



## Aftale om aflønning af tillidsrepræsentanter

Hensigten med denne aftale er et ønske om at skabe en balance mellem opgavens omfang og tillæggets størrelse.

De kriterier, der er indgået i fastsættelsen af tillæggets størrelse er kompetence, antal medarbejdere, fysiske enheder og den udvidede funktion som fællestillidsrepræsentanter har.

Med forhandlingskompetence forstås: retten til at indgå aftaler om løn, eller arbejdstid eller andet, på vegne af den faglige organisation.

### Funktionstillæggets størrelse

Funktionstillægget er angivet i 31.03.2000 niveau og er pensionsgivende. Tillægget reduceres ikke ved deltidsbeskæftigelse.

- Arbejdssteder omfattende 1 fysisk enhed og med indtil 20 medarbejdere:  
Basistillæg: 3.000 kr. årligt  
Med forhandlingskompetence: 6.000 kr. årligt
- Arbejdssteder omfattende 2 eller 3 fysisk adskilte enheder eller med 21-40 medarbejdere:  
Basistillæg: 4.000 kr. årligt  
Med forhandlingskompetence: 8.000 kr. årligt
- Arbejdssteder omfattende mere end 3 fysisk adskilte enheder eller flere end 40 medarbejdere:  
Basistillæg: 5.000 kr. årligt  
Med forhandlingskompetence: 10.000 kr. årligt
- Fællestillidsrepræsentanter samt tillidsrepræsentanter, som repræsenterer flere organisationer:  
Der ydes et funktionstillæg på 15.000 kr. årligt

Det forudsættes, at fællestillidsrepræsentanten har forhandlingskompetencen.

Er der øvrige forhold der taler for, at en tillidsrepræsentant honoreres som fællestillidsrepræsentant, kan der forhandles om status.

### **Funktionstillæggets ikrafttræden og ophør**

Basistillægget ydes, når funktionen tiltrædes.

Forhandlingstillægget ydes, når forhandlingskompetencen uddelegeres.

Tillæg for fællestillidsrepræsentantfunktionen ydes, når funktionen tiltrædes.

Alle tillæg bortfalder uden yderligere varsel til månedens udgang når funktionen ophører.

Ved ophør af tillidsrepræsentantfunktionen efter 3 år eller mere, optages der forhandling med den faglige organisation. Har der været et løntab eller mangel på lønudvikling, som en følge af manglende mulighed for at varetage funktioner eller erhverve kvalifikationer, på lige fod med kolleger, forhandles en kompensation herfor.

### **Orientering om valg, ophør af hverv og ændring i kompetencer**

Det påhviler den faglige organisation skriftligt over for Stevns Kommune at anmelde valg af tillidsrepræsentant/fællestillidsrepræsentant.

Tidspunkt for funktionens ikrafttræden og i hvilket omfang og på hvilke områder, der er tillagt forhandlingskompetence, skal fremgå.

Den faglige organisation orienterer ligeledes om ændringer i kompetencen samt ophør af funktion.

### **Overgangsbestemmelser**

Overgangsbestemmelserne omfatter tillidsrepræsentanter, der oppebærer et tillæg i henhold til hidtidige aftaler.

Hvis det hidtidige tillæg er mindre end det, der udløses som følge af denne aftale, suppleres der op til niveauet i denne aftale.

Hvis det hidtidige tillæg er større end det, der udløses som følge af denne aftale, opretholdes beløbet ud over tillægget i denne aftale som en personlig ordning.


### **Ikrafttræden**


Aftalen har virkning fra 1. april 2008.

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts med mindre parterne er enige om andet. Aftalen kan tidligst opsiges til 31. marts 2011.

Dato: 19/12/09

Underskrifter:

  
Organisation BAPL

  
Stevns Kommune