

**Nyborg**
KOMMUNE

- Midtpunkt for gode oplevelser

Aftale om vilkår for medarbejderrepræsentanter mellem Nyborg Kommune (Pleje- og Omsorgsafdelingen og Sundhedsafdelingen) og Dansk Sygeplejeråde (DSR)

- Den generelle del:
 1. Principper for medarbejderrepræsentanternes vilkår
 2. TR-struktur og AMR
 3. Tid til TR og AMR
 4. Generelle forhold vedr. tid til hvervet
 5. Økonomisk kompensation
 6. Lønforhold (herunder funktionstillæg for varetagelsen af hvervet)
 7. Genforhandling/evaluering af aftalen/Opsigelse
- De konkrete aftaler mellem Nyborg Kommune og Dansk Sygeplejeråd (DSR):

1.

Principper for medarbejderrepræsentanternes vilkår

Der er udarbejdet retningslinjer i Nyborg Kommunes MED-aftale om principper for vilkår til Fællestillidsrepræsentanter (FTR), Tillidsrepræsentanter (TR), Arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) og Medarbejderrepræsentanter (MR).

Formålet er jf. MED-aftalens § 16:

"Når medbestemmelse og medindflydelse skal være reel, vedkommende og i praksis bidrage konstruktivt til velfungerende arbejdspladser, er det en forudsætning, at medarbejdernes repræsentanter har tilfredsstillende og aftalte vilkår for varetagelsen af deres opgaver."

Det betyder konkret, at de udarbejdede retningslinjer tager udgangspunkt i følgende elementer:

- a) tid til hvervet
- b) uddannelse
- c) vikar/kompensation ved fravær pga. hvervet
 - a. Det skal aftales, hvordan medarbejderrepræsentantens lokale arbejdsplads kompenseres
- d) faciliteter
- e) aftaler om sædvanlig løn
- f) transport
- g) hvervets ophør

Og særligt for FTR/TR og AMR

- h) vilkår i forbindelse med helt eller delvist frikøb
- i) løn

2.**TR-struktur og AMR:**

Der indgås konkret aftale i de enkelte afdelinger, som afspejler den organisatoriske struktur. Der sker løbende tilpasning af struktur. De enkelte afdelinger har ansvaret for at tilpasse/gøre opmærksom på ændringer, som har betydning for gældende struktur. PMF anmelder valg og beskriver, når der indgås valgsamarbejder.

3.**Tid til TR og AMR:**

Indgåelse af aftaler om tid til FTR/TR sker ud fra en konkret vurdering, hvor der lægges vægt på (se også punkt 6 – lønforhold).

- opgavens kompleksitet
- antal af medarbejdere den enkelte repræsenterer
- kompleksiteten generelt i forhold til opgavevaretagelsen.
- FTR/TR kompetenceforhold lokalt (vedrørende løn- og/eller ansættelsesvilkår og arbejdsvilkår.
- Varetagelse af TR-funktionen på flere arbejdssteder.

Ovenstående er ikke udtømmende.

Det er hævet over enhver tvivl, at medarbejderrepræsentanterne skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelsen af deres hverv.

4.**Generelle forhold vedr. tid til hvervet.**

Lokalt afsættes på forhånd tid til forudsigelige aktiviteter på egen arbejdsplads, herunder:

- Forberedelse, deltagelse og opfølgning/formidling af møder i MED-systemet
- Næstformandspost i lokaludvalg
- Lokalt TR-arbejde¹ og møder
- Lokalt AMR - arbejde og møder

Herudover afsættes på forhånd lokalt tid til varetagelse af TR-funktionen på flere arbejdssteder. Indgår i vurderingen i forhold til den fornødne tid.

Den afsatte tid kategoriseres i følgende intervaller (hvor mange medarbejdere er TR'eren repræsentant for):

TR

0-25 medarbejdere: Der afsættes ikke særskilt - men den nødvendige og tilstrækkelige - tid.

Over 25 medarbejdere:

TR/AMR

Central pulje jf. MED-aftalens bilag 5 (uanset antal medarbejdere):

Hovedudvalgsmedlem	30 timer årligt
Næstformand i HOU	16 timer årligt
Koordinationsgruppemedlem	20 timer årligt
Næstformand, koordinationsgruppe	8 timer årligt

Øvrige forhold efter lokal forhandling

Lokaludvalgsmedlem	ca. 10 timer årligt
Næstformand, lokaludvalg	ca. 5 timer årligt
Forhandlingskompetence, Lokal løndannelse, tid pr. medarbejder årligt	ca. 1 timer efter lokal vurdering
Øvrigt lokalt TR-arbejde og -møder pr. medarbejder årligt	ca. 1 time efter lokal vurdering
Lokalt AMR-arbejde og møder, pr. medarbejder årligt	ca. 1 time efter lokal vurdering

¹ Lokalt TR-arbejde dækker over: forhandlinger og drøftelser med ledelsen, samtaler med og orientering af de ansatte som tillidsrepræsentanten repræsenterer, nødvendig kontakt og koordinering med andre tillidsrepræsentanter inden for institutionen samt nødvendig indsamling og formidling af information. Listen er ikke udtømmende.

a) Tid til hvervet FTR/TR:

Generelt: Medarbejderrepræsentanter skal have den fornødne tid.

