



Manøvej 25
4700 Næstved
Telefon 5578 7800
msbr@msbr.dk

Aftale om vilkår for tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter

Aftalens område

Aftalen er indgået mellem Det Offentlige Beredskabs Landsforbund (DOBL), Fag og Arbejde (FOA) og Landsklubben for Deltidsansatte Brandfolk (LfDB) herefter samlet kaldet Organisationerne og Midt- og Sydsjællands Brand & Redning (MSBR).

Aftalen er indgået på baggrund af aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg (TR-aftale) samt rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (MED-aftale) indgået mellem KL og KTO.

Aftalen omfatter alle brandstationer/afdelinger indenfor MSBR's organisatoriske ansvarsområde.

Det er et fælles ansvar for MSBR og organisationerne, at sikre tillidsrepræsentanterne (TR), fællestillidsrepræsentanterne (FTR), arbejdsmiljørepræsentanterne (AMR) og fællesarbejdsmiljørepræsentanterne (FAMR), herefter samlet benævnt tillidsvalgte, gode vilkår for at virke og udføre deres respektive tillidshverv, herunder sikre forståelse hos kollegerne.

Aftalens fokus er de tillidsvalgtes opgaver og vilkår. Det er ikke hensigten med aftalen, at MSBR skal finansiere aktiviteter, der hidtil har været varetaget af organisationerne.

Aftalen er ikke gældende for tillidsvalgte, der repræsenterer den frivillige personalegruppe.

Prioriterede funktioner for tillidsvalgte

Det følger af MED-aftalen, at ledelse og medarbejdere skal arbejde for et gensidigt forpligtende samarbejde. Hensigten er, at alle ansatte i MSBR skal opleve en reel og formel medindflydelse og medbestemmelse på deres arbejde. Både i deres arbejdsdag sammen med kollegerne og når der træffes beslutninger, som kan have indflydelse på deres daglige arbejde.

MSBR og organisationerne forventer, at ledelsen og de tillidsvalgte udviser initiativ og medvirker til at sikre sammenhæng mellem den enkelte medarbejders ansvarsområde, opgaver, kvalifikationer og aflønning.

De tillidsvalgte er det direkte udtryk for kollegernes indflydelse, når der indgås forpligtende aftaler om arbejdspladsens langsigtede udvikling.

Ledelsen og de tillidsvalgte skal derfor være i udviklingsdialog, og de skal indenfor hver deres kompetenceområde kunne træffe beslutninger under dialogen.

Ledelsen, de tillidsvalgte og medarbejderne skal samarbejde om at føre MSBR's mål ud i livet. Det kan ske ved, at der skabes en sammenhæng mellem kravene til kvaliteten i MSBR's serviceydelser og til kvaliteten i den personalepolitik, der udvikles og anvendes på alle niveauer i organisationen.



Manovej 25
4700 Næstved

Telefon 5578 7800

msbr@msbr.dk

I samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere er der en række interesser, som parterne har hver for sig og i fællesskab. Her tænkes både på de interesser, der er fælles for medarbejdere og ledelse, og på de legitime og på nogle områder modsatrettede interesser, som hver part kan have. Selv om interesserne i et vist omfang kan være modsatrettede, betyder det ikke, at samarbejdet ikke kan fungere, og at man ikke kan nå de mål, som MSBR har sat sig. Tværtimod er der en erkendelse i MSBR af, at forbedring af serviceydelserne bl.a. forudsætter engagerede, effektive og kvalitetsbevidste medarbejdere, hvilket man bedst opnår, når medarbejderne deltager i beslutningerne om rammerne for arbejdet.

De tillidsvalgte - dialog- og aftalepart

MSBR's forventninger til de tillidsvalgte er blandt andet, at

- man tager medansvar i forhold til drifts- og udviklingsmålene for den samlede arbejdsplads,
- man tager medansvar for samarbejdet om den løbende personale-, kvalifikations- og kompetenceudvikling på arbejdspladsen,
- man tager medansvar for samarbejdet om den stadige kvalitetsudvikling og dokumentation af denne på arbejdspladsen.

Det betyder, at de tillidsvalgte både har ret og pligt til at deltage i beslutningsprocesser jf. MED-aftalen.

Det kræver, at de tillidsvalgte er fortrolige med sine kolleger og har deres bagland i orden, så der er potentiale til at indgå i en udviklingsdialog med ledelsen. Det kræver tillige, at de tillidsvalgte er fortrolige med det faglige områdes særlige rammer og vilkår for at løse deres opgaver.

