



## Aftale om vilkår for tillidsrepræsentanter

### mellem Lolland Kommune og SL

#### Grundlag for aftalen.

Rammeaftale om Medindflydelse og medbestemmelse og MED-aftale for Lolland Kommune er gældende.

Aftalen omfatter samtlige arbejdspladser og decentrale enheder i Lolland kommune.

#### Funktioner:

Det følger af MED-aftalen, at tillidsrepræsentanten skal virke for at *"fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold"* og fungere som talsmand for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt af og blandt.

Lolland kommune forventer, at tillidsrepræsentanten deltager i en ligeværdig udviklingsdialog og udviser initiativ og medvirker til at sikre sammenhæng mellem den enkelte medarbejders aflønning set i forhold til medarbejderens ansvarsområde, opgaver og kvalifikationer.

Tillidsrepræsentanten er kollegaernes repræsentant overfor ledelsen, og tillidsrepræsentanten samarbejder løbende med ledelsen om arbejdspladsens udvikling.

#### Særlige indsatsfelter.

Lolland kommune forventer, at tillidsrepræsentanten blandt andet:

- indgår i dialog i forhold til drifts- og udviklingsmålene for den samlede arbejdsplads,
- indgår i dialog og samarbejde om den løbende personale-, kvalifikations- og kompetenceudvikling på arbejdspladsen,
- indgår i dialog og samarbejde om arbejdspladsens kvalitetsudvikling og dokumentation.

Det betyder, at tillidsrepræsentanten har ret og pligt til at deltage i beslutningsprocesser, jfr. MED-aftalen.

Ledelsen har pligt til at inddrage tillidsrepræsentanten helt fra opstartsfasen, således at tillidsrepræsentanten sikres en reel medindflydelse i hele beslutningsprocessen.

For ledelsen og tillidsrepræsentanten drejer udviklingsdialogen sig om at udnytte den fælles viden og de fælles erfaringer, der eksisterer i en hel medarbejdergruppe, således at fælles viden og fælles erfaringer bliver til gavn for helheden.

#### Kompetence:

For ledelsen er det afgørende, at den enkelte tillidsrepræsentant har kompetence til at indgå i udviklingsdialog og til at indgå aftaler.

For ledelsen og den faglige organisation er det en fælles interesse, at tillidsrepræsentantens kompetence ikke alene er en formel delegationskompetence, men er en kompetence, der bygger på viden, erfaring og kvalifikationer.



## Aftale om vilkår for tillidsrepræsentanter

### Varetagelse af funktionen.

Parterne er enige om, at den kompetente tillidsrepræsentant, der mestrer deltagelse i udviklingsdialog, inddragelse af kollegaer, bidrage til beslutningsprocesser og indgåelse af aftaler, er en gevinst for såvel arbejdsplads som kollegaer.

I forbindelse med nyvalg, er parterne enige om at opfordre til, at TR gennemgår TR-uddannelsen hos sin faglige organisation. Parterne skal endvidere opfordre til, at TR uddannelsen påbegyndes snarest muligt efter valget.

### Aflønning

Aflønning for hvervet som TR, fastsættes ud fra en samlet vurdering, hvori bl.a. indgår antal medlemmer, geografisk placering, aftalekompetence, TR-struktur og kompleksitet.

Aflønning – jf. bilag 1

### Ophør som TR

Tillæg, der er aftalt for hvervet som tillidsrepræsentant, bortfalder uden særskilt varsel til udgangen af den måned, hvor hvervet som tillidsrepræsentant måtte ophøre.

Ved ophør som tillidsrepræsentant kan parterne forhandle om en eventuel omkonvertering af tillidsrepræsentanttillægget til andet tillæg begrundet i rammerne for lokal løndannelse. Tillidsrepræsentanten har ret til fagrettet efteruddannelse i forbindelse med tillidshvervets ophør. Efteruddannelsen aftales mellem tillidsrepræsentanten og ledelsen. Omfanget af efteruddannelsen aftales under hensyntagen til tillidshvervets længde og udviklingen indenfor det pågældende fagområde.