Tid til hovedudvalg og koordinationsgrupper finansieres af central pulje. Tiden til øvrige aktiviteter skal findes inden for den enkelte afdeling.

I vurderingen af den lokale tid kan indgå at AMR'eren dækker flere geografiske enheder eller flere vagtlag.

De lokale vilkår aftales som udgangspunkt med nærmeste leder.

Det er en overordnet ramme, der som udgangspunkt ikke overskrides. I det omfang at man fra arbejdspladsens side vurderer, at rammen ikke kan holde, kan den genforhandles.

b) Uddannelse

For at sikre FTR/TR/AMR mulighed for at holde sin faglige uddannelse ved lige er det aftalt, at der indgås en kompetenceudviklingsplan med nærmeste leder, der blandt andet sikrer mulighed for at deltage i relevante faglige kurser på lige vilkår med øvrige kollegaer. Dette kan ske i forbindelse med den almindelige medarbejdersamtale (MUS).

FTR/TR/AMR/MR har ret til at deltage i alle relevante uddannelsesaktiviteter og kurser i relation til hvervet, herunder MED-uddannelse og sikkerhedsuddannelse. Vedr. sikkerhedsuddannelsen gælder dette for TR medlemmer af Hovedudvalget, næstformanden af koordinationsgruppen samt SR'erne.

c) Vikar/kompensation ved fravær pga. hvervet

d) Faciliteter

Medarbejderrepræsentanten skal have mulighed for adgang til IT-udstyr og telefon på arbejdspladsen. Øvrige relevante faciliteter aftales lokalt.

e) Aftaler om sædvanlig løn

Hvis der af arbejdspladsen/Nyborg Kommune lægges beslag på en medarbejder i dennes egenskab af TR/AMR, ydes der medarbejderen normal løn.

f) Transport

Der ydes transportgodtgørelse efter gældende regler og MED-aftalens § 14. Alternativt anvendes kommunens biler efter lokale regler.

g) Hvervets ophør

I forbindelse med hvervets ophør afholdes udviklingssamtale med nærmeste leder med henblik på drøftelse af faglig kompetenceudvikling og den fremtidige opgavevaretagelse på arbejdspladsen. I den forbindelse drøftes også konsekvenserne for aflønningen.

TR der ufrivilligt ophører bibeholder deres TR-beskyttelse i et år efter TR-hvervets ophør som følge af arbejdsplads- og institutionssammenlægninger og som følge af at antallet af TR reduceres.

Ovennævnte omfatter ikke TR, som alene overgår til ny arbejdsgiver og selv vælger at stoppe som tillidsrepræsentanter eller vælger at skifte arbejdsplads.

Funktionstillægget for TR-virksomhed bortfalder ved hvervets ophør.

h) Vilkår i forbindelse med helt eller delvist frikøb

Der er mulighed for frikøb fra den faglige organisations side, hvis TR også varetager bredere opgaver for sine kollegaer i kommunen. Frikøb forhandles med den faglige organisation.

5.**Økonomisk kompensation.**

Fra central pulje kompenseres arbejdspladser, der har medarbejderrepræsentanter i tværgående MED-udvalg således:

Hovedudvalgsmedlem	30 timer årligt
Næstformand i HOU	16 timer årligt
Koordinationsgruppemedlem	20 timer årligt
Næstformand, koordinationsgruppe	8 timer årligt

6.**Lønforhold (herunder funktionstillæg for varetagelsen af hvervet).**

Varetagelsen af hvervet som (fælles)tillidsrepræsentant må ikke medføre indtægtstab og TR bibeholder derfor den løn inkl. tillæg som pågældende har ved hvervets tiltrædelse. Hvis (F)TR udfører opgaver uden for normal arbejdstid sidestilles dette med almindeligt arbejde og honoreres med sædvanlig løn, særydelser mv. jf. overenskomsten.

Hvis hvervet som (F)TR har et omfang som reducerer (F)TR's mulighed for at få en lønudvikling, der svarer til, hvad der generelt gælder på området, *kan* der aftales konkret lønkompensation til udligning af forskellen.

Lønkompensationen finansieres af midler fra Lokal løndannelse og forhandles samtidig med de ordinære lønforhandlinger.

