

Aftale med KON om vilkår for medarbejderrepræsentanter for ansatte ved Nyborg Kommune

Denne aftale er indgået med KON på vegne af følgende faglige organisationer:

- o FOA
- o 3F
- o Danmarks lærerforening
- o Dansk Sygeplejeråd
- o Dansk Socialrådgiverforening
- o Socialpædagogerne
- o Teknisk Landsforbund
- o BUPL
- o HK
- o PMF Fyn
- o Malernes Fagforbund

Der kan indgås konkrete og lokale aftaler med den enkelte faglige organisation ud over nærværende aftale.

• Den generelle del:

1. Formål med aftalen og principper for medarbejderrepræsentanternes vilkår
2. TR-struktur og AMR
3. Tid til TR og AMR
4. Generelle forhold vedr. tid til hvervet
5. Økonomisk kompensation
6. Lønforhold (herunder funktionstillæg for varetagelsen af hvervet)
7. Genforhandling/evaluering af aftalen/Opsigelse

1.

Formål med aftalen og principper for medarbejderrepræsentanternes vilkår

Formålet med denne aftale er jf. Nyborg Kommunes MED-aftale § 10:
"Når medbestemmelse og medindflydelse skal være reel, vedkommende og i praksis bidrage konstruktivt til velfungerende arbejdspladser, er det en forudsætning, at medarbejdernes repræsentanter har tilfredsstillende og aftalte vilkår for varetagelsen af deres opgaver."

Den lokale vilkårsaftale er således med til at understøtte, at medarbejderrepræsentanter (TR, FTR, AMR og MR) kender rammen for vilkårene i deres tillidsvalg. Dermed skabes et fundament for, at alle medarbejdere i Nyborg Kommune har mulighed for medindflydelse og medbestemmelse.

Ledelsen og medarbejderne skal i fællesskab drøfte hvordan der arbejdes med medindflydelse og medbestemmelse, og hvad de ønsker at opnå i medsamarbejdet i afdelingen. Derefter kan det aftales, på hvilken måde samarbejdet skal struktureres.

På alle niveauer i MED-systemet er der en gensidig informationspligt. Det betyder, at både medarbejderrepræsentanter og ledere har til opgave at informere hinanden om væsentlige forhold på arbejdspladsen og komme med forslag til ændringer og forbedringer. Alle forhold, som er omfattet af informationspligten, skal tages op til drøftelse, hvis en af parterne ønsker det. At alle parter bidrager aktivt, kan også være med til at sikre, at alle medlemmer har et udbytte af at deltage i møderne.

Der findes retningslinjer i Nyborg Kommunes MED-aftale om principper for vilkår til Fællestillidsrepræsentanter (FTR), Tillidsrepræsentanter (TR), Arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) og Medarbejderrepræsentanter (MR).

Det betyder konkret, at de udarbejdede retningslinjer tager udgangspunkt i følgende elementer:

- a) tid til hvervet
- b) uddannelse
- c) vilkår/kompensation ved fravær pga. hvervet
 - a. Det skal aftales, hvordan medarbejderrepræsentantens lokale arbejdsplads kompenseres
- d) faciliteter
- e) aftaler om sædvanlig løn
- f) transport
- g) hvervets ophør

Og særligt for FTR og TR

- h) vilkår i forbindelse med helt eller delvist frikøb
- i) løn

2.

TR-struktur og AMR:

Der indgås konkret aftale for de enkelte afdelinger, som afspejler den organisatoriske struktur. Der sker løbende tilpasning af struktur. De enkelte afdelinger har ansvaret for at tilpasse/gøre opmærksom på ændringer, som har betydning for gældende TR-struktur. Det er Hovedudvalget, som har kompetencen til at ændre på struktur for MED-udvalg og antal AMR på arbejdspladserne jf. Rammeaftalen.

Der kan vælges FTR på områder med mere end 1 TR. FTR vælges af og iblandt tillidsvalgte, med mindre der er indgået lokal aftale om andet jf. Rammeaftalen § 12, stk. 4.

3.

Tid til hvervet:

Indgåelse af aftaler om tid til FTR/TR sker ud fra en konkret vurdering, hvor der lægges vægt på

- opgavens kompleksitet
- antal af medarbejdere den enkelte repræsenterer (kun TR)
- kompleksiteten generelt i forhold til opgavevaretagelsen.
- FTR/TR kompetenceforhold lokalt (vedrørende løn- og/eller ansættelsesvilkår og arbejdsvilkår.
- TR skal have mulighed for at mødes med nye medarbejdere i arbejdstiden.

