



# Principper for medarbejderrepræsentanternes vilkår ved Holstebro Kommune



September 2009

## Bilag til MED Aftale

Principper for medarbejderrepræsentanternes vilkår i Holstebro kommune.

### Indledning

Holstebro Kommune er en værdibaseret organisation, hvor vore handlinger og præferencer er styret af vore værdier. Med udgangspunkt i værdierne er der i nedenstående udarbejdet forslag til en rammeaftale for medarbejderrepræsentanternes vilkår.

Holstebro Kommune er en decentralt ledet kommune med høj grad af frihed, ansvar og kompetence hos den enkelte leder og medarbejder.

Aftalen skal derfor betragtes som et udgangspunkt hvor decentrale forhandlinger kan resultere i ændringer i både opadgående og nedadgående retning.

Formålet med aftalen er at understrege betydningen af gode arbejdsvilkår for medarbejderrepræsentanterne i Holstebro Kommune samt værdien af et velfungerende dialogbaseret samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

I takt med den øgede decentralisering og implementeringen af flere nye personalepolitiske værktøjer, er behovet for inddragelse af kommunens tillidsrepræsentanter øget væsentligt. Det er desuden meget afgørende for Holstebro Kommune som en attraktiv arbejdsplads at værdier og beslutninger fra Hoved Med og Fælles Med via medrepræsentanterne når ud på alle arbejdspladser først derved får de gennemslagskraft.

Funktionen som MED-udvalgsmedlem/sikkerhedsrepræsentant/tillidsrepræsentant er af stor betydning for såvel medarbejder- som ledelsessiden ved gensidigt at give et kvalificeret medspil og konstruktivt modspil. Ledelsen ønsker gennem ord og handling at værdsætte medarbejderrepræsentanternes arbejde.

Det er i kommunens interesse, at tillidshvervene varetages tilfredsstillende, da det har betydning for Holstebro Kommune som en velfungerende og moderne arbejdsplads. Parterne er derfor enige om, at det er legitimt og nyttigt at bruge tid på tillidshvervene.

### Aftalevilkår

#### Udvalg:

Medarbejderrepræsentanterne skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelse af de opgaver, der følger af tillidshvervet.

Det er chefer og lederes ansvar at den nødvendige og tilstrækkelige tid er til rådighed til løsning af opgaverne.

Det er også de enkelte ledere, der har ansvaret for, at den daglige arbejdstilrettelægning og opgavefordeling foregår på en sådan måde, at der skabes reelle muligheder for at medarbejderrepræsentanterne kan udøve tillidshvervet.

Såfremt en medarbejderrepræsentant må forlade sit arbejde i den normale arbejdstid for at opfylde sine forpligtelser, skal der forud herfor træffes aftale med lederen herom. Tjenestefrihed gives derfor fortsat under hensyntagen til forholdene på arbejdsstedet.

For medarbejderrepræsentanter og næstformand i Hoved Med ydes årlig kompensation til arbejdsstedet via en central pulje.

For medarbejderrepræsentanter og næstformand i Fælles Med ydes årlig kompensation til arbejdsstedet via en pulje i forvaltningen.

For medarbejderrepræsentanter og næstformand i Lokal Med/Med personalemøde indgås der aftale på den enkelte arbejdsplads om nødvendig og tilstrækkelig tid til opgaverne og den konkrete arbejdsplanlægning af denne tid.

Der ydes kun kompensation for medarbejderrepræsentanter, der har deres daglige arbejde i Holstebro Kommune.

<b>Deltagelse i udvalg</b>	
<b>Medlem H Med</b>	<b>50 timer/år</b>
<b>Næstformand H Med</b>	<b>Yderligere 50 timer/år</b>
<b>Medlem af arbejdsgrupper nedsat af Hoved Med</b>	<b>30 timer/år pr. udvalg</b>
<b>Medlem F Med</b>	<b>37 timer/år</b>
<b>Næstformand F Med</b>	<b>Yderligere 37 timer/år</b>
<b>Medlem af arbejdsgrupper nedsat af F Med</b>	<b>Aftales i F Med forud for hvert udvalgs nedsættelse.</b>
<b>Medlem af L Med</b>	<b>Fornøden tid efter aftale</b>
<b>Medlem af arbejdsgrupper nedsat af L Med</b>	<b>Aftales lokalt</b>

Kompensationen beregnes ud fra en gennemsnitsløn inden for overenskomstgruppen og tilvejebringes ved en tilsvarende reduktion af lønsummen på de kommunale arbejdspladser.

