

Aftale om TR struktur og vilkår

TR struktur i Kerteminde Kommune på de socialpædagogiske arbejdspladser.

Område	Valg TR	Valg Suppleant	Institutioner
Sundhed, Handicap & Rehabilitering (teamleder Kenneth)	1 TR	1 Suppleant	Bosted Gyldenhuset *
Sundhed, Handicap & Rehabilitering (teamleder Morten)	1 TR	1 Suppleant	Bosted Syvstjernen * Bosted Værebørsen * Askvej *
Sundhed, handicap & Rehabilitering (teamleder Lasse)	1 TR	1 Suppleant	Støttecentre & Vejledning * Bakkehaven * Fregatten * Grøntofte * Jernstøberiet *
Sundhed, handicap & Rehabilitering	1 TR	1 Suppleant	Socialpsykiatri Amandahuset Nytoften
Unge & Skole	1 TR	1 Suppleant	Sektion Social & Handicap Sektion Job & Uddannelse Cuba
Børn, Familie & Dagtilbud	1 TR	1 Suppleant	Villaen
Børn, Familie & Dagtilbud	1 TR PFF	1 Suppleant	Børnenes hus Kontaktpersonkorps Familiehuset

Ovenstående afdelinger med *-markering henfører til gruppe 1, resten til gruppe 2 i forhold til TR-tillægget.

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 skal følge de almindelige forhandlingsrutiner og kompetencer for de lokale lønforhandlinger, og må ikke forringe nuværende individuelle aftaler om TR løntillæg.

TR-tillæg:

Forhandlingen af TR-tillæg baseres på følgende satser:

Gruppe 1	Gruppe 2
13.000 (31.3.2000 niveau)	9.000 (31.3.2000 niveau)

Tillæg er pensionsgivende i 31.3.2000 niveau og uafhængig af beskæftigelsesgraden.

Kompetence:

Når kompetencen til forhandling uddelegeres fra Socialpædagogerne Lillebælt, sendes besked til Kerteminde Kommune via sikker-admservice@kerteminde.dk

Vilkårsaftale:

Der skal være 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 på TR i lighed med øvrige ansatte.

I relation til hvervet:

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

Hvervets ophør:

Ved hvervets ophør drøfter de forhandling berettigede parter lønsammensætningen, og der aftales evt. konvertering af tillæg/aftrapning af funktionstillæg for TR hvervet.

Aftalen skal sikre, at den afgående TR ikke oplever en akut væsentlig lønnedgang som følge af hvervets ophør.

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

Transport:

Der ydes transportgodtgørelse jf. Kerteminde Kommunes retningslinjer om befordringsgodtgørelse til dækning af transport ved varetagelse af TR opgaver.

Aftalens varighed:

Nærværende aftale er gældende fra 1. april 2021 og erstatter tidligere indgåede aftaler om Tillidsrepræsentanter mellem Socialpædagogerne og Kerteminde Kommune.

Aftalen kan gensidig opsiges af begge parter med en frist på 6 måneder.

Dato

For Kerteminde Kommune

SOCIALPÆDAGOGERNE
LILLEBÆLT
Danmarksgade 16
5000 Odense C - Tlf. 72 49 60 00
www.sl.dk

For Socialpædagogerne Lillebælt

BILAG 1

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 Kerteminde 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 afklaringsamtale 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 tillidsrepræsentantens opgavevaretagelse
- Hvor megen tid (udover akut opståede situationer) der anvendes til tillidsrepræsentantvaretagelsen
- Mulighed for kontakt med de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer fx i tilfælde af skiftende arbejdssteder eller store geografiske afstande
- Mulighed for via tilgængeligt udstyr på arbejdspladsen – fx IT-udstyr og internetopkobling – for at kunne varetage sine arbejdsrelaterede tillidsrepræsentantopgaver forsvarligt
- TR og leder udarbejder et skriftligt notat på baggrund af ovenstående drøftelse

Dato:

Leder

TR