Ovenstående er ikke udtømmende.

Det er hævet over enhver tvivl, at medarbejderrepræsentanterne skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelsen af deres hverv.

Både leder og FTR/TR er forpligtiget til i bedst muligt omfang at skabe fælles kendskab og overblik over kendte og planlagte aktiviteter hen over året. Dette kan f.eks. ske via udarbejdelse af en årsplan, afholdelse af et årligt møde om planlægning af kommende år eller lignende metode. Leder og FTR/TR

har over året løbende samarbejde og dialog om planlægning når der tilkommer øvrige uplanlagte møder og aktiviteter for FTR/TR.

FTR: Planlægningen af FTR tid sker med nærmeste leder med øje for så stor fleksibilitet som muligt. Hvor det er hensigtsmæssigt placeres et antal timer i en pulje, som FTR kan administrere uge for uge afhængigt af planlagte aktiviteter.

AMR: I vurderingen af den lokale tid kan indgå at AMR dækker flere geografiske enheder eller flere vaglag.

4.

Generelle forhold vedr. tid til hvervet.

Lokalt afsættes på forhånd tid til forudsigelige aktiviteter på egen arbejdsplads, herunder:

- Forberedelse, deltagelse og opfølgning/formidling af møder i MED-systemet
- Næstformandspost i lokaludvalg
- Lokalt TR-arbejde¹ og møder
- Lokalt AMR - arbejde og møder

Den afsatte tid kategoriseres i følgende intervaller (hvor mange medarbejdere er TR repræsentant for):

TR/AMR

Central pulje jf. Nyborg Kommunes lokale MED-aftales bilag 5 (uanset antal medarbejdere):

For medlemmer af Hovedudvalg og koordinationsgrupper er det aftalt, at der afsættes den faktuelle tid til hvert møde. Derudover afsættes der 2 timer, som rummer både forberedelse og efterbehandling i forhold til møder af mere end 2,5 timers varighed. For møder af kortere varighed afsættes der 1 time til både forberedelse og efterbehandling. Forberedelsestiden er gennemsnitligt og kan bruges fleksibelt, og den tilfaldsvalgte kan selv prioritere kortere eller længere tid til enkelte møder ud fra dagsorden ved at pulje den afsatte forberedelsestid.

I tilfælde, hvor medarbejderrepræsentanten udpeges til en arbejdsgruppen på baggrund af medlemskabet af Hovedudvalget eller koordinationsgruppen afsættes den fornødne tid til at deltage i arbejdsgruppen.

Næstformand / forkvinde i Hovedudvalget får afsat yderligere 3 time pr. hovedudvalgs møde til varetagelse af hvervet.

Næstformand / forkvinde i koordinationsgruppen får afsat yderligere 1,5 time pr. koordinationsgruppe møde til varetagelse af hvervet.

Øvrige forhold efter lokal forhandling

Lokaludvalgsmedlem	ca. 10 timer årligt
Næstformand / forkvinde, lokaludvalg	ca. 5 timer årligt
Forhandlingskompetence, Lokal løndannelse, tid pr. medarbejder årligt	ca. 1 time efter lokal vurdering*
Øvrigt lokalt TR-arbejde og -møder pr. medarbejder årligt	ca. 1 time efter lokal vurdering*
Lokalt AMR-arbejde og møder, pr. medarbejder årligt	ca. 1 time efter lokal vurdering*

¹ Lokalt TR-arbejde dækker over: forhandlinger og drøftelser med ledelsen, samtaler med og orientering af de ansatte som TR repræsentanter, nødvendig kontakt og koordinering med andre TR inden for institutionen samt nødvendig indsamling og formidling af information. Listen er ikke udtømmende.

**Den lokale vurdering sker i dialog mellem leder og den tillidsvalgte, som sammen finder gode løsninger for det nødvendige tidsforbrug i forbindelse med den årlige planlægning af kendte aktiviteter. Det anerkendes at særligt tillidsvalgte med et mindre valggrundlag ikke altid vil kunne holde tidsforbruget til øvrigt TR-arbejde og -møder inden for ovenstående ramme.*

De lokale vilkår aftales som udgangspunkt med nærmeste leder.

