

## **Aftale mellem Lolland Kommune og BUPL Sydøst, om vilkår for tillidsrepræsentanter på daginstitutions-/SFO-området samt i støttekorpsset.**

### **Aftalens område.**

Aftalen omfatter støttekorpsset samt alle daginstitutioner og skolefritidsordninger i Lolland kommune.

### **Prioriterede funktioner for tillidsrepræsentanten.**

Det følger af MED-aftalen, at tillidsrepræsentanten skal virke for at *“fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold”* og fungere som talsmand for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt af og blandt.

Lolland kommune forventer, at tillidsrepræsentanten deltager i en ligeværdig udviklingsdialog og udviser initiativ og medvirker til at sikre sammenhæng mellem den enkelte medarbejders ansvarsområde, opgaver, kvalifikationer og aflønning.

Tillidsrepræsentanten er kollegaernes repræsentant overfor ledelsen, og tillidsrepræsentanten er samtidig i et konstant samarbejde med ledelsen om arbejdspladsens udvikling.

### **Særlige krav til tillidsrepræsentanten.**

Det kræver en tillidsrepræsentant, som er fortrolig med sine kollegaer og som har sit bagland i orden så der er potentiale til at indgå i en udviklingsdialog med ledelsen.

Tillidsrepræsentanten skal i sin dialog med kollegaerne kunne håndtere interesseforskelle blandt kollegaerne. Denne kompetence er en nøglekompetence, når tillidsrepræsentanten skal virke som dialog- og aftalepart i forhold til ledelsen. Det er helt centralt, at tillidsrepræsentanten som en slags proceskonsulent kan skabe rum for, at kollegaerne kan drøfte deres fremadrettede bud på udviklingen af arbejdet og arbejdsmiljøet.

Tillidsrepræsentanten skal gøre det muligt for kollegaerne at afklare og diskutere forskelligartede ønsker til forandring og udvikling. Tillidsrepræsentanten skal således ikke alene kunne handle på kollegaernes vegne, men også mestre involvering af kollegaerne.

### **Tillidsrepræsentantens særlige indsatsfelter.**

Lolland kommune's forventninger til tillidsrepræsentanten er blandt andet:

- at tillidsrepræsentanten tager medansvar i forhold til drifts- og udviklingsmålene for den samlede arbejdsplads,

- at tillidsrepræsentanten tager medansvar for samarbejdet om den løbende personale-, kvalifikations- og kompetenceudvikling på arbejdspladsen,

- at tillidsrepræsentanten tager medansvar for samarbejdet om arbejdspladsens kvalitetsudvikling og dokumentation.

Det betyder, at tillidsrepræsentanten har ret og pligt til at deltage i beslutningsprocesser, jfr. MED-aftalen.

Ledelsen har pligt til at inddrage tillidsrepræsentanten helt fra opstartsfasen, således at tillidsrepræsentanten sikres en reel medindflydelse i hele beslutningsprocessen.

For ledelsen og tillidsrepræsentanten 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.

### **Grundlaget for udviklingsdialog – kompetence til at indgå aftaler.**

For ledelsen er det afgørende, at den enkelte tillidsrepræsentant har kompetence til at indgå i udviklingsdialog og til at indgå aftaler.

For ledelsen og BUPL er det en fælles interesse, at tillidsrepræsentantens kompetence ikke alene er en formel delegationskompetence, men er en kompetence, der bygger på viden, erfaring og kvalifikationer.

### **Aflønning for varetagelse af funktionen som tillidsrepræsentant.**

Lolland kommune og BUPL er enige om, at den kompetente tillidsrepræsentant, der mestrer deltagelse i udviklingsdialog, inddragelse af kollegaer, tilrettelæggelse af beslutningsprocesser og indgåelse af aftaler, der knytter sig til MED-aftalen og andre aftaler, hvor BUPL har delegeret kompetencen, er en gevinst for såvel arbejdsplads som kollegaer.

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

Lolland kommune og BUPL er enige om, at en tillidsrepræsentant - under hensyntagen til områdets størrelse, dialog- og aftalekompetence m. v. - aflønnes med virkning fra valgperiodens ikrafttræden.

