

Præcisering af uddelegering af mandat til TR i Lyngby-Taarbæk Kommune BUPL Nordsjælland

Er I fem ansatte eller derover, som er på BUPL's overenskomst, har I adgang til at vælge en TR. Alle har stemmeret ved valget, men det er kun et medlem, som kan vælges til opgaven.

TR's vigtigste opgave er at bidrage til ro og orden på arbejdspladsen.

Ledelsen og medarbejderne skal derfor gøre sig klart, at når TR er valgt, skal der i samarbejde

med ledelsen afsættes den fornødne tid til at løse opgaven forsvarligt.

BUPL fordrer, at TR udfører sit hverv professionelt og med engagement.

Altså ligger der en forpligtelse i det valg, man træffer, både som personalegruppe og som den valgte.

Når der er valgt en TR, uddelegeres mandat fra BUPL Nordsjælland, til at:

Lave lokale aftaler med ledelsen:

Dette indebærer at have indsigt i BUPL's politikker på det pågældende område, samt indsigt i LTK's igangværende indsatser og strategier på området.

TR skal ifølge rammeaftalen indrages i enhver overvejelse, som kan medføre forandringer for de ansattes hverdag og vilkår.

Eksempelvis kan disse være mødetider, ferieplanlægning samt besparelser, som kan medføre ændringer i arbejdstid for de ansatte. Strukturelle ændringer, som kan have indvirkning på de ansattes hverdag, skal også drøftes med TR forinden beslutning herom.

Mandat til forhandling og aftaleindgåelse betyder at:

TR kan indgå aftaler på BUPL's vegne i egen institution. Det kan eksempelvis være aftaler om arbejdstid, deltagelse i diverse arrangementer og uddannelsesforløb, kurser m.v.

Idet mandatet er lokalt, hviler der et stort ansvar på aftaleparterne, hvad angår overholdelse af diverse overenskomster og forhåndsftaler.

BUPL forventer, at aftaler som indgås lokalt, bliver videresendt til

Fællestillidsrepræsentanten med henblik på at holde BUPL informeret.

Forhandling af lokal løn:

Se afsnit vedr. BUPL's uddelegering af forhandlingsmandat, herunder hvilke opgaver institutionens TR har i forbindelse hermed.

Mandatet flyder i begge retninger

TR har opgaven med at udføre det mandat, BUPL har uddelegeret. Men i ligeså høj grad gælder det modsatte; at TR afgiver mandat til både FTR og BUPL fra medlemmerne ved indgåelse af centrale aftaler og overenskomster.

Dette understreger vigtigheden af, at TR deltager i de møder, herunder faste TR-møder, som BUPL og FTR inviterer til.

Da TR-møderne primært er et strategisk forum for de valgte, hvor der samtidig finder gensidig information sted, bør hvert møde betragtes som en del af en større helhed, som gennem året danner rammen for TR's arbejde.

At holde sig opdateret:

TR forventes at opdatere sin viden løbende på diverse hjemmesider, herunder BUPL.dk og LTK.dk, for at være orienteret om det sidste nye indenfor arbejdsområdet.

Husk at bede om hjælp

Det er vigtigt, at TR løbende søger at blive stadig mere kompetent i sin funktion, via kurser m.m. FTR og BUPL's sagsbehandlere/konsulenter står til rådighed for TR og kan bidrage med svar og hjælp, når det behøves. Men det er vigtigt, at TR bliver styrket i at kunne løse sine opgaver selv.

Lønforhandling

Følgende præciserer de opgaver, TR har i forbindelse med lønforhandling.

Ved Nyansættelser.

BUPL fordrer at TR deltager i ansættelses udvalget.

Ved nyansættelse skal TR videreformidle ansøger til FTR, som derefter forhandler lønnen.

Herunder gælder også overholdelse af forhåndsaftalen mellem BUPL og LTK.

Aftale formular skal udfyldes og underskrives af leder, og derefter fremsendes til FTR , som benytter den fornødne tid på at gennemgå den og tillige underskriver og returnerer til leder.

Dette skal ske **inden pædagogen påbegynder arbejdet** i institutionen.

Ved evt. uenighed kan forhandlingen føres videre i det faglige system.

Årlig lønforhandling.

De ansatte pædagoger har ret til en årlig lønforhandling. Opgaven med at forhandle den enkeltes løn, sikres gennem det årlige løn eftersyn, som FTR foretager i samarbejde med institutionens egen TR. Ansatte har derudover altid adgang til bede om et gennemsyn af lønnen, samt arbejdsopgaver, hvorefter FTR vurderer om der kan begæres forhandling.

BUPL fordrer at TR har adgang til samtlige oplysninger vedr. budget, forbrug m.m. for at kunne videreformidle de lokale forhold til FTR, forinden forhandlingen. Det skal sikres at der er et så transparent forhandlingsmiljø som muligt. FTR begærer forhandling så tidligt som muligt, således at lederen kan nå at indhente og fremsende de relevante oplysninger forinden forhandling.

Der er indtil 6 ugers svarfrist på en forhandlings begæring.

Ved begge typer forhandling, skal FTR have adgang til at se på følgende:

Det totale budget for indeværende år

Mere/mindre forbrug af lønmidler

Tilbageløb af lønmidler over tid. (evt. ved stillingsvakancer o.lign.)

Det fordres at leder oplyser om ovenstående forhold.

For BUPL Nordsjælland

Katja Bank Christensen og Peter Winding (Fællestillidsrep.)