

TR Kompetencen i Kreds Midtjylland for PFF-området

Overordnet beslutning:

Det er Kredsbestyrelsens overordnede beslutning, at TR's kompetence på den enkelte arbejdsplads, som udgangspunkt følger den nærmeste leders kompetence (formanden for lokal-MED). Denne beslutning vælger vi ligeledes at følge på PFF området, med bevidsthed om at PFF-området deles med BUPL.

Den organisatoriske sammenhæng:

Det er Kredsbestyrelsen, der er den lokale forhandlingspart, når det handler om forhandlinger og aftaler på de områder, hvor Socialpædagogernes Landsforbund har forhandlings- og aftaleretten - det betyder at der er en ret til at forhandle og indgå bindende aftaler med arbejdsgivere, for en eller flere personer ansat efter Socialpædagogernes overenskomster.

Kredsbestyrelsen har i det daglige delegeret de opgaver til de politisk valgte i kredsen og til de ansatte konsulenter.

Kompetencen som TR skal ses i denne organisatoriske sammenhæng.

Det betyder at den enkelte TR har kompetencen (ret og pligt) til at forhandle og indgå aftaler indenfor det valggrundlag TR er valgt og i overensstemmelse med den forhandlings- og aftaleforpligtigelse kredsbestyrelsen har delegeret videre til TR. Endvidere på PFF området med respekt for de kompetencer BUPL har uddelegeret.

Den enkelte TR's kompetence:

Når TR forhandler og udøver sin organisatoriske kompetence, skal det ske i overensstemmelse med Socialpædagogernes og BUPL's centrale/decentrale overenskomster og aftaler. TR skal udvise loyalitet overfor de relevante politikker og retningslinjer, der er besluttet af henholdsvis kongres, Hovedbestyrelse og Kredsbestyrelse i begge forbund.

TR i kommuner uden en fællestillidsrepræsentant fra Socialpædagogerne:

Før TR har gennemført basisuddannelsen, har TR ikke kompetence til at forhandle selvstændigt.

Kontakt kredskontoret hvis der skal forhandles eller laves aftales indenfor de emner der er beskrevet under afsnittet *konkret uddelegering*

I dialog med faglig konsulent og/eller kreds næstformand på kredskontoret aftales processen og forhandlingen. TR vil være en del af processen og forhandlingen, så TR sikres læring.

Når TR har gennemført alle modulerne i TR-basisuddannelsen, har TR kompetence til selvstændigt at forhandle jf. afsnittet *konkret uddelegering*

TR skal have en særlig opmærksomhed på det, at repræsentere medlemmer af 2 overenskomstbærende Fagforeninger. Og kan derfor efter aftale med PFF-sekretariatet, frasige sig kompetencen indtil TR føler sig klædt på til opgave.

I kommuner med fællestillidsrepræsentant fra Socialpædagogerne:

Kompetencen uddelegeres til den valgte TR på valgdatoen, ud fra en forventning om at TR har en tæt dialog med fællestillidsrepræsentanten og kreds-kontoret for at sikre, at TR får den viden og erfaring, der skal til for at løse opgaven. TR skal have en særlig opmærksomhed på det, at repræsentere medlemmer af 2 overenskomstbærende Fagforeninger. Og kan derfor efter aftale med PFF-sekretariatet, frasige sig kompetencen indtil TR føler sig klædt på til opgave.

Konkret uddelegering:

Ud fra en forventning om

- at TR deltager i den uddannelse og mødevirksomhed, der tilbydes af Socialpædagogerne centralt og lokalt
- at TR løbende har kontakt med Kreds-kontoret og fællestillidsrepræsentanten i kommunen (hvis der er en sådan)
- at TR deltager i de kommunale netværksmøder/kommunegruppemøder,
- at TR deltager i de fælles PFF TR-møder arrangeret af BUPL og Socialpædagogerne

er kompetencerne uddelegeret på følgende områder:

- Lokal løndannelse:

Ved nyansættelser skal kreds-kontoret kontaktes. For afklaring af organisatorisk tilhørsforhold. Hvis nyansatte organisatorisk høre til Socialpædagogerne, kan TR indgå aftalen. Hvis nyansatte organisatorisk høre til BUPL skal de kontaktes.