Parterne er enige om, at forudsætningen for at lade sig vælge til TR er, at TR er indstillet på at gennemgå TR-uddannelsen hos BUPL. TR-uddannelsen skal påbegyndes inden for et år efter valget til TR. Såfremt dette ikke er muligt i forhold til BUPL's afholdelse af TR-uddannelsen, påbegyndes den så snart BUPL giver mulighed herfor.

Blandt de valgte TR kan der vælges to fællestillidsrepræsentanter – en på daginstitutionsområdet (0-6-årige) og en på SFO-området. Hver FTR aflønnes med 12.000 kr. årligt for den samlede funktion.

#### **Aflønning:**

- TR ydes et funktionstillæg på 4.000 kr. årligt.
- TR ydes et kvalifikationstillæg på 4.000 kr. årligt, når TR-uddannelsen er gennemført.
- Evt. TR-suppleanter, som er placeret på anden institution end TR (se vedlagte aftale om TR-struktur) ydes et kvalifikationstillæg på 4.000 kr. årligt, når TR-uddannelsen er gennemført.

Funktionstillæg, der er aftalt for hvervet som tillidsrepræsentant, bortfalder uden særskilt varsel til udgangen af den måned, hvor hvervet som tillidsrepræsentant måtte ophøre.

Ved ophør som tillidsrepræsentant kan der forhandles omkonvertering af tillidsrepræsentantstillægget til tillæg begrundet i KTO's aftale med KL om rammer for lokal løndannelse. Forhandlingerne kan tage udgangspunkt i kompetencer og opgaver, der er centrale for ansatte på daginstitutions- og SFO-området og kan aftales som enten tillæg eller løntrin. Tillidsrepræsentanten har ret til fagrettet efteruddannelse i forbindelse med tillidshvervets ophør. Efteruddannelsen aftales mellem tillidsrepræsentanten og ledelsen.

#### **Vilkårsaftaler – den enkelte arbejdsplads.**

På den enkelte arbejdsplads skal der indgås lokale vilkårsaftaler, der supplerer aftalen om aflønning. De særlige vilkårsaftaler kan naturligt have fokus på mulighederne for kontakt til kollegaer, mulighederne for kontakt til eventuelle øvrige tillidsrepræsentanter på arbejdspladsen m. v., da sådanne kontakter kan kvalificere tillidsrepræsentantens dialog- og aftalekompetence.

Ved indgåelse af den lokale vilkårsaftale henvises i øvrigt til MED-aftalen.

Hvis både funktionen som tillidsrepræsentant og fællestillidsrepræsentant varetages, skal der indgås særskilt aftale, baseret på ansvar og arbejdsmængde, samt kompetence. Med hensyn til tillidsrepræsentantstruktur for Lolland Kommune henvises til særskilt aftale.

#### **Tillæg.**

Alle tillæg er pensionsgivende, og angives i 31.03.2000 niveau. Tillæg gradueres ikke efter ansættelsesbrøk.

Parterne er enige om, at ovenstående er fuldt omfattet af udmøntningsgarantien for BUPL med kr. 207.000 (1/1-2007-niveau).

**Ikrafttræden og opsigelse.**

Aftalen træder i kraft den 1. januar 2007. Aftalen er midlertidig og gælder indtil 31. december 2008. Senest ved udgangen af november måned 2008 skal genforhandling af aftalen påbegyndes.

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

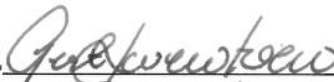
Dato 26/11-07

Lolland kommune

 / Heidi Strate

Dato 26/11-07

BUPL

  
Anne-Stine Knudsen

## Aftale mellem Lolland Kommune og BUPL Sydøst om TR-struktur på daginstitutions- og SFO-området samt i støttekorpsset.

Parterne er enige om, at forudsætningerne for valg af TR følger bestemmelserne i MED-aftalens § 10A.

Blandt de valgte TR vælges 2 FTR, 1 på daginstitutionsområdet (0-6-årige) og 1 på SFO-området. FTR varetager således både FTR og TR-funktion samtidig. Suppleanter for FTR vælges ligeledes blandt de valgte TR.

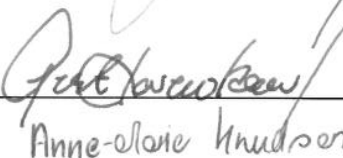
Dato 26/11-07

Lolland Kommune

 / Heidi Strato

Dato 26/11-07

BUPL Sydøst

 / Anne-elise Knudsen