

**TR aftale Langeland kommune mellem Langeland Kommune og
Socialpædagogerne Lillebælt**

Aftale om TR-struktur i Langeland Kommune på det Socialpædagogiske område – OK64.01

Figuren afspejler TR-strukturen i nedenstående områder af Langeland Kommune.

Område	
Bostederne – Gl. Skråbelev – Hine Bakkevej – Brungårdsvænget – Hovedgaden	1 TR
Virksomhedsservice / Værkstedsgården	1 TR
Møllehuset	1 TR

Lønforhold:

Der indgår 4 elementer om løn i alle aftaler om TR vilkår:

- TR skal sikres mod lønnedgang jævn. § 14 stk.1.
- Der skal tages hensyn til at TR via sin involvering og tidsforbrug ikke kommer i den situation at deres lønudvikling ikke følger med deres kollegaer.
- TR arbejde betragtes som sædvanlig arbejde og følger de generelle bestemmelser inden for de respektive overenskomster.
- Forhandling af løntillæg til tillidsrepræsentanter følger de almindelige forhandlingsrutiner for de lokale lønforhandlinger, og må ikke forringe nuværende individuelle aftaler om TR løntillæg.

Forhandlingen af TR- tillæg baseres på følgende kriterier/satser:

Kompetence til at forhandle, aftale løn og forhandling af personalesager m.v.	Ingen/delvis kompetence
+ kompetence	
10.000 (31.3.2000 niveau)	6.600 (31.3.2000 niveau)

Tillæg er pensionsgivende i 31.3.2000 niveau og er uafhængig af beskæftigelsesgraden.

Tillæg i henhold til denne aftale bortfalder uden særskilt varsel ved udgangen af den måned hvor funktionen ophører.

Vilkårsaftale:

Der ønskes en dialog lokalt på arbejdspladsen mellem Ledelse og lokale TR.
Til at understøtte denne dialog er vedhæftet bilag 1.

Tidsanvendelse:

TR arbejde er arbejdstid og der er den nødvendige tid til arbejdet jf. Centrale aftaler på området.

Faciliteter:

TR har adgang til de nødvendige faciliteter: PC, lokale, telefon/mobil telefon.

Kompetenceudvikling

Fagligt: Der aftales kompetenceudviklingsplan for TR, i lighed med øvrige ansatte.

I relation til hvervet: TR har ret til at deltage i alle relevante uddannelsesaktiviteter og kurser i relation til hvervet.

Hvervets ophør:

Når TR ophører i hvervet, afholdes en udviklingssamtale med nærmeste leder med henblik på drøftelse af eventuel faglig kompetenceudvikling og den fremtidige opgavevaretagelse på arbejdspladsen.

Ved hvervets ophør drøftes medarbejders kommende lønsammensætning med henblik på eventuel justering.

Transport:

Der ydes transportgodtgørelse til dækning af transport ved varetagelse af TR opgaver. Transport følger den til enhver tid gældende procedure for transport i Langeland Kommune.

Aftalens varighed:

Nærværende aftale er gældende fra 1. november 2024 og erstatter tidligere indgåede aftaler om tillidsrepræsentanter mellem Socialpædagogerne og Langeland Kommune.

Aftalen kan opsiges af begge parter med en frist på 3 mdr.

Underskrifter

Dato 25.11.24



Langeland Kommune
Lykke Andersen
Leder HR og Løn

Dato

21/11/2024
Danmarksvej 16
5000 Odense C - Tlf: 72 48 64 00
www.sos.dk

Socialpædagogerne Lillebælt

Bilag: Vilkår for tillidsrepræsentantens tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse.

Bilag.

Vilkår for tillidsrepræsentantens tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse.

MED rammeaftalen siger helt grundlæggende i § 14 stk 2 at "Medarbejderrepræsentanten skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelsen af deres hverv"

Repræsentanter fra Langeland Kommune og Socialpædagogerne Lillebælt har med baggrund af MED rammeaftalens bilag 5, drøftet, hvordan det kan sikres, at der mellem den valgte tillidsrepræsentant og den lokale leder foretages en drøftelse af rammerne for tillidsrepræsentantens mulighed for at udøve sit hverv.

Parterne er enige om, at der minimum efter hvert valg af tillidsrepræsentant, skal afholdes en forventnings- og afklaringssamtale mellem den nyvalgte/genvalgte tillidsrepræsentanten og dennes leder.

Herunder er med udgangspunkt i MED rammeaftalens bilag 5 beskrevet en række emner, som vil være hensigtsmæssige at inddrage i drøftelsen. Udover de beskrevne emner kan der lokalt være særlige forhold, som det vil være relevant også at inddrage i samtalen.

- Forventningsafstemning mellem Ledelse og TR, omkring roller og samarbejde.
- Arbejdstilrettelæggelse herunder hensyn i forbindelse med tillidsrepræsentanternes opgavevaretagelse.
- Hvor megen tid (ud over akut opståede situationer) der anvendes til tillidsrepræsentantvaretagelsen.
- Mulighed for kontakt med de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer, f.eks. i tilfælde af skiftende arbejdssteder eller store geografiske afstande.
- Mulighed for via tilgængeligt udstyr på arbejdspladsen – f.eks. IT-udstyr og internetopkobling – at kunne varetage sine arbejdspladsrelaterede tillidsrepræsentantopgaver forsvarligt.