Det gør sig således gældende, at lønkompensation på alle niveauer og for alle funktioner nævnt i notatet sker ud fra den aktuelle samlede lønsum.

### **Vilkår for TR, FTR og SIR:**

I nedenstående er der angivet rammer for tidskompensation til TR, FTR og SIR. Rammen kan justeres i både opadgående – og nedadgående retning i de konkrete forhandlinger.

Uanset denne rammeaftale gælder det fortsat, at der skal være den fornødne tid til at udføre hvervet. Den fornødne tid aftales efter en dialog mellem organisationen/repræsentanten og lederen.

Tidskompensation til TR og SIR forhandles decentralt og udgiften afholdes enten på den enkelte arbejdsplads eller hvor TR/SIR dækker flere arbejdspladser via fælles pulje for disse arbejdspladser.

Fællestillidsrepræsentanterne finansieres i fællesskab af de berørte forvaltningsområder efter antal medarbejdere inden for overenskomstområdet. Der sker forhandling om vilkår med direktøren/direktørerne ca. 1 gang årligt.

Nedenstående tidsnormer skal ses i forhold til et årligt timetal på 1,924 timer for en fuldtidsstilling. Tidsnormen vil være uændret ved deltidansættelse.

#### Tillidsrepræsentanter:

<b>Grundtakst som TR - til og med 10 medarbejdere</b>	<b>90 timer/årligt</b>
<b>Grundtakst som TR - 11- 24 medarbejdere</b>	<b>80 timer/årligt</b>
<b>Grundtakst som TR - 25 - 50 medarbejdere</b>	<b>70 timer/årligt</b>
<b>Grundtakst som TR - over 50 medarbejdere</b>	<b>60 timer/årligt</b>
<b>Grundtakst pr. medarbejder</b>	<b>3 timer/årligt</b>
<b>Grundtakst pr. medarbejder (fås kun hvis forhandlings- og aftalekompetencen vedrørende Decentral løndannelse er delegeret til TR)</b>	<b>1 time/årligt</b>

Grundtakst pr. medarbejder optælles én gang årligt - 1. januar.

Opgaverne i Hoved Med, Fælles Med og Lokal Med indgår ikke i den vejledende norm.

Der kan være behov for at aftale specielle vilkår for tillidsrepræsentanter, der repræsenterer medlemmer fordelt på mange arbejdssteder.

Udmøntningen af den konkrete tidskompensation skal afhængig af de decentrale forhold aftales mellem den stedlige leder og TR repræsentanten f.eks. ved "skemalægning" af hvervet, så det indgår som en del af normeringen, omlægning af arbejdet, personalerokering, vikarordning eller aftale om indregning af tid i forhold til tildelte opgaver.

Der vil som hidtil kunne fremsættes anmodning om frihed uden løn, eller frihed mod lønrefusion til deltagelse i forskellige møder og kurser m.v. arrangeret af den pågældendes faglige organisation i henhold til MED-aftalen.

#### Fællestillidsrepræsentanter

Vilkår for FTR skal forhandles individuelt, da FTR repræsentanten ofte også er repræsenteret i Hoved Med og Fælles Med og i arbejdsgrupper under Hoved Med.

Der vil være opgaver der er ens uanset hvor mange TR ere og medarbejdere FTR repræsentanten dækker – f.eks. tilegnelse af viden om overenskomst-mæssige forhold. Derfor vurderes der at være behov for en grundtakst.

<b>FTR</b>	
<b>Grundtakst som FTR</b>	<b>100 timer/årligt</b>

Grundtaksten skal suppleres med yderligere tidskompensation efter aftale ud fra det reelle behov.

