

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

Aftale mellem Næstved kommune og BUPL Sydøst om vilkår for tillidsrepræsentanter /fællestillidsrepræsentanter på folkeskolerne gældende fra 1. august 2016.

Ved indførelse af distriktsledelse på folkeskolerne i Næstved kommune fra 1. august 2016, indgår BUPL og Næstved kommune lokalaf-tale med henblik på at matche den indførte ledelsesstruktur på området fra 1. august 2016.

Aftalens område.

Aftalen omfatter alle enheder i de 6 nye distrikter på skoleområdet. Der skal som udgangspunkt vælges 1 tillidsrepræsentant på hver skole og derudover 1 tillidsrepræsentant for specialområdet, hvilket betyder, at der samlet set vælges 7 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 i 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 pædagogerne 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, jf. MED-aftalen.

Den daglige leder har pligt til, at inddrage tillidsrepræsentanten så tidligt som 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 uddelegerer, 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 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 de kommende udfordringer, der 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 hensynstagen 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. Såfremt 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 fællestillidsrepræsentant.

Fællestillidsrepræsentantens opgave og vilkår.

Fællestillidsrepræsentantens opgave er;

- Løbende dialog og mødevirksomhed med områdeledere.
- Deltage i samarbejde om økonomi, ansættelse og afskedigelse i områderne.
- Kan indgå som bisiddere ved afskedigelser i forbindelse med kapacitetstilpasning.
- Forhandle løn for nyansatte på skolerne – ansatte på pædagogoverenskomsten.
- Årlige lønforhandlinger og løneftersyn.
- Deltagelse i forberedelse og indgåelse af lokalaftaler.
- Repræsentant i område MED.
- Sikre den tværgående information fra kommunens øverste MED system til tillidsrepræsentanterne.
- Bistå tillidsrepræsentanterne i vejledning og fortolkninger af den lokale MED aftale.
- På foranledning give sparring til tillidsrepræsentanterne.
- Formidle information fra Næstved kommune, samt fra den faglige organisation – heri indgåede 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.
- Samarbejdes-, koordinations-, og aftalepart med områdeledere og CDU.
- Skal kunne indgå i dialog møder med CDU for løbende, at drøfte de generelle udfordringer og problemstillinger på området, samt forebygge konflikter og sikre positiv udvikling.

Næstved kommune er enige i, at den finansierede lønsum i 2016 rækker til gennemsnitligt 15 timer pr. uge, svarende til 780 årlige bruttotimer, hvor den valgte fællestillidsrepræsentant på skoleområdet kan varetage ovenstående opgaver.

Herudover kompenseres for 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 5000 kr. årligt oveni TR-satsen.

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

I vurderingen af lønniveauet er der 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 tillidsrepræsentanttillægget til tillæg begrundet i KTO's 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 leder.

Vilkår og afsat tid til TR arbejde.

I praksis aftales et fast ugentligt grundtimetal til TR/FTR-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 grundtimetallet skal medvirke til at lette planlægningen med arbejdstilrettelæggelsen. Grundtimetallet ændres hvis antallet af de ansatte, som TR repræsenterer, falder/stiger så det udløser mindst 1 time pr. uge.

Skole	Antal pædagoger	Årlige bruttotimer
Lille Næstved Skole	46 personer	520
Kobberbakkeskolen	35 personer	364
Kobberbakkeskolen, Specialafd.	24 personer	208
Fiadsåskolen	13 personer	208
Susåskolen	38 personer	416
Holmegårdsskolen	26 personer	312
Ellebækskolen	23 personer	208

Vilkårstildelingen tager jf. MED-aftalen udgangspunkt i:

- Arbejdspladsernes størrelse, samt de geografiske forhold.
- Antal ansatte, som repræsenteres.
- Antal samarbejdsparter fra daglige ledere til områdeleder.
- 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, møder og forberedelse er indregnet.
- Sagsbehandling og forberedelse.

Tidforbruget /finansieringen skal indregnes i distriktets ressourceplanlægning og i det omfang den aftalte finansiering ikke dækker det faktiske tidsforbrug, dækkes resten fra det distrikt, 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, kan der aftales særligt omkring tidsforbrug i en 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.

J.nr. 81.38.00-A21-1-14

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 ledelsen.

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

Ikkrafttræden og opsigelse

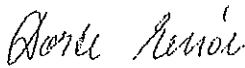
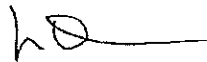
Aftalen træder i kraft den 1. august 2016

Aftalen kan opsiges af såvel Næstved kommune, som af BUPL Sydøst med 3 måneders varsel til udgangen af en måned.

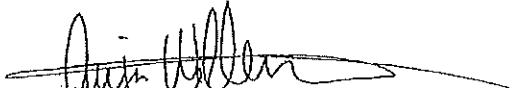
Opsigelsen skal være skriftlig. Såfremt der i opsigelsesperioden ikke opnås enighed om en ny lokalaftale, følges KTO's rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Næstved, den 17/7 2016

For Næstved Kommune

For BUPL


BUPL SYDØST
FORBUNDET FOR PÆDAGOGER OG KLUBFOLK
Kirketorvet 11 - 4760 Vordingborg
Tlf.: 35 46 64 60 - Fax.: 35 46 64 99