

Ishøj Kommune	Personale og Udvikling	Afsnit Side: 1
	Vilkår for TR	Udgave: 1 Dato: juni 2004 Revjuni 2012.

Disse TR-regler er de generelt gældende i Ishøj Kommune. De kan fraviges eller udvides ved konkret aftale på det enkelte organisationsområde.

Udgangspunktet i arbejdet er en meget stor forskellighed mellem de enkelte tillidsrepræsentanter. Derfor vurderes det, at lokale aftaler om tid i en række tilfælde vil være nødvendige. Hoved MED-Udvalget definerer derfor alene rammer for sådanne aftaler, idet nogle ting dog er faste.

I forhold til den centrale TR-aftale skal der afsættes den nødvendige tid til TR-arbejdet. På en række områder skal dette gøres ved at give TR-tid, herunder til at TR kan sætte sig ind i overenskomster og regler m.v., som en del af arbejdstidsplanlægningen.

I andre sammenhænge, hvor der ikke kan fastlægges en tid på forhånd, skal der gives mulighed for, at TR kan gå fra i forhold til sit almindelige arbejde.

Det skal være fornøden tid til følgende områder:

1. Dagligt samarbejde med ledelsen.

2. Samtaler med og orientering af de ansatte.

Der tages højde for skiftende arbejdssteder eller store geografiske afstande.

3. Nødvendig kontakt og koordinering med andre tillidsrepræsentanter indenfor institutionen.

4. Samarbejds-udvalg og arbejdsgrupper herunder.

5. Forberedelse af og deltagelse i lønforhandlinger.

6. Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v.

7. Valgmøder i forhold til valg af TR.

Jvf.: Rameaftalen om medindflydelse og Medbestemmelse.

Løn til TR:

En tillidsrepræsentant skal ikke lide løntab som følge af sit tillidshverv. Ved de årlige lønforhandlinger skal tillidsrepræsentanter derfor kompenseres for det løntab/den mangel på lønudvikling, der måtte være en følge af, at vedkommende ikke har mulighed for at varetage funktioner eller erhverve kvalifikationer på lige fod med de kolleger, den pågældende er tillidsrepræsentant for.

Med løndannelsen er der herudover åbnet op for, at der lokalt efter en konkret vurdering kan indgås aftale om ydelse af funktionsløn til tillidsrepræsentanter. Grundlaget herfor er tillidsrepræsentanternes ændrede rolle inden for aftalesystemet, der efter den skete decentralisering i langt højere grad baserer sig på lokale løsninger. Denne form for funktionsløn skal tage udgangspunkt i følgende pensionsgivende funktionstillæg.

Funktionsløn reduceres **ikke** i forhold til beskæftigelsesgraden.

Grundtakst:

	KTO	Sundhedskartellet
Antal medlemmer, som TR repræsenterer	Årligt pensionsgivende tillæg (31/03-2000-niveau).	Årligt pensionsgivende tillæg (01/01-2006-niveau).
1 – 25*	3.000	3.400
26 – 50	5.000	5.700
51 -	6.500	7.400

*I forbindelse med, at intervallet af antal medlemmer er ændret fra 1-10 til 1-25 vil de tillidsrepræsentanter som tidligere har modtaget kr. 3.500 (31/3 2000 niveau) (bibeholde beløbet indtil tillidsrepræsentanten stopper).

Tillægstakst:

Ydes udover grundtaksten:

	KTO	Sundhedskartellet
Lønforhandlingskompetence Antal medlemmer	Årligt pensionsgivende tillæg (31/03-2000-niveau).	Årligt pensionsgivende tillæg (01/01-2006-niveau).
1-50	3.000	3.400
51-og derover	6.000	6.800

Tillæg til nedennævnte funktioner:

	KTO	Sundhedskartellet
Næstformand i HovedMed, FællesMed, Lokal MED og personalerepræsentanter i PPU	Årligt pensionsgivende tillæg (31/03-2000-niveau).	Årligt pensionsgivende tillæg (01/01-2006-niveau).
Næstformand HovedMED	1.000	1.100
Næstformand FællesMED	500	600
Næstformand LokalMED	500	600
Personalerepræsentanter i PPU	1.000	1.100

IT:

Alle TR får adgang til IT med opkobling til kommunens system. Som en del af den digitale forvaltning udsendes dagsorden og indkaldelse til møder via elektronisk medie.

Nærværende aftale træder i kraft 1. januar 2013 og kan af begge parter opsiges med et varsel på 3 måneder.

Godkendt:

Underskrift

Dato:

Fagforening: