

## **Aftale om vilkår for tillidshverv (FTR, TR, AMR og MED) inden for DLF's overenskomstområde.**

### **Formål:**

I Hedensted Kommune arbejder vi for at skabe og udvikle Din Attraktive Arbejdsplads, idet vi ser det som en afgørende forudsætning for, at vi kan yde den bedst mulige service og opgaveløsning i forhold til borgere og brugere.

Et godt, konstruktivt og tillidsfuldt samspil mellem ledelse og medarbejdere er en vigtig betingelse for, at dette lykkes, og derfor er det vigtigt at sikre gode og fornuftige arbejdsvilkår for de medarbejdere, der er valgt til diverse tillidshverv til at repræsentere deres kolleger.

Der skal derfor både centralt og på de enkelte arbejdspladser sikres, at medarbejdernes repræsentanter får gode muligheder for at varetage de tillidshverv, de er valgt til.

*Der er mellem Hedensted Lærerkreds og Hedensted Kommune indgået denne aftale om tidsanvendelse og honorering i forbindelse med tillidshverv. Formålet er at angive mere præcise rammer for medarbejderrepræsentanternes vilkår.*

### **Personkreds:**

Aftalen omfatter alle medarbejdere, der er valgt til tillidshverv i Hedensted Kommune, indenfor Danmarks Lærerforenings område, dvs.

- Tillidsrepræsentanter (TR) og fællestillidsrepræsentanter (FTR)
- Arbejdsmiljørepræsentanter (AMR)
- Medarbejderrepræsentanter i MED-udvalg

Suppleanter er omfattet af aftalen, når de indtræder i de nævnte funktioner i en periode på mindst tre måneder. De oprindeligt valgte, bevarer deres løntillæg mv., mens suppleanterne er i funktion.

### **Grundlag:**

Aftalen bygger på de væsentligste centrale bestemmelser i "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg" (indgået som led i O.13 mellem KL og KTO - herefter kaldet de centrale TR-aftaler).

Aftalen bygger desuden på Hedensted Kommunes MED-aftale og personalepolitik samt de væsentligste elementer i vores generelle organisationsmodel og tænkning, herunder især værdierne Ansvar, Dialog og Udvikling.

### **Vilkår:**

Aftalen omfatter følgende elementer:

- a) Løntillæg (funktionsløn)

Alle tillæg er i 31. marts 2000-niveau og gradueres ikke i forhold til medarbejderens ansættelsesgrad.

Alle tillæg finansieres inden for rammerne af centralt afsatte midler til lokal løndannelse, dvs. typisk de rammer, der aftales ved overenskomstforhandlingerne.

Alle tillæg udbetales med virkning fra den 1. i måneden efter, at betingelserne (valg, uddannelse mv.) er opfyldt.

For at kunne registrere medarbejdernes tillidshverv korrekt og for at kunne udmønte aftalen giver Hedensted Lærerkreds snarest efter valg mv. Hedensted Kommune de fornødne oplysninger herom (se det til enhver tid opdaterede skema hertil på intranettet).

#### b) Tid

Mht. tidsforbrug til TR-arbejde fremgår følgende af den centrale TR-aftales § 5 inkl. bemærkninger:

*”Stk. 1: Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til tillidsrepræsentantarbejdets forsvarlige udførelse, når hensyn tages til arbejdspladsens størrelse og eventuelle lokale forhold. Tillidsrepræsentanten skal dog udføre sit hverv sådan, at det medfører mindst mulig forstyrrelse af pågældendes produktive arbejde.”*

*Stk. 2: Bestemmelserne i stk. 1, kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11*

#### *Bemærkning:*

*Fravigelsesmuligheden indebærer bl.a., at der er frihed til, at der lokalt kan indgås aftale om tidsvilkår i relation til tillidsrepræsentanthvervet. Dog skal der fortsat være mulighed for, at tillidsrepræsentanten kan forlade arbejdet for at udføre sit hverv i akut opståede situationer.*

Tillidsrepræsentantens rolle er at medvirke til at samarbejdet og opgaveløsningen på skolen udvikles på baggrund af værdierne Ansvar, Dialog og Udvikling.

Tillidsrepræsentanten er derfor en aktiv medspiller for ledelsen i det daglige samarbejde og bidrager positivt i forhold til de udfordringer, der ligger i at fastholde og understøtte den udviklingskultur, som skolerne skal bygge på.

Parterne er enige om, at udførelsen af tillidsrepræsentantarbejdet skal tilrettelægges så det giver mindst mulig forstyrrelse af den pågældendes øvrige arbejdsopgaver.

På den baggrund er det aftalt for skolernes/PPR's tillidsrepræsentanter,

- At tillidsrepræsentanten på tirsdage i de 40 skoleuger har tid til TR-arbejdet fra kl. 13. Længden af TR's arbejdsdag disse dage aftales på den enkelte skole mellem skoleleder og den enkelte TR. Som udgangspunkt forudsættes al mødevirkosomhed, der knytter sig til tillidshvervet, afviklet på tirsdage efter kl. 13. Varetagelsen af øvrige opgaver på tirsdage efter kl. 13, disponeres af tillidsrepræsentanten efter dialog med ledelsen og under hensyntagen til samarbejdsforpligtigelser, aftalte møder mv.

- At der desuden løbende er dialog om den fornødne tid til at løse mere akutte opgaver.

Tiden til TR-arbejde finansieres af den enkelte arbejdsplads, mens tiden til FTR-arbejde finansieres af det pågældende faglige område efter nærmere aftale mellem Hedensted Kommune og Hedensted Lærerkreds.

I forbindelse med anmeldelse af valg af FTR til kommunen iagttages §12 i Rammeaftale om medindflydelse – herunder sikres, at FTR ikke varetager samme opgaver, som de enkelte TR inden for deres respektive område. Der er parterne imellem en forståelse af, at der efter indkøringsperioden som følge af folkeskolereform og nye arbejdstidsvilkår vil være relevant løbende at overveje omfanget af FTR-arbejdet.

Af hensyn til medarbejderens fortsatte tilknytning til arbejdsmarkedet og dennes tilbagevenden til arbejdsstedet, skal TR og FTR i samarbejde med deres nærmeste leder sikre, at de som minimum 1-2 dage om ugen i gennemsnit i løbet af et år løser direkte arbejdsrelaterede opgaver i deres afdeling. Dette krav bortfalder dog, hvis FTR/TR frikøbes yderligere af den faglige organisation.

#### c) Arbejdsredskaber og øvrige vilkår

Det skal sikres, at TR via tilgængeligt udstyr på arbejdspladsen – f.eks. telefon, IT-udstyr og internetopkobling – kan varetage sine TR-opgaver på en let og forsvarlig måde.

Der kan ligeledes være behov for et (evt. aflåseligt) skab eller lignende til materialer, der anvendes i TR-arbejdet. Det skal sikres, at der hvor TR ikke har eget kontor, at det er muligt at låne lokaler til samtaler.

Hvis der ikke kan sikres rimelige fysiske/praktiske arbejdsvilkår for TR-arbejdet på arbejdspladsen, kan det evt. i stedet ske på andre arbejdspladser og/eller i hjemmet.

Generelt aftales det på den enkelte arbejdsplads, hvordan der sikres rimelige fysiske/praktiske arbejdsvilkår.

#### d) Vilkår efter funktionsperioden

For TR'er, der har fungeret som sådan i en længere periode og i betydeligt omfang, skal det sikres, at disse efter funktionsperioden er bedst muligt rustet til at varetage de opgaver, som de herefter er tiltænkt.

I den forbindelse kan der lokalt aftales nærmere om f.eks. relevant efter- og videreuddannelse og anden faglig og personlig udvikling. I det omfang, det er muligt, skal dette være aftalt inden ophør af TR-hvervet.

I forbindelse med ophør af funktionsperiode, kan der på vegne af den enkelte optages en individuel lønforhandling i forhold til evt. konvertering af funktionstillæg til kvalifikationstillæg.