Funktionsløn:

Funktionstillæg for varetagelsen af hvervet finansieres ligeledes af midler fra Lokal løndannelse og forhandles samtidig med de ordinære lønforhandlinger.

Der er indgået nedenstående forhåndsaftaler mellem parterne for at sikre ens honorering for sammenlignelige (F)TR-funktioner/AMR-funktioner. For funktioner som afviger væsentligt med hensyn til vilkår, område osv. vil der kunne indgås andre aftaler, ud fra en konkret vurdering. Personalechefen deltager altid i disse forhandlinger.

Følgende kriterier indgår i vurderingen af tillæggets størrelse:

TR-funktion (reguleres ikke for beskæftigelsesgrad)	(Beløb i 01.01.06-niv)
TR-funktion med mindre end 25 medarbejdere	6.100 kr.
TR-funktion med mindst 25 medarbejdere	6.100 kr.
TR med forhandlingskompetence vedr. løn og arbejdsvilkår. (under 25 medarbejdere)	9.121 kr.
TR med forhandlingskompetence vedr. løn og arbejdsvilkår. (mindst 25 medarbejdere)	10.261 kr.
FTR uden forhandlingskompetence	6.841 kr.
FTR med forhandlingskompetence	11.401 kr.

Ovenstående tillæg er reguleret til 01.01.06 niveau med udgangspunkt i de generelt aftalte tillæg til F(TR) og AMR i 31.03.00 niveau. I overenskomsten gældende på Sundhedskartellet's område er der aftalt minimumsbeløb på kr. 6.100,-, det betyder at generelle lavere tillæg er erstattet af tillæg på kr. 6.100

TR-suppleanter, der indtræder ved TR's fravær af over 1 måneds varighed, ydes funktionsløn som TR.

Kvalifikationsløn:

Derudover *kan* der aftales individuel kvalifikationsløn efter konkret vurdering.

Funktionsløn:**AMR-funktion (reguleres ikke for beskæftigelsesgrad)****(Beløb i 01.01.06-niv)**

AMR-funktion med mindre end 25 medarbejdere

6.100 kr.

AMR-funktion med mindst 25 medarbejdere

6.100 kr.

Kvalifikationsløn:

Derudover kan der aftales individuel kvalifikationsløn efter konkret vurdering.

Aftaler indgået i forbindelse med Kommunalreformen i 2007:

Hvis FTR/TR/AMR pt. har et mindre funktionstillæg for en lignende/samme funktion vil der blive suppleret op i henhold til indeværende aftale.

Hvis FTRTR/AMR pt. har et højere funktionstillæg for en lignende funktion, bibeholdes det høje funktionstillæg mens pågældende er FTR/TR/AMR.

7.**Genforhandling/evaluering af aftalen/Opsigelse.**

Aftalen kan evalueres ved ophør af tillidsrepræsentanternes funktionsperiode (mindst hvert 2. år.).

Aftalen kan genforhandles uden opsigelse. Aftalen kan skriftligt opsiges med 3 måneders varsel til en måneds udgang.

Følgende er aftalt mellem parterne:

Ad punkt 2. TR-struktur og AMR:

- Der vælges 1 FTR for hele kommunen
- Der vælges 1 TR for Rehabilitering
- Der vælges 1 TR for Myndighedsområdet
- Der vælges 1 TR for område 1
- Der vælges 1 TR for område 2
- Der vælges 1 TR i Sundhedsplejen

Ad punkt 3. Tid til (F)TR og AMR:

FTR: Der afsættes 6 timer/uge i gennemsnit. Planlægningen af FTR tiden sker med nærmeste leder med øje for så stor fleksibilitet som muligt.
FTR er også TR for Rehabiliteringen.

TR og AMR får fornøden tid.

Ad punkt 6. Lønforhold (herunder funktionstillæg for varetagelsen af hvervet).

I overenskomster gældende på Sundhedskartellets område er der aftalt minimumsbeløb/-tillæg på kr. 6.100,-.

Nedenstående tillæg er angivet i 01-01-06 niveau.

FTR får et tillæg på	kr.: 11.401,-
TR med forhandlingskompetence får et tillæg på	kr.: 9.121,-

AMR får et tillæg på	kr.: 6.100,-
----------------------	--------------

Da FTR også er TR for Rehabiliteringen gives der tillæg både for FTR-hvervet (kr 11.401,-) og TR-hvervet (kr. 9.121,-).

Denne aftale og indholdet i forhold til aflønning mv. har gyldighed fra 1. marts 2013.

Denne aftale erstatter tidligere aftale indgået 05.07.2013.

Underskrifter

DATO:

Nyborg Kommune

Dansk Sygeplejeråd

26.08.2014

Anette Corydon

Jørgen Thomsen