



Aftale om vilkår for medarbejderrepræsentanter mellem Nyborg Kommune og FOA - dagplejen

Aftalen er indgået 05.07.2007 og revideret 16.06.2010.

Principper for medarbejderrepræsentanternes vilkår

Der er udarbejdet retningslinier i Nyborg Kommunes MED-aftale om principper for vilkår til (fælles)tillidsrepræsentanter (FTR/TR), sikkerhedsrepræsentanter (SR) 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 retningslinier 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 TR/FTR

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

a) *Tid til hvervet*

TR-struktur aftalt i 2007:

Dagplejen er efter kommunesammenlægningen opdelt i 3 nye områder. Der kan vælges 1 TR i hvert af de 3 nye områder, dvs. at der i alt er 3 TR'ere i Nyborg Kommunes dagpleje.

Blandt de 3 TR'ere vælges 1 FTR.

TR-struktur ændret pr. 01.11.2010:

Fra 1. november 2010 er der kun 1 TR for Nyborg Kommunes dagpleje.

Ordningen evalueres i sommeren 2012 forud for næste valgperiode.

Tid til FTR, TR og SR

TR (tidligere FTR) frikøbes på fuld tid. TR kan i nødvendigt omfang indgå som afløser ved dagplejerne, men modtager ikke gæstebørn.

Sikkerhedsrepræsentanter og øvrige medarbejderrepræsentanter får fornøden tid.

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 SR-arbejde og møder

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

Der er en grundlæggende sammenhæng mellem at TR har forhandlingskompetence vedr. løn og arbejdsvilkår og den afsatte tid.

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/SR

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, Ny Løn, 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 SR-arbejde og møder, pr. medarbejder årligt	ca. 1 time efter lokal vurdering

MR

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 TR'eren dækker flere geografiske enheder eller flere vagttag.

De lokale vilkår aftales som udgangspunkt med nærmeste leder.

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.

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 (F)TR/SR 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).

(F)TR/SR/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

Der etableres en central pulje, der kompenserer 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

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 er af arbejdspladsen/Nyborg Kommune lægges beslag på en medarbejder i dennes egenskab af TR/SR, 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 med hvervet som følge af strukturreformen 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.

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.

i) løn

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 det generelt gælder på området, kan det aftales konkret lønkomensation til udligning af forskellen.

Lønkomensationen finansieres af Ny Løn og forhandles samtidig med de ordinære lønforhandlinger.

Derudover kan der gives funktionstillæg for hvervet. Disse tillæg finansieres også af Ny Løn og forhandles samtidig med de ordinære lønforhandlinger.

Tillæg gives efter følgende kriterier:

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.

På baggrund af ovennævnte er der aftalt følgende tillæg i 31.03.00-niv.:

TR (tidligere FTR):

- får FTR-tillæg på 10.000 kr. + 10.000 som lokal TR = 20.000 kr.
- Derudover får lokalt løntillæg aftalt i forbindelse med Ny Løn.
- TR får mobiltelefon og betalt IT-opkobling (på lige fod med andre med hjemmearbejdspladser). Blækpatroner og papir udleveres af kommunen.

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

Derudover kan der aftales individuel kvalifikationsløn efter konkret vurdering.

På baggrund af ovennævnte er der aftalt følgende tillæg i 31.03.00-niv.:

- De 3 SR'ere får SR-tillæg på 5.000 kr. hver.
- Der gives tillæg på 500 kr. for telefongodtgørelse til SR-hvervet.

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

Hvis (F)TR/SR pt. har et højere funktionstillæg for en lignende funktion, bibeholdes det høje funktionstillæg mens pågældende er (F)TR/SR.

I øvrigt

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

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

Underskrifter

DATO:
16.06.2010

Nyborg Kommune



FOA


