



Aftale mellem Næstved Kommune og BUPL Sydøst, om vilkår for tillidsrepræsentanter på folkeskolerne og specialskolen

Aftale mellem Næstved kommune og BUPL Sydøst om vilkår for tillidsrepræsentanter/fællestillidsrepræsentanter på folkeskolerne gældende fra 1. august 2024.

Ved udmøntning af ny skolestruktur på folkeskolerne i Næstved Kommune fra den 1. august 2023 er tidligere TR aftale tilpasset den nye struktur.

Aftalens område

Aftalen omfatter alle enheder i de 9 nye distrikter på skoleområdet. Der skal som udgangspunkt vælges 1 tillidsrepræsentant på hver skole, hvilket betyder, at der samlet set vælges 9 tillidsrepræsentanter på BUPL's område.

Prioriterede funktioner for tillidsmanden

Tillidsrepræsentantens funktioner og opgaver følger af MED-aftalen, hvor der bl.a. er beskrevet, at tillidsrepræsentanten skal virke for at "*fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold*" og fungere som talsmand for de medarbejdere, repræsentanten er valgt af og blandt.

Næstved 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 kollegernes repræsentant overfor den daglige ledelse, og tillidsrepræsentanten er samtidig i et konstant samarbejde med ledelsen om arbejdspladsens udvikling. Der skal foreligge referater fra officielle samarbejds møder og over øvrige indgåede aftaler, som er tilgængelige for fællestillidsrepræsentanten i området.

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 en udviklingsdialog med den daglige leder af skole/SFO.

Tillidsrepræsentanten skal i 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 det pædagogiske arbejde på professionel vis, samt arbejdsmiljøet.

Tillidsrepræsentanten indgår i dialog med ledelsen omkring pædagogernes ansættelsesvilkår, herunder arbejdstid, med udgangspunkt i arbejdstidsaftalen for skolepædagoger.

Tillidsrepræsentanten skal gøre det muligt for kollegaerne at afklare og diskutere forskelligartede ønsker til forandring og udvikling — og gennem dialog være med til at arbejde for, at enhederne når i mål med fælles fremadrettede ønsker og konkrete bud. Tillidsrepræsentanten skal således ikke alene kunne handle på kollegaernes vegne, men også mestre involvering af kollegaerne.

Tillidsrepræsentantens særlige indsatsfelter

Næstved kommunes 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-, og kvalifikations- og kompetenceudvikling på arbejdspladsen
- At tillidsrepræsentanten tager medansvar for arbejdspladsens pædagogiske kvalitetsudvikling og dokumentation

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

Den daglige leder har pligt til at inddrage tillidsrepræsentanten så tidligt så muligt, således at tillidsrepræsentanten sikres reel medindflydelse i hele beslutningsprocessen.



For den daglige ledelse og tillidsrepræsentanten drejer udviklingsdialogen sig om, at bruge den fælles viden og de fælles erfaringer, der eksisterer i en hel medarbejdergruppe, således at disse kompetencer 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. Det er BUPL der delegerer, hvilke aftaler og forhandlinger TR kan indgå i, og orienterer Næstved Kommune herom.

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 om den pædagogiske profession og dens vilkår, samt erfaring og kvalifikationer.

I den nye struktur med distriktsledelse er der mulighed for større fokus på og udvikling af tillidsrepræsentantens rolle. BUPL og Næstved Kommune vil i fællesskab arbejde på at støtte op om denne udvikling med kurser og uddannelse, og ved at igangsætte nødvendige initiativer i forhold til det konkrete behov.

Det er vigtigt i de nye områder at få udviklet en samarbejdsform med ledelsen som gør, at TR kan være en god medspiller i forhold til løsning af kommende udfordringer, som helt sikkert vil komme. Det vil bl.a. kræve viden, inddragelse, information og kommunikation omkring de økonomiske vilkår og forandringer. Ligeledes forventes det, at dagsorden og referater fra de enkelte afdelinger er tilgængelige for tillidsrepræsentanterne.