De tillidsvalgte skal i deres dialog med kollegerne kunne håndtere interesseforskelle blandt kollegerne. Denne kompetence er en nøglekompetence, når de tillidsvalgte skal virke som dialog- og aftalepart i forhold til ledelsen. Det er helt centralt, at de tillidsvalgte, som et bindeled mellem medarbejdere og ledelse, kan skabe rum for, at kollegerne kan drøfte deres fremadrettede bud på udviklingen af arbejdet og arbejdsmiljøet.

De tillidsvalgte skal gøre det muligt for kollegerne at afklare og diskutere forskelligartede ønsker til forandring og udvikling og ikke alene kunne handle på kollegernes vegne, men også mestre involvering af dem.

Ledelsen - i samspil med de tillidsvalgte

Ledelsen har pligt til, at inddrage de tillidsvalgte helt fra opstarten af en beslutningsproces, således at de tillidsvalgte sikres en reel medindflydelse i hele beslutningsprocessen.

For ledelsen og de tillidsvalgte drejer udviklingsdialogen sig om at udnytte den fælles viden og de fælles erfaringer, der eksisterer i en hel medarbejdergruppe, således at fælles viden og fælles erfaringer bliver til gavn for helheden.

I henhold til MED-aftalen skal ledelsen sikre de tillidsvalgte den nødvendige og tilstrækkelige tid til at fungere i forhold til de krav og forventninger, der er til de tillidsvalgte.



Manovej 25
4700 Næstved
Telefon 5578 7800
msbr@msbr.dk

Grundlaget for udviklingsdialog - kompetence til at indgå aftaler

For ledelsen er det afgørende, at den enkelte tillidsvalgte har kompetence til at indgå i udviklingsdialog og til at indgå aftaler med ledelsen alt efter, hvilken kompetence, der er tillagt de tillidsvalgte.

For ledelsen og organisationerne er det en fælles interesse, at de tillidsvalgte har kompetencer/kvalifikationer, der bygger på viden og erfaring, så de tillidsvalgte er i stand til at varetage tillidshvervet på det niveau, de er pålagt opgaver og kompetence.

Deltagelse i udviklingsdialog, inddragelse af kollegaer, tilrettelæggelse af beslutningsprocesser og indgåelse af aftaler, kræver velkvalificerede og kompetente tillidsvalgte.

Kvalificering af TR og FTR - kompetencekrav

Alle TR og FTR skal så hurtigt som muligt efter valg deltage i og gennemføre organisationernes grunduddannelse og efter vurdering af opgaver og funktioner, tilbydes uddannelse på organisationernes evt. overbygningsmoduler.

Det forventes tillige, at den enkelte TR og FTR sætter sig ind i de særlige rammer, krav og vilkår, som gælder for varetagelsen af det konkrete faglige opgavefelt.

Aflønning for varetagelse af funktionen som tillidsvalgt

MSBR og organisationerne er enige om, at de kompetente tillidsvalgte, der mestrer deltagelse i udviklingsdialog, inddragelse af kolleger, tilrettelæggelse af beslutningsprocesser og indgåelse af aftaler, er en gevinst for såvel arbejdsplads som kolleger.

Med en aftale om aflønning for varetagelsen af funktionen bliver det nødvendigt, at have fokus på funktionens vigtighed, på tyngden i hvervet og på kvalifikations- og kompetencekrav i hvervet.

Honorering af tillidsvalgte i MSBR er betinget af, at

- TR og FTR gennemfører organisationernes TR-uddannelser, samt har og udøver forhandlings- og aftalekompetence,
- AMR og FAMR gennemfører de lovpligtige arbejdsmiljøuddannelser,
- tillidsvalgte organiseret i FOA og DOBL gennemfører MED-uddannelsen i regi af PUF (Parternes Uddannelsesfællesskab)
- tillidsvalgte organiseret i LfDB tilbydes MED-uddannelsen i regi af PUF (Parternes Uddannelsesfællesskab)

Satser for funktionsaflønning af de tillidsvalgte – beløb er i 31/3 2000-niveau:

1. TR uden aftalekompetence	4.500 kr.
2. TR med aftalekompetence	6.000 kr.
3. AMR (uddannelse lovpligtig)	2.500 kr.
4. FTR for deltidsansat brandpersonale, beløb tillagt TR sats	3.000 kr.

Aftalen om honorering sker som en del af den lokale løndannelse. Honoreringen gradueres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.

