



## Lokalaftale om vilkår for varetagelse af hvervet som fællestillidsrepræsentant for BUPL i Lejre Kommune

### 1. Aftalegrundlag

Følgende aftaler danner grundlag for denne aftale om vilkår for fællestillidsrepræsentanten for pædagoger ansat i Lejre Kommune:

#### 1.1. Centrale aftaler:

- Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg.
- TR-vilkårsprotokolatet

#### 1.2 Lokale aftaler:

- Lejre Kommunes lokale MED-aftale
- Lejre Kommunes personalepolitiske værdigrundlag

### 2. Tid til varetagelse af erhvervet som tillidsrepræsentant og fællestillidsrepræsent

Tillidsrepræsentanter skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid. Mange faktorer influerer på, hvad nødvendige og tilstrækkelige tid er, og kan variere over tid.

Det er kommunens holdning, at udgangspunktet for at vurdere omfanget af tid til udførelse af hvervet som tillidsrepræsentant er lokale drøftelser mellem tillidsrepræsentant og leder.

Der kan i særlige tilfælde indgås lokale aftaler om tillidsrepræsentanternes konkrete tidsanvendelse – fastlæggelse af timeforbrug for varetagelse af hvervet.

I kommunens Lokale MED-aftale er beskrevet i §13:

Bestemmelserne i §13 omfatter alle MED-repræsentanter, dvs. både tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter og andre medarbejderrepræsentanter.

Bestemmelserne i §13 vedrører både varetagelsen af hvervet indenfor og udenfor arbejdspladsen.

*Stk. 1 MED-repræsentanterne skal sikres den samme lønudvikling som øvrige medarbejdere i virksomheden.*

*Stk. 2 Leder og medarbejderrepræsentant skal drøfte og aftale evt. skriftligt, hvordan stk. 3-5 udmøntes konkret. Hvis der er uenighed, kan en af parterne bringe sagen for HU.*

*Stk. 3 Medarbejderrepræsentanter skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelsen af deres hverv, herunder til formøder, mødeforberedelse og kontakt til suppleant.*



*Stk. 4 Det aftales mellem nærmeste leder og medarbejderrepræsentanten, hvordan det sikres, at medarbejderrepræsentanten har mulighed for kontakt med de medarbejdere, medarbejderrepræsentanten repræsenterer.*

*Med udgangspunkt i lokale forhold aftales det mellem nærmeste leder og medarbejderrepræsentant, hvordan det sikres, at medarbejderrepræsentanten har (mulighed for at have) adgang til telefon, afholde samtaler og opbevaring af materialer.*

*Stk. 5 Nærmeste leder og medarbejderrepræsentanten kan aftale, at en del af medarbejderrepræsentantarbejdet foregår hjemme, hvis arbejdspladsen ikke har de fornødne faciliteter, og hvis arbejdet tilrettelægges indenfor pågældende medarbejders normale timetal.*

### **Særligt vedrørende fællestillidsrepræsentant**

I modsætning til tillidsrepræsentanter, hvor alle virksomheder af en vis størrelse som udgangspunkt har en tillidsrepræsentant og hvis aktiviteter og tidsforbrug primært er rettet mod virksomheden, så varetager fællestillidsrepræsentanten opgaver og et dertil hørende tidsforbrug, som rækker ud over den pågældendes arbejdsplads.

I kommunens Lokale MED-aftale er beskrevet i §14:

Der kan være situationer, hvor den enkelte virksomhed belastes økonomisk af repræsentanters arbejde i HU eller af arbejdet som fællestillidsrepræsentant.

*Stk. 1 Virksomheden ydes ikke kompensation for medarbejder-repræsentantarbejde indenfor virksomhedens egne rammer, fordi alle virksomheder indgår i samarbejds- og sikkerhedsstrukturen.*

*Stk. 2 I det omfang en medarbejderrepræsentant indgår i HU eller er fællestillidsrepræsentant kompenseres virksomheden for tid brugt til arbejdet som HU medlem og/eller fællestillidsrepræsentant. Kompensationen ydes fra en central pulje.*

I vurderingen af hvor meget tid der kompenseres til fællestillidsrepræsentantens virksomhed indgår bl.a.

- Antal ansatte og faggrupper som fællestillidsrepræsentanten repræsenterer
- Antal virksomheder som fællestillidsrepræsentanten dækker
- Antallet af tillidsrepræsentanter i øvrigt
- Mødevirksomhedernes antal
- Beskrivelsen af arbejdsdelingen mellem fællestillidsrepræsentanten og de enkelte tillidsrepræsentanter
- Sagsbehandling
- Kompetence til at forhandle på organisationens vegne

På den baggrund kompenseres fællestillidsrepræsentantens virksomhed for 35 timer om ugen.

For arbejdet i MED-Hovedudvalget, kompenseres virksomheder, som har HU-medlemmer, for 80 timer/år. Den virksomhed, som har næstformand ansat, kompenseres med 100 timer/år.



### 3. Information og kommunikation

I kommunens Lokale MED-aftale er blandt andet beskrevet, at aftalens formål er, at informationsniveauet hos medarbejdere og ledere i Lejre kommune styrkes og udvikles.

Delmålene er:

- at sikre en gensidig information mellem ledere og medarbejdere
- at styrke ledernes pligt til at informere
- at styrke medarbejdernes ansvar i at opsøge information
- at medarbejderne oplever at blive informeret målrettet

Tillidsrepræsentanten/fællestillidsrepræsentanten er ansvarlige for at søge oplysninger, og i tilfælde af, at der kan være information/viden, som er væsentlig for kolleger og/eller lederen at videreformidle dette.

Af væsentlige skriftlige centrale informationskilder kan nævnes Personalehåndbogen, dagsordner/referater fra Hovedudvalg, politiske udvalg og Kommunalbestyrelsen.

#### 3.1 IT-udstyr og internetopkobling

I kommunens MED-aftale er beskrevet §13:

*Stk. 6 Medarbejderrepræsentanter har adgang til pc'er med opkobling til kommunens Intranet. som udgangspunkt er pc'en placeret på arbejdspladsen.*

Det er aftalt, at fællestillidsrepræsentanten har kontor stillet til rådighed på arbejdspladsen. Der arbejdes på sigt på at få etableret et fælleskontor for fællestillidsrepræsentanterne i kommunen med IT-udstyr.

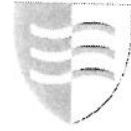
### 4. Transportgodtgørelse

Der ydes transportgodtgørelse i henhold til de gældende regler i kommunen.

### 5. Uddannelse/kompetenceudvikling

I forhold til TR'ere og FTR'eres efteruddannelse/kompetenceudvikling henvises til MED-aftalen §13, hvori følgende er beskrevet:

*Stk 10 Tillidsvalgte personlige og faglig udvikling drøftes ved årlige udviklingssamtaler med nærmeste leder. Her drøftes kompetenceudvikling i relation til jobbet, og i udviklingsplanen tages der højde for kurser og uddannelse i relation til tillidshvervet.*



*Hvis tillidsvalgte ophører i funktionen, tilbyder Lejre Kommune opkvalificering i faget, idet der skal være mulighed for at indhente den faglige kompetence, der mangler, fordi medarbejderen har varetaget et tillidshverv.*

## 6. Evaluering

Aftalen evalueres efter 1 år senest februar 2009.

## 7. Ikrafttrædelse

Aftalen træder i kraft pr. 1. januar 2008.

## 8. Opsigelse

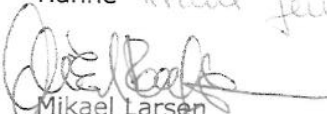
Aftalen kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel.

Den 20/2-08

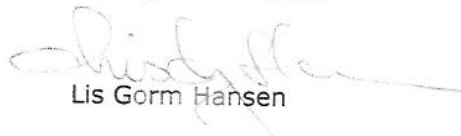
Den 20/2-08

BUPL:

  
Hanne Kraut Jensen

  
Mikael Larsen

For Lejre Kommune:

  
Lis Gorm Hansen