Aflønning for varetagelse af funktionen som tillidsrepræsentant

Næstved 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.

Næstved 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 forudsætningerne for at lade sig vælge til TR er, at TR er indstillet på at gennemgå TR uddannelsen hos BUPL. Hvis det 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 1 fællestillidsrepræsentanter.

Fællestillidsrepræsentantens opgave og vilkår

Fællestillidsrepræsentantens opgave er:

- Løbende dialog og mødevirksomhed med områdeledere
- Deltage i samarbejde om økonomi, ansættelse og afsked m.v. i områderne
- Kan indgå som bisiddere ved afskedigelser i forbindelse med kapacitetstilpasning
- Forhandle løn for nyansatte i områderne – ansatte på pædagogoverenskomsten
- Årlige lønforhandlinger og lønftersyn
- Deltagelse i forberedelse og indgåelse af lokalaftaler
- Repræsentant i MED
- Sikre den tværgående information fra kommunens øverste MED system til tillidsrepræsentanterne
- Bistå tillidsrepræsentanterne i vejledning og fortolkning af den lokale MED aftale
- På foranledning give sparring til tillidsrepræsentanterne
- Formidle information fra Næstved kommune, samt fra den faglige organisation – heri indgået aftaler og politikker
- Afholde møder efter behov med tillidsrepræsentanterne
- Afholde temadag i samarbejde med Næstved kommune og den faglige organisation med henblik på løbende kompetenceudvikling



- Ved ønske herom fra ledere eller tillidsrepræsentanter, at bistå med oplæg af pædagogiske- eller samarbejdsudviklende processer
- Samarbejds- koordinations- og aftalepart med områdeledere og CDS
- Skal kunne indgå i dialog møder med CDS for løbende at drøfte de generelle udfordringer og problemstillinger på området, samt forebygge konflikter og sikre positiv udvikling

Næstved kommune og BUPL Sydøst er enige om, at den finansierede lønsum i 2024 rækker til gennemsnitligt 15 timer pr. uge, svarende til 780 årlige bruttotimer, hvor den valgte fællesstillidsrepræsentant på skoleområdet kan varetage ovenstående opgaver. Hertil lægges 1 time ugentligt til transport mellem skoler, i alt 52 timer. Samlet afsættes 832 årlige bruttotimer.

Herudover kompenseres evt. deltagelse i område MED jfr. kommunens medaftale.

Aflønning

Aflønning sker efter kommunens generelle aftale om vilkår for TR med følgende beløb:

- TR ydes et funktionstillæg på 3.000 kr. årligt
- Funktionstillægget stiger til 5.000 kr. årligt, når TR-uddannelsen er gennemført
- Funktionstillægget stiger til 7.000 kr. årligt efter gennemført overbygningsuddannelse og opnået erfaring
- FTR ydes et funktionstillæg på 5.000 kr. årligt oveni i TR-satsen

For de særlige vilkår på skoleområdet som TR for medarbejdere på flere adresser, ydes tillægges ovennævnte TR-satser et årligt beløb på kr. 2.000.

I vurderingen af lønniveau er taget udgangspunkt i følgende forhold:

- At TR dækker flere enheder/matrikler og derfor fungerer, som områdetillidsrepræsentant
- At TR dækker enheder/matrikler hvor der er geografisk stor spredning
- At TR dækker flere medarbejdere i nogle områder
- At FTR dækker lønforhandling i samarbejde med TR

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 om konvertering af tillidsrepræsentant-tillægget til tillæg begrundet i KTOs aftale med KL om rammer for lokal løndannelse.

Forhandlingerne kan tage udgangspunkt i kompetence og opgaver, der er centrale for ansatte på 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 områdeleder.