Ud over antal ansatte inden for FTR repræsentanten "dækningsområde" og antallet af Tillidsrepræsentanter, kan andre forhold spille en rolle ved fastsættelse af timetal til frikøb f.eks.:

- geografiske forhold/antal institutioner
- kompleksiteten i opgavevaretagelse – hvis der f.eks. er mange forskellige specialområder
- omfanget af forvaltninger – herunder kontakt til flere direktører
- omfanget af arbejdspladser der ikke er dækket af TR.
- omfanget af kompetence udlagt fra organisationen.
- omfanget af arbejdspladser, der ikke er repræsenteret i F Med eller har personalemøder med Med status.
- forhandlings- og aftalekompetence vedr. Lokal løndannelse./arbejdstidsaftale
- øvrige særlige vilkår for arbejdsstedet

Den nødvendige og tilstrækkelig tid fastsættes i en konkret forhandling ud fra aftalte kriterier. Organisationerne har udarbejdet forslag til hvilke kriterier der kan indgå – Pjecen: ” Hensigten med FTR arbejdet i Holstebro kommune”  
Forhandlingerne foregår på forvaltningsniveau.

Der kan også være behov for at aftale yderligere tidskompensation ved større arbejdsomlægninger, organisationsændringer eller lignende.

Kompensationen sker til FTR´s afdeling/institution.

### **Sikkerhedsrepræsentanter**

<b>Sikkerhedsrepræsentanter</b>	
<b>Grundtakst som SIR</b>	<b>30 timer/årligt</b>
<b>Pr. medarbejder SIR repræsenterer</b>	<b>1 time/årligt</b>

Opgaverne i Hoved Med, Fælles Med og Lokal Med indgår ikke i den vejledende norm.

Den konkrete tidskompensation kan afhængig af de decentrale forhold aftales mellem den stedlige leder og SIR repræsentanten f.eks. ved ”skemalægning” af hvervet, så det indgår som en del af normeringen, omlægning af arbejdet, personalerokering, vikarordning eller aftale om indregning af tid i forhold til tildelte opgaver.

Kompensationen sker til SIR´s afdeling/institution.

### **Uddannelse af medlemmerne i MED organisationerne:**

Forudsætningen for et godt og udviklende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere er at både ledere og medarbejdere har de uddannelsesmæssige forudsætninger for varetagelse af opgaverne vedrørende medindflydelse, medbestemmelse samt arbejdsmiljø og at uddannelsen tilbydes snarest efter nyvalg.

Derfor arbejder vi i Holstebro kommune ud fra følgende principper:

- Såvel medarbejderrepræsentanter som ledelsesrepræsentanter skal gennemgå uddannelsen og det skal tilstræbes, at det gennemføres inden for det første år i MED udvalg.
- Arbejdspladser med personalemøder med MED status skal tilbydes MED-uddannelse svarende til Lokal Med – det vil sige med et aftalt forholdsmæssigt antal ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter (som minimum TR og SIR).

## Andre forhold:

- Medarbejderrepræsentanterne skal have mulighed for via tilgængeligt udstyr på arbejdspladsen, f.eks. IT udstyr og internetopkobling at kunne varetage tillidshvervene.
- Når planlagt rådhusbyggeri er færdigt skal der stilles et fælles kontor til rådighed for FTR repræsentanter.
- Ved forandrings- og organisationsudviklingsprocesser i Holstebro kommune, bør ledelse og medarbejderrepræsentanter som udgangspunkt have samme tilbud og mulighed for deltagelse i relevante informations- og uddannelsesaktiviteter.
- Hoved Med og Fælles Med repræsentanter indgår i temadrøftelser og fælles undervisning med det formål at fremme udvikling og samarbejde i Holstebro Kommune.

Aftalen gælder for 2 år fra den 1. oktober 2009.

Evaluering af denne aftale skal ske i Forhandlingsudvalget én gang årligt - første gang august 2010. Personaledirektøren har ansvaret for evalueringen.

Holstebro, den 28. september 2009

### For Holstebro Kommune:

---

Lars Møller, Kommunaldirektør

---

Personaledirektør Helle Bro

### For LO:

---

Bente Bæk Hansen, HK

---

Dorthe-Pia Hansen, FOA

---

Egon Rosgaard, 3F

---

Peter Sandkvist, SL

### For FTF:

---

Torben Voss, DLF

---

Bente Rasmussen, DSR

---

Astrid Jensen, BUPL

### For AC:

---

Olav Witt Jensen, Arkitektforbundet