### Vilkårsaftaler – den enkelte arbejdsplads.

På den enkelte arbejdsplads skal der indgås lokale vilkårsaftaler, der supplerer aftalen om aflønning. De særlige vilkårsaftaler kan naturligt have fokus på mængden af opgaver, mulighederne for kontakt til kollegaer og eventuelle øvrige tillidsrepræsentanter på arbejdspladsen m. v., da sådanne kontakter kan kvalificere tillidsrepræsentantens dialog- og aftalekompetence. Fokus for den lokale vilkørsaftale er, at der skal ydes den fornødne tid til TR – arbejdet.

### Ikrafttræden og opsigelse.

Aftalen træder i kraft den 1. marts 2011.

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

Den 10. februar 2011

Lolland kommune

*Heidi Strate*

Lolland Kommune

HR Sektoren  
Jernbanegade 7  
4930 Maribo

Den 11-2-2011

SL

*Tina Jensen*



## Aftale om vilkår for tillidsrepræsentanter

### mellem Lolland Kommune og SL

### BILAG 1

#### Aflønning

Parterne er enige om, at

- TR aflønnes med et tillæg på kr. 6.000 årligt for funktionen.
- TR med grunduddannelse, lønforhandler-kursus samt forhandlingskompetence aflønnes med årligt kr. 12.000 i alt for funktionen.
- Der kan vælges 1 FTR. FTR aflønnes med årligt kr. 14.400 for den samlede funktion (Incl. valg som TR med grunduddannelse, lønforhandler-kursus og forhandlingskompetence).

Tillidsrepræsentanter, der pr. 1. januar 2007 aflønnes efter "Aftale mellem Storstrøms Amt og Socialpædagogernes Landsforbund, Storstrøms Amt, om vilkår for tillidsrepræsentanter", og genvælges i 2007 bevarer denne aflønning valgperioden ud.

Tillæggene er pensionsgivende og i 31.03.2000-niveau og de gradueres ikke i forhold til ansættelsesbrøk. Parterne er enige om, at en tillidsrepræsentant aflønnes med virkning fra valgperiodens ikrafttræden. Ved "skæve datoer" dog fra den 1. i måneden efter.

Den 10. februar 2011

Lolland kommune

Perdisstrate

Lolland Kommune

HR Sektoren  
Jernbanegade 7  
4930 Maribo

Den

13-2011

SL

Tina Hansen



## Fællestillidsrepræsentantens kompetenceområde

Lolland Kommune og SL kreds Storstrøm enige om følgende:

### Udover kompetencer i egenskab af at være valgt som TR har FTR følgende kompetenceområde:

#### Forhåndsftaler/genereile arbejdstidsaftaler:

FTR indsamler i samarbejde med TR'erne oplæg og krav.

FTR forhandler i samarbejde med SL kreds Storstrøm aftalen med Lolland Kommune.

#### Afløser for TR:

FTR og SL kreds Storstrøm afklarer TR-dækningen af arbejdssteder, hvor medarbejderne ikke er repræsenteret af en TR.

#### Øvrigt:

Indkalder og orienterer øvrige TRer på området, herunder TR-netværksmøder.

Introduktion til TR-arbejdet af nyvalgte TRer.

Deltager i de udvalg, hvortil vedkommende er udpeget/valgt, herunder f.eks. Hoved-MED, Område-MED, Formøder på B-siden, Sektor-MED, decentralt MED-udvalg, arbejdsgrupper under de udvalg FTR sidder i.

#### Kompetence der ikke er lagt ud til FTR:

Forhandlinger i afskedigelsessager, herunder advarsler.

Lolland Kommune

HR Sektoren

Jernbanegade 7

4930 Maribo

3/3-2011

Heidi Strate

Dato Lolland Kommune

1/3-2011

Peter Heinsen

Dato SL