

**Nyborg**
KOMMUNE

- Midtpunkt for gode oplevelser

Aftale om vilkår for medarbejderrepræsentanter mellem Nyborg Kommune og BUPL

Den generelle del.

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) TR - og AMR struktur
- b) tid til hvervet
- c) uddannelse
- d) vikar/kompensation ved fravær pga. hvervet
- e) faciliteter
- f) aftaler om sædvanlig løn
- g) transport
- h) hvervets ophør

Og særligt for FTR og TR/AMR

- vilkår i forbindelse med helt eller delvist frikøb
- løn

a)

TR - og AMR struktur:

Der indgås konkret aftale i de enkelte afdelinger, som afspejler den til enhver tid gældende 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.

b)

Tid til FTR/TR og AMR:

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.

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 arbejdspladssens side vurderer, at rammen ikke kan holde, kan den genforhandles.

Indgåelse af aftaler om tid til FTR/TR sker ud fra en konkret vurdering, hvor der lægges vægt på (indgår også i vurdering omkring lønforhold - punkt 3).

- opgavens kompleksitet
- antal af medarbejdere den enkelte repræsenterer
- kompleksiteten generelt i forhold til opgavevaretagelsen (flere vagtlag, geografisk spredning).
- FTR/TR kompetenceforhold lokalt (vedrørende løn- og/eller ansættelsesvilkår og arbejdsvilkår).

Ovenstående er ikke udtømmende.

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

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

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

c)

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 AMR'erne.

d)

Vikar/kompensation ved fravær pga. hvervet

Det skal aftales, hvordan medarbejderrepræsentantens lokale arbejdsplads kompenseres.

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.

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 fratrædelse som tillidsrepræsentanter 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.

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.

2.

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

3.

Lønforhold (herunder funktionstillæg for varetagelsen af hvervet).

Varetagelsen af hvervet som FTR 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 side-stilles 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.

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

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

Derudover kan der gives funktionstillæg for hvervet.

Følgende kriterier indgår i vurderingen af tillæggets størrelse:

TR-funktion (reguleres ikke for beskæftigelsesgrad)	(Beløb i 31.03.00-niv)
TR-funktion med mindre end 25 medarbejdere	4.000 kr.
TR-funktion med mindst 25 medarbejdere	5.000 kr.
TR med forhandlingskompetence vedr. løn og arbejdsvilkår. (under 25 medarbejdere)	8.000 kr.
TR med forhandlingskompetence vedr. løn og arbejdsvilkår. (mindst 25 medarbejdere)	9.000 kr.
FTR uden forhandlingskompetence	6.000 kr.
FTR med forhandlingskompetence	10.000 kr.

Derudover kan der aftales individuel kvalifikationsløn efter konkret vurdering.

AMR-funktion (reguleres ikke for beskæftigelsesgrad)	(Beløb i 31.03.00-niv)
AMR-funktion med mindre end 25 medarbejdere	4.000 kr.
AMR-funktion med mindst 25 medarbejdere	5.000 kr.

Herudover kan være forhold der gør, at funktionstillægget er fastsat på et andet niveau end ovenfor anført. Dette vil fremgå konkret i de enkelte aftaler, der indgås med organisationen.

Derudover kan der aftales individuel kvalifikationsløn efter konkret vurdering.

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

4.

Genforhandling/evaluering af aftalen/Opsigelse.

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

Aftalen kan genforhandles uden opsigelse. Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel.

Følgende er aftalt mellem parterne:

1.

a)

TR-struktur og AMR:

Der er pt. følgende struktur:

- Der vælges 1 FTR for hele området –dækkende skole- og daginstitutionsområdet. (ekskl. dagplejen som dækkes under FOA overenskomsten).
- Der vælges TR for hver institution såfremt antallet den enkelte repræsenterer er min 5. (incl. TR)

b)

Tid til FTR/TR og AMR:

Der afsættes 22,3 timer/uge i gennemsnit til FTR. Institutionsleder og FTR sørger selv for arbejdstilrettelæggelsen.

Nedenfor en oversigt visende aftalen gældende pr. 1.3.2013:

Timer- hvem

Nyborg Kommune

BUPL frikøb

Timer i alt

Timer

1040 t/år (incl. MED - 50t/år + ■ frikøb -185t/år)

120 t/år (BUPL overfører penge månedsvist med 1/12)

1160 t/år (22,3 t/uge)

■

Frikøb/AKUT-betaling ca. 185 timer/årligt.

Disse timer indeholder:

- FTR uddannelse ca. 12 dage
- Visions- og budgetseminar 5 dage
- FTR træf 4 dage
- Temadage 5 dage

Udgiftsfordeling

Nyborg kommune

MED

BUPL (yderligere frikøb til ■)

I alt

Timer

1040 t/år

- 50 t/år

- 185 t/år

805 t/år (15,5 t/uge)

Nyborg Kommunes udgift vil fremover dermed blive reduceret med ca. 5,5 t/uge i 52 uger, hvilket er udgangspunktet for den fordeling af den samlede udgift, som skal finansieres af institutionerne i daginstitutionsområdet og SFO-skoleområdet.

Parterne er enige om ovenstående timetal til FTR-opgaven, som betyder FTR samlet set har 22,3 t/uge i gennemsnit frikøb (1040 + 120/52 uger).

TR og AMR får fornøden tid. Planlægning af tiden drøftes mellem TR/AMR og leder – tiden skal synliggøres i den enkelte institution.

3.

Lønforhold - funktionstillæg for varetagelsen af hvervet

FTR: 10.000,- (m. forhandlingskompetence)

TR: 8.000,- (m. forhandlingskompetence under 25 medarbejdere)

TR: 4.000,- (u. forhandlingskompetence under 25 medarbejdere)

AMR: 4.000,- (under 25 medarbejdere)

Der er tale om uændret aflønning i forhold til hidtil gældende aftale.
Funktionstillæg er angivet i 31.3.2000-niveau.

d)

Faciliteter.

FTR får mobiltelefon. FTR og TR får arbejdsmail adresse. Øvrigt IT udstyr stilles til rådighed i fornødent omfang.

Aftalen evalueres i 2. kvartal 2014.

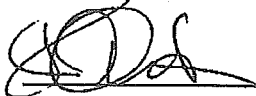
Denne aftale og indholdet har gyldighed fra 1. marts 2013.

Underskrifter

DATO:

27/8-2013

Nyborg Kommune



BUPL

Una Storgaard