

**RAMMEAFTALE OM
MEDARBEJDERREPRÆSENTANTERS VILKÅR**

**I
RANDERS KOMMUNE**

Endelig version

RAMMEAFTALE OM MEDARBEJDERREPRÆSENTANTERS (TILLIDSREPRÆSENTANTER, SIKKERHEDSREPRÆSENTANTER OG MED-UDVALGSMEDLEMMER) VILKÅR I RANDERS KOMMUNE.

Indledning

I henhold til Rammeaftale om Medindflydelse og medbestemmelse jvf. overenskomst- og aftaleforhandlingerne i 2005 er der indgået følgende rammeaftale om medarbejderrepræsentanternes vilkår i Randers Kommune.

Aftalen omhandler følgende forhold vedrørende MED-udvalgsmedlemmer, tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter:

Medarbejderrepræsentanternes tidsforbrug, herunder muligheder for kontakt med de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer,

Aflønning af tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter

Aflønning af sikkerhedsrepræsentanter

Finansiering

Uddannelse af tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter

Særlige vilkår efter omstruktureringer mm.

Uoverensstemmelser

Ikrafttræden, overgangsbestemmelser og opsigelse af rammeaftalen

Formålet med aftalen er at understrege betydningen af gode arbejdsvilkår for medarbejderrepræsentanterne i Randers Kommune samt værdien af et velfungerende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere. Funktionen som MED-udvalgsmedlem/sikkerhedsrepræsentant/tillidsrepræsentant er af stor betydning for såvel medarbejder- som ledelsessiden ved gensidigt at give et kvalificeret medspil og konstruktivt modspil. Ledelsen ønsker gennem ord og handling at værdsætte medarbejderrepræsentanternes arbejde og de kvalifikationer, som opnås gennem hvervet, hvilket også har betydning, når en repræsentant fratræder og skal udføre sit normale arbejde.

Det er således også i kommunens interesse, at ovennævnte funktioner varetages tilfredsstillende, da det har betydning for Randers Kommune som en velfungerende og moderne arbejdsplads.

Parterne er derfor enige om, at det er legitimt og nyttigt at bruge tid på tillidshvervene.

I forbindelse med ikrafttrædelsen af denne rammeaftale, skal der indenfor hvert driftsområde og i stabene ske en lokal drøftelse af tillidsrepræsentantstrukturen, jvf. § 10 i rammeaftalen.

Randers Kommunes MED-aftale har følgende bestemmelser om medarbejderrepræsentanternes vilkår:

§ 17 Medarbejderrepræsentanternes vilkår

Randers Kommune har indgået en særskilt rammeaftale om medarbejderrepræsentanternes vilkår ud fra et ønske om at anerkende og kvalificere den store indsats som medarbejderrepræsentanterne samlet set udfører i henhold til denne MED-aftale.

Formålet med aftalen er at understrege, at Randers Kommune ønsker at give medarbejderrepræsentanterne arbejdsvilkår, så der til enhver tid er et ordentligt og velfungerende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

Rammeaftalen om medarbejderrepræsentanternes vilkår skal, hvis en af parterne ønsker det, forhandles uafhængigt af denne aftale.

Nærværende rammeaftale skal drøftes i Hovedudvalget mindst hvert andet år.

I Rammeaftalen om medarbejderrepræsentanternes vilkår indgår følgende punkter:

- Medarbejderrepræsentanternes tidsforbrug
- Aflønning af tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter
- Aflønning af sikkerhedsrepræsentanter
- Lokaleforhold
- Adgang til PC - Telefon
- Finansiering
- Uddannelse af tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter
- Særlige vilkår efter omstruktureringer mm.
- Uoverensstemmelser
- Opsigelse af rammeaftalen

Medarbejderrepræsentanternes tidsforbrug

MED-udvalgsmedlemmer

Det skal i forretningsordenen for alle MED-udvalg aftales vilkår for medarbejderrepræsentanternes deltagelse i møderne. Dette gælder både forberedelse, afholdelse og opfølgning af møderne.

Medarbejderrepræsentanter skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelse af deres hverv.

Tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter

Den enkelte tillidsrepræsentant og fællestillidsrepræsentant skal ca. en gang om året, drøfte med sin leder, om den pågældende har rimelige vilkår for at passe sine tillidsrepræsentantopgaver.

I den forbindelse vurderes tillidsrepræsentantarbejdet i det kommende år – er der særlige opgaver, som kan forudses. Det er ledelsens og tillidsrepræsentantens fælles ansvar, at tillidsrepræsentantens arbejdsrelaterede arbejdsopgaver tilrettelægges på en måde, så tillidsrepræsentanthvervet kan varetages.

A. Tillidsrepræsentanten skal jf. rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse, have den nødvendige og tilstrækkelige tid til at løse sine opgaver.

Tillidsrepræsentantens organisation kan på vegne af tillidsrepræsentanten indgå aftale om vilkår for tillidsrepræsentantens arbejde.

Der er aftalt en vejledende grundnorm på 52 timer + 3 timer pr. medarbejder tillidsrepræsentanten repræsenterer, samt 1 time pr. ansat hvis forhandlingskompetence ny løn/arbejdstidsaftaler er udlagt. Denne norm skal for en tillidsrepræsentant ses i forhold til et årligt timetal på 1.924 timer for en fuldtidsstilling. Fællestillidsrepræsentantens tidsforbrug skal ikke trækkes ud af den vejledende norm for de tillidsrepræsentanter, som den pågældende dækker, men har naturligvis betydning for de øvrige tillidsrepræsentanters tids anvendelse.

Tillidsrepræsentanter	årligt
Grundtakst som TR	52 timer
Pr. medarbejder TR repræsenterer	3 timer
Forhandlingskompetence Ny løn/arbejdstidsaftaler pr. ansat	1 time

Fællestillidsrepræsentantens tidsforbrug aftales lokalt.

Opgaverne som Område- eller hovedudvalgsmedlem indgår ikke i den vejledende norm.

Der er tale om en vejledende grundnorm, der kan afviges i både nedadgående og opadgående retning for de enkelte tillidsrepræsentanter.

Det er ledelsens ansvar at sørge for, at den nødvendige og tilstrækkelige tid til hvervets udførelse er til stede.

Tillidsrepræsentant opgaver, hvortil der ydes refusion af AKUT-midler, indgår ikke i den vejledende norm.

Sikkerhedsrepræsentanter

Den enkelte sikkerhedsrepræsentant skal løbende, og mindst en gang om året, drøfte med sin leder, om den pågældende har den tid til rådighed til at varetage sine pligter, der er rimelig i forhold til det pågældende arbejdssteds art og dets sikkerheds- og sundhedsmæssige standard.

Der er aftalt en vejledende grundnorm på 52 timer + 1,2 time pr. ansat som sikkerhedsrepræsentanten repræsenterer. Denne norm skal for en sikkerhedsrepræsentant ses i forhold til et årligt timetal på 1.924 timer for en fuldtidsstilling.

Sikkerhedsrepræsentanter	årligt
Grundtakst som sikkerhedsrepræsentant	52 timer
Sikkerhedsrepræsentant pr. ansat	1,2 time

Sikkerhedsrepræsentanten skal (jf. bekendtgørelsen) have den nødvendige og tilstrækkelige tid til at løse sine opgaver.

Det er ledelsens ansvar at sørge for, at den nødvendige tid til hvervets udførelse er til stede.

Sikkerhedsgruppen udøver sikkerheds- og sundhedsarbejdet i henhold til virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde, som bygger på Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 575 af 21. juni 2001 med senere ændringer (omfatter nedenstående bekendtgørelser).

- Nr. 575 af 21. juni 2001, der trådte i kraft den 01. juli 2001, - og
- Nr. 491 af 20. juni 2002, der trådte i kraft den 01. juli 2002, - og
- Nr. 557 af 17. juni 2004, der trådte i kraft den 01. januar 2005, - og
- Nr. 1506 af 21. december 2004, der trådte i kraft den 01. januar 2006.