Det er en overordnet ramme, der som udgangspunkt ikke overskrides. I det omfang at man fra arbejdspladsens side vurderer, at rammen ikke kan holde, skal den genforhandles.

a) Uddannelse

For at sikre FTR/TR/AMR mulighed for at holde sin faglige uddannelse ved lige er det aftalt, at der indgås en kompetenceudviklingsplan med nærmeste leder, der blandt andet sikrer mulighed for at deltage i relevante faglige kurser på lige vilkår med øvrige kollegaer. Dette kan ske i forbindelse med den almindelige medarbejdersamtale (KOM).

FTR/TR/AMR/MR har ret til at deltage i alle relevante uddannelsesaktiviteter og kurser i relation til hvervet, herunder MED-uddannelse og arbejdsmiljøuddannelse. Vedr. arbejdsmiljøuddannelsen gælder dette for TR medlemmer af Hovedudvalget, næstformanden af koordinationsgruppen samt AMR'erne.

FTR/TR/AMR/MR orienterer leder tidligst muligt om kendte uddannelsesaktiviteter i relation til hvervet med henblik på driftsplanlægning. Leder og TR drøfter efterfølgende om uddannelsen er relevant i praksislæring på arbejdspladsen.

Efter anmodning gives TR / FTR fornøden tjenestefrihed med henblik på organisationens planlagte aktiviteter i henhold til MED-aftalens § 15 stk. 1.

b) Faciliteter

TR / FTR / AMR skal have mulighed for adgang til IT-udstyr og telefon på arbejdspladsen. Øvrige relevante faciliteter aftales lokalt i dialog mellem leder og TR efter individuel vurdering, så hvervet kan udføres forsvarligt.

FTR får stillet mobiltelefon til rådighed. Hvis FTR allerede har adgang til en mobiltelefon via arbejdspladsen benyttes denne til varetagelse af hvervet.

Medlemmer af Hovedudvalget får stillet en I-pad til rådighed med mindre arbejdspladsen i forvejen har stillet enten bærbar PC eller I-pad til rådighed.

c) Aftaler om sædvanlig løn

Hvis der af arbejdspladsen/Nyborg Kommune lægges beslag på en medarbejder i dennes egenskab af TR/AMR, ydes der medarbejderen overenskomstmæssig løn. Udgangspunktet er, at hvervet skal kunne indeholdes inden for den normale arbejdstid. Planlægning af mer- eller overarbejde skal altid aftales med leder.

d) Transport

Der ydes transportgodtgørelse efter gældende regler og MED-aftalens § 14. Alternativt anvendes kommunens biler efter lokale regler.

e) Hvervets ophør

I forbindelse med hvervets ophør afholdes udviklingsamtale med nærmeste leder med henblik på drøftelse af faglig kompetenceudvikling og den fremtidige opgavevaretagelse på arbejdspladsen. I den forbindelse drøftes også konsekvenserne for aflønningen.

Funktionsstillægget for TR-virksomhed bortfalder ved hvervets ophør.

TR der ufrivilligt ophører i hvervet på baggrund af arbejdsplads- og institutionssammenlægninger bevarer deres TR-beskyttelse i et år efter TR-hvervets ophør. Dette omfatter ikke TR som stopper i hvervet grundet andre forhold. Rammeforfattelsens bestemmelser herfor følges til hver en tid.

f) Vilkår i forbindelse med helt eller delvist frikøb

Der er mulighed for frikøb fra den faglige organisations side, hvis TR også varetager bredere opgaver for sine kollegaer i kommunen. Frikøb forhandles med den faglige organisation. Der skal altid indgås en formel aftale mellem parterne ved frikøb.

5. Økonomisk kompensation.

Fra central pulje kompenseres arbejdspladser, der har medarbejderrepræsentanter i tværgående MED-udvalg for den i aftalen afsatte tid.

TR er ansvarlig for at udfylde ansøgning om AKUT-midler for relevante aktiviteter i henhold til retningslinjerne herfor. Leder er derefter ansvarlig for at ansøgningen sendes til Lønadministrationen.

Den lokale leder har det overordnede økonomiske ansvar.

6. Lønforhold (herunder funktionstillæg for varetagelsen af hvervet).

Varetagelsen af hvervet som (F)TR må ikke medføre indtægtsstab og TR bibeholder derfor den løn inkl. tillæg som pågældende har ved hvervets tiltrædelse. Hvis (F)TR udfører opgaver uden for normal arbejdstid sidestilles dette med almindeligt arbejde og honoreres med sædvanlig løn, særydelser mv. jf. overenskomsten.

Hvis hvervet som (F)TR har et omfang som reducerer (F)TR's mulighed for at få en lønudvikling, der svarer til, hvad der generelt gælder på området, kan der aftales konkret lønkompensation til udligning af forskellen.

