

Aftale om vilkår for medarbejder repræsentanter mellem Nyborg Kommune og Teknisk Landsforbund.

Principper for medarbejder repræsentanternes vilkår

Der er udarbejdet retningslinjer i Nyborg Kommunes MED-aftale om principper for vilkår til (fælles) tillidsrepræsentanter (FTR/TR), Sikkerhedsrepræsentanter (SR) og Medarbejderrepræsentanter (MR).

Formålet er jvf. 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 p.g.a. hvervet. 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
- h. vilkår i forbindelse med helt eller delvist frikøb
- i. løn

a) Tid til hvervet

TR- og SR struktur:

TR har forhandlingskompetencen for ca. 14 medarbejdere heraf 2 i chefstillinger. Det er medarbejdere i Teknik- og Miljø, Beredskab og Pleje- og Omsorg. Der er i øjeblikket ikke udpeget SR for TL.

Tid til TR og SR:

TR og SR får den fornødne tid til rådighed. Tiden kan evalueres i år 2011.

Generelle forhold vedr. tid til hvervet

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

- Forberedelse, deltagelse og opfølgning/formidling af møder i MED-systemet.
- Næstformandspost i lokaludvalg

- Lokalt TR-arbejde og møder. (Lokalt TR-arbejde dækker eksempelvis 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.)
- Lokalt SR-arbejde og møder.

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

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

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

0-25 medarbejdere :

Der afsættes ikke særskilt – men den nødvendige og tilstrækkelige tid.

Over 25 medarbejdere:

TR/SR

Central pulje jvf. MED-aftalens bilag 5 (uanset antal medarbejdere): timer årligt

Hovedudvalgsmedlem 30

Næstformand HOU 16

Koordinationsgruppemedlem 20

Næstformand, koordinationsgruppe 8

Øvrige forhold efter lokal forhandling:

timer årligt

Lokaludvalgsmedlem ca. 10

Næstformand, lokaludvalg - 5

Forhandlingskompetence, Ny løn, tid pr. medsr. årligt - 1 efter lokal vurdering.

Øvrigt lokalt TR-arbejde og møder pr. medarb. årligt - 1 efter lokal vurdering

Lokalt SR-arbejde og møder, pr. medarb. årligt - 1 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 dækker flere geografiske enheder eller flere vagtlag.

De lokale vilkår aftales som udgangspunkt med den 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/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 kolleger. Dette kan ske i forbindelse med den almindelige medarbejdersamtale (MUS).

FTR/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 for koordinationsgruppen samt SR.

c) Vikar/kompensation ved fravær p.g.a. hvervet.

Der etableres en pulje, der kompenserer arbejdspladser, der har medarbejderrepræsentanter i tværgående MED-udvalg således:

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

d) Faciliteter

Medarbejderrepræsentanten skal have mulighed for adgang til IT-udstyr og telefon på arbejdspladsen. Øvrige relevante faciliteter, som mulighed for afholdelse af fortrolige samtaler, aftales lokalt.

e) Aftaler om sædvanlig løn

Hvis der 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 den nærmeste leder med henblik på en drøftelse af faglig kompetenceudvikling og den fremtidige opgavevaretagelse på arbejdspladsen. I den forbindelse drøftes også konsekvenserne for aflønningen. Funktionstillægget for TR-virksomhed bortfalder ved hvervets ophør.

TR der ufrivilligt ophører med hvervet som følge af strukturreform eller lign. omlægning hvor arbejdsplads- og institutionssammenlægninger gør at antallet af TR reduceres, bibeholder deres TR-beskyttelse i et år efter fratrædelse som tillidsrepræsentant.

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

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 kolleger i kommunen. Frikøb forhandles med den faglige organisation.

i) Løn

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

Hvis hvervet som FTR/TR har et omfang som reducerer FTR/TR mulighed for at få lønudvikling, der svarer til, hvad der generelt gælder for området, kan der aftales konkret lønkomensation til udligning af forskellen.

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

Derudover kan der gives funktionstillæg for hvervet. Disse tillæg finansieres af Ny Løn og forhandles samtidig med de ordinære lønforhandlinger og gives med tilbagevirkende kraft fra da TR blev godkendt i personalekontoret ved brev fra den faglige organisation som ikke er afvist.

Tillæg gives for 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 (u. 25 medarb.)	8.000 kr.
TR med forhandlingskompetence vedr. løn og arbejdsvilkår (o. 25 medarb.)	9.000 kr.
FTR uden forhandlingskompetence	6.000 kr.
FTR med forhandlingskompetence	10.000 kr.

Derudover kan der aftales individuel kvalifikationsløn efter konkret vurdering.

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.

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

Hvis FTR/TR/SR pt. har et højere funktionstillæg for en lignende/samme funktion, bibeholdes det høje funktionstillæg mens pågældende har funktionen.

I øvrigt

Aftalen kan evalueres ved ophør af FTR/TR/SR's funktionsperiode (hvert 2. År).

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

Dato: 3/2-2010

Nyborg Kommune:

Teknisk Landsforbund:

