

vilkår for

Søg medarbejder...

Vilkår for tillidsvalgte

📅 Mandag d. 29.08.2022 12:49 | Redigeret af [Charlotte Erichsen](#)

Personalepolitik

Med henvisning til den lokale MED-aftale i Horsens Kommune, er der aftalt følgende omkring vilkår for tillidsvalgte:

Et godt og tillidsfuldt samarbejde mellem ledelse og tillidsvalgte, er en væsentlig forudsætning for realisering af Byrådets visioner og mål, samtidig med at det understøtter Horsens Kommunes værdier.

For at understøtte målet om den attraktive arbejdsplads er det samtidig en forudsætning, at de tillidsvalgte er kompetente til at indgå i et kvalificeret samspil med ledelsen.

Vi ser de tillidsvalgte som centrale medarbejderrepræsentanter.

Ved tillidsvalgte forstår vi:

- tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter
- arbejdsmiljørepræsentanter
- øvrige medlemmer af MED-udvalg

Tillidsvalgtes vilkår

Det er vigtigt for os at skabe gode og attraktive arbejdsvilkår for de tillidsvalgte, så de kan fungere som aktive medspillere i forhold til at fremme og vedligeholde gode arbejdsforhold i Kommunen.

Aftaler om vilkår for de tillidsvalgte bygger derfor i højere grad på tillid end på detaljerede, konkrete aftaler om tidsanvendelse, registrering og kontrol. Tillidsvalgte må anvende den tid, der er nødvendig til tillidsarbejdets udførelse. Det betyder, at ledelsen er ansvarlig for, at arbejdet tilrettelægges, så den tillidsvalgte reelt har den nødvendige tid til rådighed. Det betyder også, at både ledelse og tillidsvalgte har et ansvar

for, at der tages de nødvendige hensyn til arbejdspladsens størrelse, arbejdstilrettelæggelsen og andre konkrete, lokale forhold.

Suppleanter for tillidsrepræsentanter skal også sikres vilkår, der betyder, at de i konkrete situationer kan tage over for tillidsrepræsentanten.

Antal af tillidsvalgte

Tillidsrepræsentanter

Tillidsrepræsentanten repræsenterer én overenskomstgruppe, dvs. det personale, der er ansat efter samme overenskomst.

En tillidsrepræsentant skal repræsentere mindst 5 medarbejdere.

Der kan normalt vælges én tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe. Hvis medarbejderne ønsker mere end 1 tillidsrepræsentant på arbejdspladsen, skal det ske ved forhandling med den forhandlingsberettigede organisation og HR-afdelingen i tæt samarbejde med lederen for det pågældende område.

Arbejds miljørepræsentanter

Alle arbejdspladser skal være dækket af en arbejds miljøgruppe og dermed også en arbejds miljørepræsentant. Når valgene er gennemført, skal der gives tilbagemelding om valg til HR afdelingen.

I Horsens Kommunes MED-aftale, under afsnittet "Arbejds miljøets organisering", findes der oplysninger om, hvad der skal tages højde for, når der træffes beslutning om

Antallet af arbejds miljøgrupper

Herudover findes der i MED-aftalens afsnit "Ændringer i MED- og arbejds miljøorganisationen", en beskrivelse af proceduren for, hvordan ændringer i antallet af arbejds miljørepræsentanter skal håndteres og godkendes.

Løn vilkår

Varetagelse af hvervet sidestilles med udførelsen af det almindelige arbejde og må ikke indebære indtægtstab for den enkelte tillidsvalgte.

Særligt for tillidsrepræsentanter

Det er vigtigt for os, at der på den enkelte arbejdsplads tages hensyn til den enkelte tillidsrepræsentants mulighed for deltagelse i kompetenceudvikling. Tillidsrepræsentantens kompetenceudvikling og faglige ajourføring kan finde sted i form af såvel eksterne som interne

kurser. Det kan også ske via sammensætningen af opgaver, under hensyntagen til tillidsrepræsentanthvervets omfang.

Lønrefusion – Akut-midler

Når tillidsrepræsentanter deltager i møder/kurser vedr. hvervet, arrangeret af personaleorganisationen, skal lederen og tillidsrepræsentanten være opmærksomme på at søge midler fra AKUT-fonden, som tilfalder direktørområdet/institutionens budget.

Skema til brug for ansøgning findes [her](#).

Funktionsløn til tillidsvalgte

Tillidsrepræsentanter.

Der ydes et funktionstillæg til alle tillidsrepræsentanter med en grundtakst på kr. 6.000 årligt (31.03.2000 niveau). For SHK kr. 6.800 årligt (01.01.2006 niveau).

I grundtaksten forudsættes det bl.a. at TR er medarbejdernes talerør, ledernes medspillere og skal kunne håndtere forskellige roller og samtidig være strategiske medspillere/sparringspartnere i den fortsatte udvikling af arbejdspladsen og kollegaerne.

