandlingsberettigede organisation herom skriftligt.

³ Der er tale om afskrift af § 11, stk. 2. af MED-Håndbogen 2021, Rammefortale om medindflydelse og medbestemmelse, KL og Forhandlingsfællesskabets vejledning 2021 <https://vpt.dk/med-samarbejde/med-haandbog-kommunerne-2021>

§ 10. TR's honorering – Forhandlingsfællesskabet

TR, som varetager funktioner og opgaver i henhold til denne aftale ydes **et funktionstillæg på 7.650 kr. årligt i 31-01-2000-niveau.**

Lønseddeltekst: TR-tillæg (F)

Bemærkninger:

Funktionstillægget ydes først

- d) når Gribskov Kommune har modtaget skriftlig meddelelse fra den faglige organisation om, at den pågældende er valgt og tiltrådt som TR – meddelelsen sendes til personale@gribskov.dk og
- e) samtidigt skriftligt har oplyst Gribskov Kommune om arbejdsdeling, samt hvilken forhandlingskompetence TR'en har fået uddelegeret af sin faglige organisation.
- f) De enkelte faglige organisationer kan dog meddele en generel forhandlingskompetence mellem TR'en og de faglige organisationer til Gribskov Kommune på [pe-sonale@gribskov.dk](mailto:personale@gribskov.dk). I så fald bortfalder litra b.

Funktionstillægget ydes fra den først kommende 1. i måneden efter valget som TR og oplysning om arbejdsdelingen mellem FTR og de øvrige TR'ere.

TR kan både varetage hvervet som FTR og TR. I så fald sker honoreringen alene som FTR.

Stk. 3 Lukkede grupper for nuværende TR-honorering – Forhandlingsfællesskabet

Alle TR, der ved denne aftales indgåelse har en højere TR-honorering, bibeholder denne som en personlig ordning frem til TR-funktionens ophør. Disse TR vil være en del af den lukkede gruppe.

§ 11. TR's honorering – Sundhedskartellet

TR, som varetager funktioner og opgaver i henhold til denne aftale ydes **et funktionstillæg på 8.720 kr. årligt i 01-01-2006-niveau.**

Lønseddeltekst: TR-tillæg (F)

Bemærkninger:

Funktionstillægget ydes først

- g) når Gribskov Kommune har modtaget skriftlig meddelelse fra den faglige organisation om, at den pågældende er valgt og tiltrådt som FTR – meddelelsen sendes til personale@gribskov.dk og
- h) samtidigt skriftligt har oplyst Gribskov Kommune om arbejdsdeling, samt hvilken forhandlingskompetence FTR'en har fået uddelegeret af sin faglige organisation.

- i) De enkelte faglige organisationer kan dog meddele en generel forhandlingskompetence mellem FTR'en og de faglige organisationer til Gribskov Kommune på personale@gribskov.dk. I så fald bortfalder litra b.

Funktionstillægget ydes fra den først kommende 1. i måneden efter valget som TR og oplysning om arbejdsdelingen mellem FTR og de øvrige TR'ere.

TR kan både varetage hvervet som FTR og TR. I så fald sker honoreringen alene som FTR.

Stk. 3 Lukkede grupper for nuværende TR-honorering – Sundhedskartellet

Alle TR, der ved denne aftales indgåelse har en højere TR-honorering, bibeholder denne som en personlig ordning frem til funktionens ophør. Disse TR vil være en del af den lukkede gruppe.

Kapitel 4. Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser

§ 12. Øvrige generelle bestemmelser

Stk. 1

Medmindre andet fremgår af teksten, er tillæggene i aftalen angivet som årlige grundbeløb i

- a. 31. marts 2000-niveau og
- b. 1. januar 2006-niveau på Sundhedskartellets område.

Stk. 2

Alle tillæg er pensionsgivende, medmindre andet fremgår af de enkelte bestemmelser.

Stk. 3

Tillæg til FTR og TR jf. denne aftale reguleres ikke ift. FTR'ens og TR'ens beskæftigelsesgrad.