TR har kompetencen til at forhandle og aftale løn for ansatte i basisstillinger. Det gælder årlige lønforhandlinger ved nyansættelse se ovenfor. Indgåelse af lønaftaler sker med respekt for begge organisationers lønpolitik. Der forhandles på vejene af medlemmer af begge organisationer og der skal inden lønforhandlingen afklares om, der skal repræsentanter med fra begge organisationer.

Kompetencen gives under forudsætning af, at lønforhandlingen planlægges og understøttes af FTR/kreds-kontoret, evt. med deltagelse den første gang TR skal lønforhandle.

TR kan ikke indgå lokale forhåndsftaler uden forudgående kontakt med både Socialpædagogerne og BUPL.

TR forhandler forhold, der vedrører egen løn, men forhandlingsresultatet skal indsendes til FTR/ Kredskontoret til godkendelse og underskrift.

Når TR forhandler og laver aftaler, er TR forpligtet på at være loyal overfor den lønpolitik, der er vedtaget af Kredsbestyrelsen i både Socialpædagogerne og BUPL.

Såfremt det ikke er muligt at opnå et tilfredsstillende resultat, som tilgodeser organisationernes indsatsområder og princip om ligelønsaspektet, skal TR bede om pause i forhandlingen og Fællestillidsrepræsentant eller Kredskontorets faglige konsulent kontaktes.

- Lokale arbejdstidsftaler:

TR kan ikke indgå lokale arbejdstidsftaler uden først, at være i kontakt med både Socialpædagogerne og BUPL.

- Personalepolitikker:

TR har kompetencen til at indgå bindende personalepolitiske aftaler.

Fungerende TR (når TR-suppleanten varetager TR-funktionen, mens TR er fraværende) har forhandlingskompetence men ikke aftalekompetence medmindre andet konkret aftales med Kredskontoret.

FTR i kommuner med PFF-ansatte

- Arbejdspladser uden TR

FTR har ved arbejdspladser uden TR. Kompetencen til at hjælpe medlemmer af Socialpædagogerne med personsager. DVS. forhandling af lokal løn, deltage som bisidder ved samtaler og lignende. FTR kan ikke hjælpe medlemmer af BUPL, henvendelse fra dem sendes videre til BUPL.

Ved forhandling af lokal løn, både årligt og ved nyansættelse. Følges proceduren beskrevet ovenfor under *Lokal løndannelse*

Men vil ikke kunne indgå forhandlinger på vejene af hele personalegruppen. Om fx lokale arbejdstidsftaler, personalepolitikker med mere. Hvis ledelsen henvender sig med ønske om dette. Sendes henvendelsen videre til kredskontoret, og de tager over herfra i samspil med BUPL.

- Ved fravær af lokal TR

FTR kan under lokal-TR fravær, hjælpe medlemmer af Socialpædagogerne med personsager. DVS. forhandling af lokal løn, deltage som bisidder ved samtaler. FTR kan ikke hjælpe medlemmer af BUPL, henvendelse fra dem sendes videre til BUPL.

Ved forhandling af lokal løn, både årligt og ved nyansættelse. Følges proceduren beskrevet ovenfor under *Lokal løndannelse*

FTR kan ikke indgå forhandlinger på vejene af hele personalegruppen. Om fx lokale arbejdstidsaftaler, personalepolitikker med mere. Hvis ledelsen henvender sig med ønske om dette. Afventes der enten lokal-TR vender tilbage eller henvendelsen sendes videre til kredskontoret, og de tager over herfra i samspil med BUPL.

Vedtaget 02/02-2026