Hvis tillidsrepræsentanten er tillagt yderligere kompetencer ydes herudover funktionstillæg på kr. 2.100 årligt (31.03.2000 niveau) pr. tillagt kompetence. For SHK kr. 2.400 årligt (01.01.2006 niveau).

- forhandling og indgåelse af lønaftaler
- kompetence til indgåelse af aftale om udfyldelse af de eksisterende

(KTO/SHK/KL) rammeaftaler, herunder kompetence til at indgå lokale arbejdstidsaftaler.

Det betyder, at det samlede funktionstillæg for hvervet som tillidsrepræsentant kan være kr. 6.000 årligt, kr. 8.100 årligt eller kr. 10.200 årligt (alle beløb 31.3.2000 niveau). For SHK kr. 6.800 årligt, kr. 9.200 årligt eller kr. 11.600 årligt (alle beløb 01.01.2006 niveau).

Ved tildeling af funktionstillæg efter ovenstående er det vigtigt, at Kommunen er i besiddelse af de korrekte oplysninger om, hvem der har funktionen som tillidsrepræsentant samt ved nyvalg, hvilke kompetencer tillidsrepræsentanten har og hvem der er den afgående tillidsrepræsentant.

Det er ikke hensigten med aftalen at udelukke tillidsrepræsentanten fra at få kvalifikationsløn med begrundelser, der blandt andet vedrører

kvalifikationer opnået som led i hvervet som tillidsrepræsentant.

Herudover skal der løbende ske en vurdering af løn- og uddannelsesniveau for tillidsrepræsentanten således, at denne på baggrund af hvervet som tillidsrepræsentant ikke kommer bagud i forhold til sammenlignelige stillinger (sker i forbindelse med udviklingssamtaler).

Når hvervet ophører, skal det i et samarbejde mellem den lokale ledelse og den pågældende tages op til vurdering, i hvilket omfang den tillidsvalgte, skal tilbydes efteruddannelse således, at den faglige viden på området ajourføres.

Fællestillidsrepræsentant

Hvis der vælges en fællestillidsrepræsentant, skal det klart fremgå hvilke opgaver, der varetages af fællestillidsrepræsentanten, og hvilke opgaver der henhører under de enkelte tillidsrepræsentanter – dette for at fastsætte det korrekte funktionstillæg.

Tillæggets størrelse fastsættes konkret efter forhandling mellem HR-chefen og den forhandlingsberettigede organisation.

Suppleant for tillidsrepræsentant

En suppleant for en tillidsrepræsentant er berettiget til funktionsløn i forbindelse med tillidsrepræsentantens fravær, når den pågældende har varetaget tillidsrepræsentantarbejdet i mindst 15. dage i sammenhæng.

Hvis der er tale om indtrædelse i tillidsrepræsentanthvervet under tillidsrepræsentantens feriefravær, skal indtrædelsen i tillidsrepræsentanthvervet dog have en varighed på mindst 22 kalenderdage i sammenhæng.

Når ret til honorering i tillidsrepræsentanthvervet er opnået, ydes honoreringen fra og med en første dag, hvor tillidsrepræsentantsuppleanten indtræder i hvervet.

Udregning af en dags værdi foretages således:

Det aftalte tillæg pr. år x (antal kalenderdage med TR-status / 365 dage).

Arbejds miljørepræsentanter

Der ydes et funktionstillæg til arbejdsmiljørepræsentanter med kr. 6.000 årligt (31.3.2000 niveau) og det forudsættes, at disse gennemfører den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse når denne tilbydes. For SHK kr. 6.800

årligt (01.01.2006 niveau).

Øvrige vilkår

Faciliteter

Horsens Kommune tilkendegiver en positiv holdning til, at der skal søges udviklet grundlag for at tillidsvalgte får adgang til PC og/eller systemer til informationsudveksling mv.

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

Der vil være mulighed for, at tillidsvalgte får adgang til Kommunens IT systemer fra pc'er udenfor det kommunale datanet via SMSPasscode.

Befordringsgodtgørelse

Til møder, arrangementer mv. som afholdes af Kommunen betales befordringsgodtgørelse efter gældende bestemmelser.

Betaling mv.

Udgifterne i forbindelse med varetagelse af hvervet som tillidsvalgt, f.eks. tid, funktionsløn, udgifter til befordring mv. er indeholdt i den enkelte enheds budget, hvorfor udgiften afholdes der.

Overgangsbestemmelser

Horsens Kommune tager initiativ til at opsig relevante eksisterende aftaler med de enkelte faglige organisationer mhp. forhandling om overgang til nærværende aftale.

Tillidsrepræsentanter, der i kraft af tidligere aftaler med de faglige organisationer har større samlede løntillæg for tillidshvervene, end de får i kraft af nærværende aftale, bevarer de hidtidige tillæg indtil nyvalg.

Tvivlsspørgsmål på dette punkt afklares mellem Horsens Kommune og den forhandlingsberettigede organisation ved forhandlingerne om overgang til nærværende aftale.

Opsigelsesbestemmelser

Aftalen træder i kraft den 1. januar 2012 og kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en måneds udgang.