

PERSONALEAFDELINGEN

28 MRS. 2008

MODTAGET



26. JULI 2007

## AFTALE OM MEDARBEJDERREPRÆSENTANTVILKÅR

FOR MEDARBEJDERREPRÆSENTANTER ORGANISERET UNDER SL

Begrebet medarbejderrepræsentanter omfatter såvel MED-udvalgsmedlemmer, tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter.

Medarbejderrepræsentanter er et vigtigt element i Guldborgsund Kommunes ledelseskoncept – Værdibaseret ledelse. Medarbejderrepræsentanterne skal være med til at skabe og implementere værdierne i kommunen.

Medarbejderrepræsentanter er et nødvendigt element i opfyldelsen af formålene med MED-Aftalen i Guldborgsund Kommune:

- sikre, at alle medarbejder har ret til medindflydelse og medbestemmelse
- sikre, at indsatsen på sikkerheds- og sundhedsarbejdet styrkes og effektiviseres med henblik på at skabe og udvikle et sikkert og sundt arbejdsmiljø, og
- medvirke til at opfylde Kommunens personalepolitik med vilkår, der kan tiltrække, fastholde og udvikle kvalificerede medarbejdere.

For at Guldborgsund Kommune kan få et velfungerende MED-system skal medarbejderrepræsentanterne have nogle vilkår, som af begge parter opfattes som en fordel.

### MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE

I henhold til MED-aftalen for Guldborgsund Kommune § 9 indebærer medindflydelse og medbestemmelse:

- Gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds-, teknologi- og arbejdsmiljøforhold.
- Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinier for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds-, teknologi- og arbejdsmiljøforhold indenfor ledelsens ansvar og kompetenceområde.
- Mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler

SAGSBEHANDLER:  
MODTAGER:  
CC:

#### KRAV TIL MEDARBEJDERREPRÆSENTANTER

Ledelsen og medarbejderrepræsentanten skal være i tæt dialog, samarbejde engageret og med klare mål, ligesom ledelse og medarbejderrepræsentant skal fremme disse mål i forhold til medarbejderne. Medarbejderrepræsentanten skal være i udviklingsdialog med ledelsen og skal kunne skabe en tæt udviklingsdialog med de kolleger, som medarbejderrepræsentanten repræsenterer.

Medarbejderrepræsentanten er kollegernes repræsentant overfor ledelsen.

Arbejdet som medarbejderrepræsentant kræver, at man er fortrolig med sit bagland og kolleger. Medarbejderrepræsentanten skal gøre det muligt for kollegerne at afklare og diskutere forskellige ønsker til forandring og udvikling, herunder i forhold til arbejdsmiljøet. Medarbejderrepræsentanten skal således ikke alene kunne handle på kollegernes vegne, men skal også kunne involvere kollegerne aktivt.

#### VILKÅR FOR MEDARBEJDERREPRÆSENTANTER

Medarbejderrepræsentanter har krav på vilkår, der sikrer at de kan udføre deres hverv i MED-organisationen. Medarbejderrepræsentanterne skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelsen af hvervet.

Hvad der er nødvendig og tilstrækkelig tid til varetagelsen af hvervet vurderes med udgangspunkt i de konkrete forhold på arbejdspladsen og i en konkret vurdering af omfanget af funktionen som medarbejderrepræsentant. Følgende forhold skal indgå i vurderingen:

- 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, som den pågældende repræsenterer
- Placering af egen arbejdstid, samt placering af arbejdstiden for de kolleger, som medarbejderrepræsentanten repræsenterer
- Mødevirksomhedens omfang.

Medarbejderrepræsentanter skal have adgang til benyttelse af teknisk udstyr i forbindelse med udførelsen af hvervet. Medlemmer af Hoved-Udvalget får mulighed for hjemmeopkobling, internetopkobling, forbrug samt uddannelse i tilstrækkeligt omfang.

Tid til deltagelse i, samt forberedelse af MED-møder er beskrevet i bilag 1 til denne aftale.

#### HONORERING AF TILLIDSREPRÆSENTANTER

Tillidsrepræsentanter organiseret under SL tillægges den fulde aftale- og forhandlingskompetence når grunduddannelsen er gennemgået.

Til valgte tillidsrepræsentanter er der aftalt et funktionstillæg på 4.000 kr. årligt i niveau 31. marts 2000.

