



Bilag 5: Medarbejderrepræsentantens vilkår

Grundlag for aftalen:

- MED-aftalen Struer Kommune § 14
- Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse § 14 med bilag 7 & 8

Principper for medarbejderrepræsentanternes vilkår.

Der indgås aftaler på baggrund af nedenstående principper. Aftaler indgås mellem kommunen og de enkelte organisationer/tillidsrepræsentanter.

1. Medarbejderrepræsentanternes rolle

Det er vigtigt, at såvel ledelse som kolleger bakker op omkring tillidshvervet og accepterer, at det at være medarbejderrepræsentant kræver tid til:

- forberedelse af og deltagelse i møder og forhandlinger
- uddannelse/kurser m.v.
- løbende ajourføring
- fordybelse i aktuelle temaer
- kontakt til kollegerne

Medarbejderrepræsentanterne skal derfor have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelsen af deres hverv.

2. Tid

Det er udgangspunktet, at medarbejderrepræsentanter skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelsen af deres hverv.

Det betyder, at:

- Ledelsen er ansvarlig for, at den nødvendige og tilstrækkelige tid er til stede på arbejdspladsen, og at der tages de fornødne hensyn ved arbejdstilrettelæggelsen.
- Medarbejderrepræsentanter på alle niveauer kan afholde formøde
- Næstformanden i MED-udvalg på alle niveauer tildeles tid til samarbejdet med formanden for MED-udvalget
- Medarbejderrepræsentanterne skal have mulighed for kontakt med de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer, f.eks. i tilfælde af skiftende arbejdssteder eller store geografiske afstande.
- Medarbejderrepræsentanterne har mulighed for at afholde møder med medarbejderne fra deres områder. Der stilles lokaler mv. til rådighed
- Tiden til medarbejderrepræsentanterne på arbejdspladsen fastsættes efter objektive kriterier og kan eksempelvis være:

Antallet af personer/persongrupper, man repræsenterer, herunder

1. om man repræsenterer kolleger med tidsmæssig spredt arbejdstid (f. eks. dag-/nattevagt)
2. om man repræsenterer kolleger med geografisk forskellige arbejdssteder (f.eks. dagplejen)

3. om man repræsenterer kolleger med skiftende arbejdssteder (f. eks. i hjemmeplejen)
4. omfanget af forhandlingskompetence

3. Kompensation til arbejdspladsen/institutionen for medarbejderrepræsentanternes medvirken i MED.

MED-aftalen fastlægger, hvordan arbejdspladsen kompenseres ved

- "skemalægning" af hvervet, så det indgår som en del af normeringen
- omlægning af arbejdet
- personalerokering
- vikarordninger
- aftale om indregning af tid

Omfanget af tidsanvendelsen kan opgøres ud fra nedenstående model:

Opgavetyper:	Anslået tidsforbrug/aftalt tidsforbrug:	
	Indgår i MED-aftalen	Skal aftales mellem kommunen og de respektive faglige organisationer/TR Se vejledende ramme
Lokale TR-opgaver		xx timer/uge
AM-opgaver		xx timer/uge
Møder i Lokal-MED/personalemøder		xx timer pr. møde
Næstformand i Lokal-MED/personalemøder		xx timer/uge
Opgaver i relation til LØN (decentrale løndelev) og arbejdstid: FTR/enligt siddende TR TR		xx timer/år xx timer/år
Medlemmer af Hoved-MED	50 timer pr. år	
Medlemmer af Sektorudvalg	35 timer pr. år	
Medlemmer af Områdeudvalget	20 timer pr. år	
Herudover tildeles:		
Næstformand i Hoved-MED	2 timer/uge	
Næstformand i sektorudvalg	30 timer/år	
Næstformand i områdeudvalg	20 timer/år	
PersonalePolitisk Udvalg (PPU)	25 timer/år	

TR kørsel til møder (dvs. TR fra andre steder end hvor mødet afholdes)*	Kørsel afregnes efter km og tid indregnes i mødetiden	
Aktiviteter med refusion fra AKUT-fonden f.eks. organisationskurser for TR	Opgøres konkret	
Medlemmer af arbejdsgruppe nedsat af Hovedudvalget	Opgøres konkret	
Medlemmer af arbejdsgruppe nedsat af Sektorudvalget	Opgøres konkret	

Møder under MED-udvalget afregnes efter medgået tid i forhold til den enkelte.

For ovennævnte medlemmer afregnes der kommunal gennemsnitsløn (for det valgte overenskomstområde) i henhold til FLD. Er møderne ikke i arbejdstiden, sker det til den overenskomstmæssige løn.

Beløbet tilføres den enkeltes arbejdsplads automatisk fra den centrale lønpulje, dog ikke udover det aftalte tidsforbrug.

TR's interne tid til formøder ligger inden for det at være medlem af et udvalg.

Der er derudover afsat en pulje på 150 timer/år, der kan søges efter nærmere aftalte retningslinjer.

For arbejdsmiljørepræsentanter vil der ikke være refusion via AKUT-fonden, men der vil være møder/temadage og andet – med uddannelsesmæssigt indhold – arrangeret af de faglige organisationer, hvortil der ydes tjenestefrihed med løn.

- Medarbejderrepræsentanten skal have mulighed for - via tilgængeligt udstyr på arbejdspladsen, f.eks. IT-udstyr og internetopkobling - at kunne varetage sine arbejdspladsrelaterede opgaver forsvarligt.
- Hovedudvalget er forpligtet til at følge op på og mindst en gang årligt drøfte medarbejderrepræsentanternes vilkår og eventuelt behov for ændringer heri.
- Hovedudvalget fortolker eventuelle tvivlstilfælde

Den vejledende tid for TR-arbejdet og tillidsrepræsentantens tillæg beror på en forhandling og/eller lokalaftale med respektive organisationer. Der skal være afsat fornøden tid.

Leder/TR har en årlig drøftelse af rammer og vilkår, herunder tillæg omkring TR-funktionen.