



BILAG 3 TIL MED-AFTALEN: PRINCIPPER FOR VILKÅR FOR MEDARBEJDERREPRÆSENTANTER

Baggrund

Til rammeaftalens § 14, stk. 2:

Medarbejderrepræsentanterne har krav på vilkår, der sikrer, at de kan udføre deres medlemshverv i MED-organisationen.

Med baggrund heri er det ledelsens pligt ved forhandling om vilkår med personaleorganisationerne at iagttage dette, således at MED-aktørerne får denne nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelsen af hvervet.

Vurdering af, hvad der er nødvendig og tilstrækkelig tid til varetagelse af medarbejderrepræsentantens opgaver, tager udgangspunkt i de konkrete forhold på arbejdspladsen og i en konkret vurdering af omfanget af funktionen som medarbejderrepræsentant.

I vurderingen kan indgå:

- Muligheden for at udføre både sit hverv og sit arbejde i arbejdstiden
- Den geografiske placering af de kolleger, som medarbejderrepræsentanten repræsenterer
- Omfanget af medarbejderrepræsentantens opgaver – f.eks. antal personer den pågældende repræsenterer
- Placering af egen arbejdstid samt placering af arbejdstiden for de kolleger, som medarbejderrepræsentanten repræsenterer
- Mødevirksomhedens omfang

Der skal gives adgang til benyttelse af teknisk udstyr i forbindelse med udførelsen af hvervet. For medlemmer af Hoved MED-udvalget gives der mulighed for hjemmeopkobling, internetopkobling, forbrug samt uddannelse i tilstrækkeligt omfang.

Der skal være mulighed for at afholde formøder (omfanget af formøderne aftales i det enkelte udvalg). Der gives mulighed for, at repræsentanter i Hoved MED-udvalget kan afvikle møder med de faglige organisationer, som ikke er repræsenteret i Hoved MED-udvalget.

Der skal være mulighed for kompetenceudvikling.

Ledelse og medarbejderrepræsentanter skal være i tæt dialog.

Forholdet mellem kommunen som arbejdsgiver og medarbejderrepræsentanterne skal være præget af kommunens værdigrundlag.

Aflønning af medarbejderrepræsentanter

På baggrund af medarbejderrepræsentanternes ændrede rolle indenfor aftalesystemet, der efter den skete decentralisering i langt højere grad baserer sig på de lokale løsninger, kan der lokalt efter en konkret vurdering indgås aftale om lokal løndannelse i henhold til de aftaler, der er indgået mellem hovedorganisationerne. Varetagelsen af hvervet som MED-repræsentant medfører ikke indtægtstab.

Med en aftale om aflønning for varetagelsen af funktionen vil der være fokus på funktionens vigtighed og på tyngden i hvervet.

Tillidshverv for delte tjenestesteder

Hvis en medarbejderrepræsentant repræsenterer personale på flere enheder, f.eks. geografisk adskilte enheder, skal ledelsen koordinere sikringen af den fornødne tid til varetagelse af medarbejderhvervet.

Kompensation til arbejdspladsen

Der kan efter konkret vurdering gives ressourcer til medarbejderrepræsentantens arbejdsplads, således at arbejdsopgaverne kan udføres ved medarbejderrepræsentantens fravær.

Der er afsat midler i en central pulje.

Transportgodtgørelse

Der udbetales godtgørelse i henhold til gældende regler.