### **Tillidsrepræsentanter (TR) og fællestillidsrepræsentanter (FTR):**

Der ydes funktionstillæg til TR/FTR efter antallet af medarbejdere man repræsenterer og yderligere et funktionstillæg, hvis man har kompetence til at forhandle løn, og indgå aftale om udfyldelse af rammeaftaler/arbejdstidsaftale, og man gør brug af denne kompetence i sit virke som TR/FTR. Niveauer er angivet i tabel 1.

Grundbeløbet gives for funktionen som TR.

Det aftalte funktionstillæg for tillidsvalgte ydes udover et undervisningstillæg tildelt (i lokallønsaftalen) på minimum 785 timer for lærere og 935 for børnehaveklasseledere.

Tildeling af funktionsløn skal ses i sammenhæng med parternes intention om, at det skal være attraktivt at påtage sig tillidshverv.

Eventuelle uhensigtsmæssigheder afklares mellem Hedensted Lærerkreds og Hedensted Kommune.

Tabel 1. Beløb i 31. marts 2000-niveau (KTO). Beløb i kr. pr. år.

Antal medarbejdere der repræsenteres	Grundbeløb	Forhandling og indgåelse af lønaftaler	I alt
0-25	5.400	1.800	7.200
26-50	6.250	2.250	8.500
51-75	7.000	2.500	9.500
76-100	8.000	3.000	11.000
101-200	9.750	3.750	13.500
200+	11.000	4.500	15.500

Antallet af medarbejdere opgøres som antallet af personer i de omfattede overenskomstgrupper pr. 1. april hvert år af Lønafdelingen, gældende for det kommende kalenderår.

Der laves hvert år pr. 1. april en opgørelse af, hvor mange lokale lønmidler, der bliver forbrugt på aftalen.

### **Fællestillidsrepræsentant (FTR):**

Der kan forhandles et individuelt tillæg til FTR, hvor der i forhandlingen tages hensyn til FTR's kompetencer.

I tilfælde hvor man fungerer både som TR og FTR, indplaceres man efter tabel 1 for TR. Derudover forhandles der individuelle FTR tillæg.

### ***Yderligere frikøb af TR'er***

Hvis TR eller FTR varetager andre og flere opgaver, end der normalt er forudsat, kan der indgås nærmere aftale mellem Hedensted Kommune og Hedensted Lærerkreds om, at TR og FTR frikøbes af den faglige organisation i et fast antal timer pr. uge/år.

### ***Frihed til deltagelse i kurser, møder mv.:***

Der henvises til MED-aftalens formuleringer.

Det aftales lokalt – generelt og/eller ift. konkrete kurser, møder mv. – hvordan den nævnte bestemmelse anvendes i dagligdagen under hensyntagen til, at TR ikke bliver presset yderligere på sine øvrige arbejdsopgaver.

### **Arbejds miljørepræsentanter (AMR):**

Arbejds miljørepræsentantens funktion er defineret i arbejdsmiljøloven, og vedkommende har et medansvar for, at det fysiske og psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen lever op til arbejdsmiljølovens krav. Det daglige arbejdsmiljøarbejde varetages i et samarbejde med ledelsen i arbejdsmiljøorganisationen. Desuden varetager arbejdsmiljørepræsentanten sin funktion gennem samarbejdet i lokal-MED, hvor alle forhold vedrørende arbejdsmiljøet drøftes.

Sammen med tillidsrepræsentanten har arbejdsmiljørepræsentanten således en nøglerolle i det daglige samarbejde på arbejdspladsen og arbejder dermed på tilsvarende måde ud fra målsætningen om at fremme og vedligeholde rolige og gode forhold på arbejdspladsen.