Stk. 4

Funktionsløn ydes fra den førstkomende hele måned, hvor funktionen har været varetaget og Gribskov Kommune af den faglige organisation skriftligt (på mail personale@gribskov.dk) er blevet gjort bekendt med, at den pågældende er valgt og tiltrådt som FTR/TR.

Stk. 5

Funktionsløn bortfalder ved udgangen af den måned, hvor funktionen bortfalder.

Stk. 6 Modregningsbestemmelse

Hvis der centralt aftales – eller sker forhøjelse af – funktions- eller kvalifikationsløn, der allerede ved decentral aftale er ydet betaling for, sker der modregning i de decentralt aftalte lønde.

Ved modregning optages der altid lokal forhandling om anvendelsen af den økonomiske ramme, såfremt de tillæg, der modregnes i, er givet som del af denne decentrale aftale.

Parterne har et fælles ansvar for at begære forhandling. Forhandling skal ske inden 3 måneder efter kundgørelsen af de centralt aftalte bestemmelser, dvs. inden 3 måneder efter overenskomstens frigivelse.

Forud for en forhandling skal den økonomiske ramme relateret til modregning oplyses.

Bemærkninger:

Hermed følger et eksempel, der præciserer bestemmelsen om modregningsbestemmelsen, der skal give et billede af intentionen bag bestemmelsen, herunder at det ikke er hensigten, at den enkelte medarbejder skal gå ned i løn:

Eksempel:

F.eks. hvis der forhandles et TR-tillæg hjem ved en overenskomstfornyelse på 7.000,00 kr. og at der samtidig er aftalt et decentralt tillæg på 7.500,00 kr., vil det konkret betyde, at den enkelte TR bibeholder et samlet beløb på 7.500,00 kr. for TR-hvervet. De 7.500,00 kr. er herefter sammensat af 7.000,00 kr. som centralt aftalt tillæg og 500,00 kr. som decentralt aftalt tillæg.

Det er ikke hensigten at den enkelte medarbejder skal gå ned i løn.

§ 13. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Denne aftale har - hvor intet andet er nævnt - virkning fra 1. april 2023.

Stk. 2

Denne aftale erstatter alle tidligere kendte og ukendte indgåede aftaler, kutyper og praksis vedr. honorering for FTR og TR i Gribskov Kommune.

Stk. 3

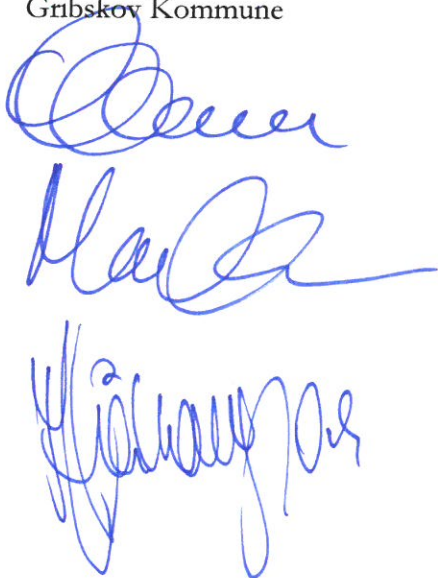
Aftalen kan af hver af parterne opsiges til bortfald med 3 måneders varsel.

Stk. 4

Hvis en eller flere organisationer opsiger aftalen bortfalder aftalen for disse organisationer, men fortsætter for de andre aftalparter.

Helsinge, 31. august 2023

For
Gribskov Kommune




For
De faglige organisationer:



BUPL Nordsjælland

Dansk Metal

DJØF



Gribskov-Halsnæs Lærerkreds

DM

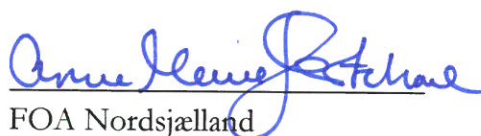
DOBL

DS


DSR Hovedstaden

FAOD

Ergoterapeutforeningen


FOA Nordsjælland

Fysioterapeutforeningen


HK Kommunal, Hovedstaden

IDA

KF

Kost- og Ernæringsforbundet

TL


Socialpædagogerne Nordsjælland

3F Nordsjælland

3F Fredensborg