Afsat tid til TR arbejde

Revideret fra skoleåret 2024/2025

I praksis aftales et fast ugentligt grundtimetal til TR-opgaven i forhold til antal enheder, kollegaer, kompetence og fordeling af arbejdsopgaverne. Det skal medvirke til at skabe den fornødne ro for alle parter, så der i hverdagen ikke skal være hyppige og unødvendige diskussioner om tidsanvendelsen.

De centrale bestemmelser om den nødvendige tid under hensyn til arbejdspladsens behov gælder fortsat, men grundtallet skal medvirke til at lette planlægningen med arbejdstilrettelæggelsen.

Skole	Matrikler	Antal pædagoger	Årlige bruttotimer
Lille Næstved Skole	3	29	312 timer
Vesterlandsskolen	3	15	208 plus 52
Fladsåskolen	2	20	208 timer
Susåskolen	3	31	312 plus 52
Holmegaard Skolen	2	26	208 timer
Ellebækskolen	2	25	208 timer
Kobberbakkeskolen	3	45	468 timer



Sct. Jørgens Skole	1	24	208
Næstved Specialskole	1	31	312
I alt opgjort pr. 31/10-23		246	

Der er enighed om, at til Vesterlandsskolen og Susåskolen afsættes 1 time ugentligt (52 timer årligt) på grund af tid til kørsel mellem afdelinger.

Vilkårstildelingen tager jf. MED-aftalen udgangspunkt i:

- Arbejdspladsens størrelse, samt de geografiske forhold
- Antal ansatte, som repræsenteres
- Antal samarbejdspartnere fra daglige ledere til skoleledere
- Graden for udviklingsdialog, inddragelse af kollegaer, tilrettelæggelse af beslutningsprocesser og indgåelse af aftaler
- Behov for mødeaktivitet
- Behov for kurser
- Omfang af arbejde på forskudte tidspunkter
- Funktioner i MED-system herunder kurser, arbejdsgrupper, møde og forberedelse er indregnet
- Sagsbehandling og forberedelse

Tidsforbruget/finansieringen skal indregnes i områdets ressourceplanlægning og i det omfang den aftalte finansiering ikke dækker det faktiske tidsforbrug, så dækkes resten fra det område, som TR dækker.

Der skal være en ledelsesmæssig opmærksomhed på, at der ud over de konkrete TR/FTR-opgaver også kan være opgaver/funktioner som kræver en rimelig tid til forberedelse.

Det forventes, at alt afhængig af TR's kendskab m.v. til de enheder der skal repræsenteres, så kan der aftales særligt omkring tidsforbrug i opstartsfasen.

Fysiske rammer m.v. for TR og FTR'erne

Lokale og hjælpemidler

TR og FTR skal have en arbejdsplads/lokale stillet til rådighed, når TR fungerer i rollen. Endvidere skal TR/FTR have adgang til en PC'er (evt. bærbar) og en telefon.

Det kan ikke forventes, at der er et selvstændigt lokale til TR. Men de enkelte områder skal sikre, at TR/FTR'erne har en fornuftig mulighed for at løse sine opgaver.

I praksis kan det forventes, at TR/FTR i sin træffetid har en fysisk arbejdsplads til rådighed og har mulighed for at benytte (booke) et møderum til de samtaler, som kræver fortrolighed.

Træffetiden vil også kunne anvendes til hyppig sparring, dialog og inddragelse med skolelederne.

Bemærk, at der er særlige regler om evt. multimediebeskatning ved mobiltelefon.

Ikrafttræden og opsigelse

Aftalen kan opsiges af såvel Næstved kommune som af BUPL Sydøst med 3 måneders varsel til udgangen af en måned. Opsigelsen skal være skriftlig. Såfremt der ikke i opsigelsesperioden opnås enighed om en ny lokalaftale, så følges KTO's rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Aftalen skal som udgangspunkt gennemgås og tilpasses hvert andet år, første gang januar 2026.

Næstved, den 18. april 2024

For Næstved Kommune

For BUPL