På den baggrund er det aftalt for skolernes arbejdsmiljørepræsentanter,

- At omfanget af funktionen forudsættes at have mindst samme niveau som på nuværende tidspunkt.
- At afholdelse af møder med TR og skoleleder aftales i forbindelse med skoleårets planlægning, så den nuværende ordning/dialog med skolelederne kan videreføres og møder afholdes tirsdag eftermiddag.
- At der op til 2 gange i løbet af skoleåret gives arbejdsmiljørepræsentanterne mulighed for at deltage i møde med skolernes tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter. Møderne afvikles inden for den tidsramme og på den ugedag, hvor tillidsrepræsentanterne kan udføre deres tillidshverv.

Hvis en person er både TR og AMR skal lederen via dialog med den pågældende finde rum i dennes tilstedeværelsesplan for at løse AMR-opgaven ved siden af den planlagte TR-tid.

Til alle AMR, der tiltræder efter indgåelse af denne aftale, ydes et årligt funktionstillæg på 4.000 kr. (31. marts 2000 niveau).

Tillægget ydes fra AMR's tiltræden, idet det forudsættes, at AMR snarest muligt gennemfører den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.

Tillægget finansieres af lokallønsmidlerne, jf. afsnit 4.a ovenfor.

AMR må anvende den fornødne tid til varetagelse af opgaven.

### ***Særlige forhold:***

På områder, hvor AMR-arbejdet er særlig krævende pga. arbejdets karakter, områdets størrelse eller lignende, kan der aftales yderligere funktionstillæg op til i alt 10.000 kr.

### **Medarbejderrepræsentanter i MED-udvalg:**

Medarbejderrepræsentanter i MED-udvalg, sektor-MED og MED-hovedudvalget forventes at anvende den fornødne tid til arbejdet, der består af såvel møder som forberedelse og efterbehandling af disse. Ledelsen er ansvarlig for, at arbejdet tilrettelægges, så den tillidsvalgte reelt har den nødvendige tid til rådighed uden at blive presset ekstra på sine øvrige arbejdsopgaver.

### **Nærmere aftaler mellem parterne om medarbejdernes vilkår:**

Der kan mellem Hedensted Kommune og Hedensted Lærerkreds indgås nærmere aftaler om fortolkning og udfyldelse af aftalen. Dette skal ske inden for aftalens rammer.

### **Overgangsbestemmelser:**

Nuværende TR, FTR og AMR honoreres efter den gamle fællesaftale, indtil de stopper som TR eller AMR, altså når de permanent fratræder posten.

Afgående TR, FTR og AMR beholder kvalifikationslønnen som en personlig ordning.

Skulle en afgående tillidsvalgt, som har kvalifikationsløn som personlig ordning jf. ovenstående, blive nyvalgt igen på et senere tidspunkt aftales konkret og individuel TR, FTR og AMR honorering, hvori den personlige kvalifikationsløn indgår som en del af honoreringen.

Ved nyvalg, så er TR, FTR og AMR omfattet af den nye aftale.

Hovedudvalgstillæg opsiges med gældende varsel.

### **Evaluering**

Parterne evaluerer aftalen i fællesskab i efteråret 2015, så man har de bedst mulige forudsætninger for at tilrettelægge de optimale rammer for det videre tillidshvervsarbejde, når denne aftale udløber.

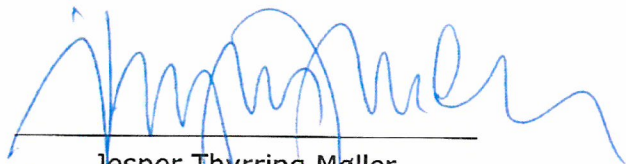
**Opsigelsesbestemmelser:**

Aftalen træder i kraft den 1. februar 2014 og er gældende indtil 31. juli 2016. Aftalen kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en måneds udgang.

Med udgangspunkt i denne aftale aftales de faktiske vilkår i henhold til MED-aftalens § 15, stk. 3, mellem Hedensted Kommune og Hedensted Lærerkreds.

**Hedensted,**

For Hedensted Kommune:




---

Jesper Thyrring Møller  
Kommunaldirektør

For Danmarks Lærerforening:

30/6 - 14



---

Kredsformand  
Hedensted Lærerkreds