Lønkomensationen finansieres af midler fra Lokal løndannelse og forhandles samtidig med de ordinære lønforhandlinger. Tillæg for varetagelsen af hvervet finansieres af midler fra Lokal løndannelse og forhandles samtidig med de ordinære lønforhandlinger.

Tillæg for funktionen:

Der er indgået nedenstående forhåndsaftaler mellem parterne for at sikre ens honorering for sammenlignelige (F)TR-funktioner/AMR-funktioner. For funktioner som afviger væsentligt med hensyn til vilkår, område osv. vil der kunne indgås andre aftaler, ud fra en konkret vurdering. HR deltager altid i disse forhandlinger.

Følgende kriterier indgår i vurderingen af tillæggets størrelse:

TR-funktion (reguleres ikke ift. beskæftigelsesgrad) (Beløb i 01.03.00-nlv / 01.01.06-nlv)

Funktion	Beløb i 00' nlv.	Beløb i 06' nlv.
TR-funktion uden forhandlingskompetence uanset antal medarbejdere	5.350 kr.	6.100 kr.
TR med forhandlingskompetence vedr. løn og arbejdsvilkår under 25 medarbejdere	9000 kr.	10.261 kr.
TR med forhandlingskompetence vedr. løn og arbejdsvilkår mindst 25 medarbejdere	10.000 kr.	11.401 kr.
FTR med forhandlingskompetence	15.000 kr.	17.102 kr.

AMR-funktion uanset antal medarbejdere	5.350 kr.	6.100 kr.
--	-----------	-----------

TR-suppleanter, der indtræder ved TR's fravær af over 1 måneds varighed, ydes funktionsløn som TR.

Herudover kan der være forhold der gør, at funktionstillægget er fastsat på et andet niveau end anført ovenfor. Dette vil konkret fremgå i de enkelte aftaler, der indgås med organisationen. Her lægges også vægt på kriterier som:

- Opgavens kompleksitet (eks. flere vægtag).
- Antal af medarbejdere den enkelte repræsenterer.
- Kompleksiteten generelt i forhold til opgavevaretagelsen.
- FTR / TR kompetenceforhold lokalt (vedr. løn- og / eller ansættelsesvilkår og arbejdsvilkår).

Ovenstående er ikke udtømmende.

Derudover kan der aftales individuel kvalifikationsløn efter konkret vurdering.

Individuelt forhandlet løn udmøntes som særskilt navngivet tillæg ud over ovenstående overordnede for funktionen.

Hvis FTR / TR / AMR pt. har et mindre funktionstillæg for en lignende / samme funktion vil der blive suppleret op i henhold til indeværende aftale.

Hvis FTR / TR / AMR pt. har et højere funktionstillæg for en lignende funktion, bibeholdes det høje funktionstillæg som en personlig ordning, mens pågældende varetager funktionen.

7.

Genforhandling/evaluering af aftalen/opsigelse.

Aftalen kan evalueres ved ophør af TRs funktionsperiode (mindst hvert 2. år).

Aftalen kan skriftligt opsiges til bortfald med 3 måneders varsel til en måneds udgang. Parterne er enige om, at det så vidt muligt skal tilstræbes, at aftalen først opsiges efter forudgående drøftelse.

Aftalen kan ændres uden varsel ved enighed parterne imellem.

8.

Gyldighed

Denne aftale er gældende fra 1. januar 2026. Aftalen erstatter tidligere indgået aftaler.

Underskrifter på næste side

Nyborg Kommune

På vegne af
chefgruppen

KON

På vegne af:

- o FOA
- o 3F
- o Danmarks lærerforening
- o Dansk Sygeplejeråd
- o Dansk Socialrådgiverforening
- o Socialpædagogerne
- o Teknisk Landsforbund
- o BUPL
- o HK
- o PMF Fyn
- o Malernes Fagforbund

Dato: 24/1-2025

Søren Thorsager
Chef for Organisation og Udvikling

Dato: HK Midt 19.04.26

Lumbyvej 11

5100 Odense C

Tlf. 78 11 45 45

Andreas Rosenberg
Faglig Konsulent, HK

Dato: 16/12 . 2025

Anja Skovgaard
Kredsnæstforkvinde, DSR

Dato: 13/11 - 2026

Anette Friis Christensen
Faglig konsulent, PMF Fyn

Dato: 17/12 - 2025

Hanne Skyum
Næstformand, FOA