Til tillidsrepræsentanter, der har gennemgået SLs grunduddannelse for tillidsvalgte, er der aftalt yderligere et funktionstillæg på 4.700 kr. årligt i niveau 31. marts 2000.

Tillægget udbetales fra den 1. i måneden, der følger efter at Guldborgsund Kommune har modtaget besked om valget og/eller at grunduddannelsen er gennemgået. Tillidsrepræsentanten er selv ansvarlig for at indsende kursusbevis til Personaleafdelingen.

Efter hvervet som tillidsrepræsentant er ophørt skal der ske forhandling omkring evt. konvertering af funktionstillæg til andet funktions- eller kvalifikationstillæg.

#### HONORERING I ØVRIGT

Medarbejderrepræsentanternes transportudgifter godtgøres i henhold til gældende regler. Transportudgifterne finansieres af arbejdspladsen.

#### VILKÅRSAFTALER PÅ DEN ENKELTE ARBEJDSPLADS

Med udgangspunkt i denne rammeaftale skal der udarbejdes medarbejdervilkårsaftaler lokalt på arbejdspladserne, hvor der tages hensyn til de lokale forhold, som ikke er dækket tilstrækkeligt ind af denne aftale.

#### GENERELLE AFTALER

Denne aftale træder i kraft 1. januar 2007.

Aftalen kan af begge parter opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til udgangen af en måned.

Denne aftale erstatter samtlige aftaler om honorering af tillidsrepræsentanter i de 6 gamle kommuner og Storstrøms Amt. Såfremt der efter en gammel aftale er oppebåret et højere tillæg for tillidsrepræsentanthvervet, bevares denne højere aflønning, som en personlig ordning indtil hvervet som tillidsrepræsentant ophører.

Dato og Underskrift

14-08 Connie B. Christensen

For Guldborgsund Kommune

18/12-07

For SL

Socialpædagogernes Landsforbund  
Torvet 2 · 4800 Nykøbing F  
Tlf 54 84 19 19 · Fax 54 84 19 17

Inge Jørgensen



## BILAG 1 TID TIL MED-UDVALG

14. MARTS 2007

### TID TIL MED

Dette bilag beskriver det antal timer, som en MED-repræsentant legitimt kan bruge i forbindelse med deltagelse i MED-udvalg i Guldborgsund Kommune. Hovedreglen er dog, at tillidsrepræsentanter skal have "den nødvendige og tilstrækkelige tid" til at varetage deres hverv.

Det er ikke ensbetydende med at arbejdspladsen får kompensation for det angivne antal timer. Kompensation kan søges og gives efter en konkret vurdering af arbejdspladsens forhold.

Tid til deltagelse i arbejdsgrupper, nedsat under MED-udvalgene indgår ikke i nedenstående.

#### Hoved-udvalget

x ordinære møder á 3 timer	x timer
x formøder á 1 time	x timer
1 møde med økonomiudvalg	1 time
1 møde med direktør for området	3 timer
2 møder med sikkerhedsgrupperne á 3 timer	6 timer
4 kontaktudvalgsmøder á 2 timer	6 timer
+ 100% disponibel forberedelsestid	<u>x timer</u>
i alt	x timer
Næstformand + 100 % ekstra forberedelsestid	x timer

#### Område-udvalg

Udgangspunktet er 4 møder årligt. Der er mulighed for ekstraordinære møder eller at ændre mødefrekvensen. Der gives tilsvarende tid til ekstra møder.

4 ordinære møder á 3 timer	12 timer
4 formøder á 1time	4 timer
4 kontaktudvalgsmøder á 2 timer	8 timer
+ 100% disponibel forberedelse	<u>24 timer</u>
i alt	48 timer
Næstformand + 100 % ekstra forberedelsestid	72 timer

#### Lokale MED-udvalg

Udgangspunktet er 4 møder årligt. Der er mulighed for ekstraordinære møder eller at ændre mødefrekvensen. Der gives tilsvarende tid til ekstra møder.

4 møder á 3 timer	12 timer
4 formøder á 1 time	4 timer
+ 100% disponibel forberedelse	<u>16 timer</u>
i alt	32 timer
Næstformand + 100 % ekstra forberedelsestid	48 timer