



Forhåndsftale for tillidsrepræsentanter indgået mellem Mariagerfjord Kommune og de faglige organisationer

Aftalen er indgået i henhold til rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Parterne er enige om at yde et funktionstillæg til tillidsrepræsentanter for varetagelse af de opgaver, som er forbundet med hvervet.

Tillægsstørrelsen er fastsat i forhold til de kompetencer, som tillidsrepræsentanten er tillagt af den faglige organisation:

Antal medarbejdere som tillidsrepræsentanten repræsenterer	Tillæg til tillidsrepræsentanter tillagt forhandlingskompetence	Tillæg til tillidsrepræsentanter uden forhandlingskompetence
Under 25 personer	6.500 (31/3-00) / 7.400 (1/1-06)	5.350 (31/3-00) / 6.100 (1/1-06)
25-50 personer	8.000 (31/3-00) / 9.100 (1/1-06)	5.350 (31/3-00) / 6.100 (1/1-06)
Over 50 personer	10.000 (31/3-00) / 11.400 (1/1-06)	5.350 (31/3-00) / 6.100 (1/1-06)

Tillægget ydes som et årligt pensionsgivende tillæg, der udbetales med 1/12 ved de ordinære lønudbetalinger. Beløbet reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgrad.

Tillægget ydes fra den dato, hvor tillidsrepræsentanten indtræder i hvervet – dog først fra den efterfølgende 1. måneden, hvis hvervet tiltrædes midt i måned - og ophører uden varsel fra arbejdsgiverside ved udgangen af den måned, hvori tillidsrepræsentanten udtræder af hvervet.

Der kan ikke ydes yderligere funktionstillæg for hvervet som tillidsrepræsentant.

Suppleanter, der aktivt indtræder i hvervet under tillidsrepræsentantens fravær fra arbejdspladsen i mere end 3 måneder, ydes det tillæg, som tillidsrepræsentanten oppebærer. Tillægget ydes med tilbagevirkende kraft fra den 1. i måneden efter tillidsrepræsentantens fravær i 3 måneder og ophører uden varsel ved udgangen af den måned, hvor tillidsrepræsentanten vender tilbage til hvervet, eller hvor nyvalg sker.

Overgangsbestemmelser

Tillidsrepræsentanter, der har oppebåret funktions- og/eller kvalifikationsløn for hvervet som en del af garantilønnen pr. 31. marts 2008, bevarer det hidtidige tillæg, indtil dette opsiges eller aftales ændret, og ydes derfor ikke tillæg efter denne aftale.

Parterne kan dog konkret aftale, at tillæg efter denne aftale ydes i stedet for det hidtidige tillæg.

Tillidsrepræsentanter uden tillagt forhandlingskompetence, der pr. 31. december 2013 oppebar funktionstillæg efter den daværende aftale for tillidsrepræsentanter, bevarer som en personlig ordning tillægget, indtil udtræden af hvervet. Tillægges tillidsrepræsentanten senere forhandlingskompetencen oppebæres dog herefter tillæg efter herværende aftale.

Generelle bestemmelser

Opgørelse af antal medarbejdere foretages én gang pr. valgperiode. Medarbejdere indenfor den relevante overenskomstgruppe – herunder visse EUD-elever, elever i lønnet praktik, ansatte i jobtræning indenfor overenskomstgruppen, medarbejdere i fleksjob og seniorjob - indgår i opgørelsen.

Den forhandlingsberettigede organisation sender efter valg af tillidsrepræsentant anmeldelsen heraf til godkendelse hos

Mariagerfjord Kommune, Løn og Personale, Ndr. Kajgade 1, Hobro.

Anmeldelsesblanket findes på kommunens intranet.

Ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser

Aftalen træder i kraft pr. 1. januar 2014.

Aftalen kan til enhver tid opsiges fra begge parter side med 3 måneders varsel.

Underskrifter

Den 31. oktober 2013



Mariagerfjord Kommune

De faglige organisationer tiltræder aftalen ved underskrift på særskilt bilag.



Bilag til forhåndsftale for tillidsrepræsentanter

Tillidsrepræsentanters opgaver og tidsanvendelse fremgår af den centrale rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Parterne har imidlertid fundet det hensigtsmæssigt, kort at skitsere bestemmelser om opgaver og tid for at minimere lokal tvist hos ledere og tillidsrepræsentanter.

Nedenstående træder ikke i stedet for rammeaftalens bestemmelser, men er alene supplement hertil.

Tillidsrepræsentanters opgaver

Hvervet som tillidsrepræsentant indebærer en række opgaver, som parterne forventer varetaget.

Det handler bl.a. om at

- gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde gode og rolige arbejdsforhold
- fungere som talsmand for kolleger – herunder
 - forelægge forslag, henstillinger og klager fra kolleger
 - informere ledelsen, kolleger og den faglige organisation om relevante forhold
 - forhandle lokale spørgsmål
 - forhandle løn- og ansættelsesvilkår for kolleger, der repræsenteres (*i det omfang kompetencen er tillagt fra den faglige organisation*)
 - deltage i relevante møder vedr. generelle beslutninger, der konkret og aktuelt vedrører de kolleger, tillidsrepræsentanten repræsenterer
 - deltage i møder vedr. konkrete sager på arbejdspladsen.

Ledelsen er forpligtet til overfor tillidsrepræsentanten at

- orientere bedst muligt om ansættelser og afskedigelser (*dog under iagttagelse af ledelsens tavshedspligt om personlige forhold mv.*)
- udlevere oplysninger om løn- og ansættelsesoplysninger, hvis tillidsrepræsentanten ønsker det (*Lønkontoret udarbejder relevante lister*)
- informere om relevante forhold.

Tid til hvervet

Tillidsrepræsentanter skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til hvervet.

Ledelsen tilrettelægger arbejdet således, at tillidsrepræsentanten kan få tid til hvervet med udgangspunkt i de konkrete forhold for den enkelte tillidsrepræsentant – herunder bl.a.

- antal medarbejdere, der repræsenteres
- kompetencer, som tillidsrepræsentanten er tillagt af den faglige organisation
- evt. dækning af flere geografiske adskilte institutioner
- dækning af organisatorisk adskilte institutioner med forskellige ledere

Anvendelse af arbejdstid til hvervet aftales altid konkret med ledelsen.

Får en tillidsrepræsentant behov for at forlade sit arbejde for at varetage hvervet i en akut opstået sag, aftales dette med ledelsen på arbejdspladsen forinden. Er det ikke muligt at orientere ledelsen inden arbejdet forlades, orienteres ledelsen efterfølgende. Det forudsættes, at der udvises den fornødne fleksibilitet i sådanne situationer.

Indkalder den faglige organisation til møder og kurser i tillidsrepræsentantens normale arbejdstid, gives der tjenestefrihed hertil. Kun i helt særlige driftsmæssigt begrundede situationer kan lederen afslå at yde tjenestefrihed.

Den faglige organisation skal afholde lønudgiften, og tillidsrepræsentanten modtager sædvanlig løn. Tillidsrepræsentanten er forpligtet til at aflevere blanket til indhentning af refusion efter hvert møde/kursus.

Det forventes, at ledelsen og tillidsrepræsentanten kan nå til enighed om de lokale vilkår for varetagelse af hvervet. Fag-/stabschefen og fællestillidsrepræsentanten/den faglige organisation kan i særlige tilfælde indgå i drøftelsen, hvis de lokale parter ikke kan nå til enighed.



**Tiltrædelse af forhåndsftale
for tillidsrepræsentanter
af 31. oktober 2013**

For
(den faglige organisations navn/stempel)

Dato og underskrift