Det aftalte funktionstillæg for tillidshvervet bortfalder uden særskilt varsel til udgangen af den måned, hvor tillidshvervet måtte ophøre.



Manovej 25
4700 Næstved
Telefon 5578 7800
msbr@msbr.dk

Tillidsvalgte, der fra tidligere aftaler har højere funktions- og/eller kvalifikationstillæg, bevarer differencen som et personligt tillæg.

Der er således enighed om et princip om modregning i forhold til tidligere udmøntning af tillæg til tillidsvalgte.

Vilkår

MSBR og organisationerne er enige om, at de tillidsvalgtes samlede arbejdsbyrde skal være både overkommelig og overskuelig.

Tid

Som udgangspunkt må de tillidsvalgte anvende den tid, der er nødvendig i forhold til tillidshvervets forsvarlige udførsel (begrebet fornøden tid) under hensyntagen til brandstationens/afdelingens størrelse og evt. lokale forhold. De tillidsvalgte skal udføre deres tillidshverv på en måde, så det medfører mindst mulig forstyrrelse af den pågældendes produktive arbejde.

Der administreres efter begrebet "fornøden tid".

Ved større ændringer - eksempelvis organisationsændringer eller udmøntning af besparelser er MSBR og organisationerne enige om, at det på forhånd aftales nærmere mellem ledelse og TR, hvordan TR arbejdet tilrettelægges og, hvad et forventet tidsforbrug vil være i den forbindelse.

Ved deltagelse i møder udenfor den normale arbejdstid ydes der timebetaling svarende til gældende overenskomsts bestemmelser for øvelser mv. Indeholder overenskomsten for den pågældende medarbejder ikke nogen bestemmelser om deltagelse i øvelser mv. ydes der timebetaling i forhold til pågældendes normaltimeløn.

Er den pågældende medarbejder ansat med flextid indgår deltagelse i møder, som en del af den normale arbejdstid.

Jf. § 6, stk. 1 i TR-aftalen kan udøvelsen af hvervet som tillidsvalgt aldrig udløse overarbejdsbetaling.

Timebetalingen ydes pr. påbegyndt time og faktisk forbrugt tid inkl. transport tid.

Øvrige vilkår

Det aftales lokalt på de enkelte brandstationer/afdelinger, hvordan de tillidsvalgte sikres adgang efter behov til kontor- eller møderum til fortrolige samtaler. Der skal aftales lokale muligheder for adgang til kontorarbejdsplads med kontorfaciliteter incl. adgang til aflåseligt skab.

Det kan individuelt aftales, at en tillidsvalgt får mobiltelefon stillet til rådighed, hvis der konkret er et behov for det, eksempelvis ved hyppig behov for kontakt uden for almindelig arbejdstid.

AKUT-bidrag

Når tillidsvalgte deltager i aktiviteter arrangeret af organisationerne, indhentes AKUT-bidrag.

Indtægten fra AKUT tilgår MSBR. Blanket vedr. AKUT-bidrag indsendes til lønadministrationen.



Manøvej 25
4700 Næstved
Telefon 5578 7800
msbr@msbr.dk

De tillidsvalgte sikrer besked til ledelsen om deltagelse i aktiviteter arrangeret af organisationerne således, at ledelsen kan sikre, at der indhentes AKUT-bidrag.

Evaluering af aftalen

Aftalepartene er enige om, at denne aftale om vilkår for tillidsvalgte evalueres et år efter ikrafttræden. MSBR tager initiativ til at indkalde parterne til evalueringsmøde.

Ikrafttræden, overgangbestemmelser og opsigelse

Aftalen træder i kraft den 1. marts 2017.

Parterne er enige om at honorering efter denne aftale sker med tilbagevirkende kraft fra den 1. juli 2016.

Aftalen kan opsiges af såvel MSBR som af organisationerne, med 3 måneders varsel til udgangen af en måned. Opsigelse skal være skriftlig.

Midt- og Sydsjællands Brand & Redning
Midt- og Sydsjællands Brand & Redning
Manøvej 25, 4700 Næstved
Tlf. 55 78 78 00
CVR. 35434399

Den 3/2 2017

Det Offentlige Beredskabs Landsforbund

Den 3. marts 2017

Fag og Arbejde

FOA Sydsjælland
Bataljonsvej 3
4700 Næstved
Tlf. 46 97 28 00

Den 24/2-2017

Landsklubben for Deltidsansatte Brandfolk

Den 16-2-17