Aflønning af tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter

”Løntabs løn”

Der kan lokalt indgås aftale – herunder forhåndsaf tale – om ydelse af løn til tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter til kompensation for evt. løntab eller mangel på lønudvikling, der måtte være en følge af, at vedkommende ikke har mulighed for at varetage funktioner eller erhverve kvalifikationer på lige fod med de kollegaer, de pågældende er tillidsrepræsentant for.

Medarbejderrepræsentanten bevarer den løn, inkl. faste påregnelige tillæg, pågældende har på det tidspunkt hvervet træder ikraft.

Kvalifikationslø

Der kan lokalt indgås aftale – herunder forhåndsaf tale – om ydelser af kvalifikationslø

tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter for kvalifikationer, der er erhvervet ved udførelsen af hvervet som tillidsrepræsentant.

Funktionsløn

Der er indgået aftale om at tillidsrepræsentanterne og fællestillidsrepræsentanterne efter en konkret vurdering – med afsæt i blandt andet de funktioner/opgaver, der følger af tillidsrepræsentanternes ændrede rolle indenfor aftalesystemet som følge af bl.a. decentraliserede forhandlinger – ydes funktionsløn således:

Det skal konkret vurderes, om fællestillidsrepræsentantens funktion/delegering får betydning for tillidsrepræsentantens kompetence og derved for dennes funktionsløn.

Geografisk spredning, flere faggrupper, flere ledelses lag (MED-udvalgsniveauer) mv. kan have betydning for tillæggets størrelse.

Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden.

- Den konkrete udmøntning af tillæggene aftales mellem Personale- og HR-afdelingen og den enkelte forhandlingsberettigede organisation. Der kan ikke ske yderligere forhandling om funktionsløn lokalt.
- Hvert år indsender organisationerne oplysning til Personale- og HR-afdelingen om antal medarbejdere, som en tillidsrepræsentant dækker pr. 1. januar. Hvis antallet medfører ændringer i størrelsen på funktionslønnen reguleres dette med virkning fra 1. januar samme år. Regulering på grundlag af antal medarbejdere sker kun en gang om året.
- Herunder er der i forbindelse med større omlægninger eller omstruktureringer mulighed for forhandling om ændring af størrelsen på funktionslønnen, hvis dette medfører væsentlige ændringer i antallet af de medarbejdere en tillidsrepræsentant dækker.
- Hvis antallet af medarbejdere tillidsrepræsentanten dækker falder til under 5, ophører tillidsrepræsentantfunktionen og funktionslønnen til tillidsrepræsentanten samtidig hermed – ved udgangen af den pågældende måned.
- Hvis der oprettes en ny tillidsrepræsentantfunktion eller fællestillidsrepræsentantfunktion orienterer organisationen Personale- og HR-afdelingen med henblik på forhandling om funktionsløn til den pågældende. Funktionslønnen ydes fra den måned, funktionen er oprettet.
- Organisationerne/institutionerne orienterer Personale- og HR-afdelingen om ændringer af tillidsrepræsentantens kompetence, som kan medføre ændringer i funktionslønnen. Hvis der efter forhandling er enighed om ændring gælder denne fra den måned, kompetencen er ændret.

Funktionslønnen dækker de uddannelsesmæssige kompetencer, der forudsættes for at bestride hvervet som tillidsrepræsentant eller fællestillidsrepræsentant. Der kan derfor ikke hverken lokalt eller centralt ydes funktions- og eller kvalifikationsløn for basistillidsrepræsentantuddannelse over nedennævnte.

Funktionsløn vedr. tillidsrepræsentanter:

Antal medarbejdere, der opgøres i overensstemmelse med § 10 stk. 1 i rammeaftalen.	Kompetence til at forhandle og aftale arbejdstid, løn, det sociale kapitel, senioraftale mv. (Tillæggene er pensionsgivende og angivet i 31.03.2000 niveau.)	
	Fuld kompetence	Delvis kompetence
5 – 50	8.000 kr.	6.000 kr.
51 – 100	10.000 kr.	8.000 kr.
over 100	12.000 kr.	10.000 kr.

Funktionstillægget ydes med virkning fra 1.1.2008.

Aflønning af sikkerhedsrepræsentanter:

Der kan lokalt aftales kvalifikationsløn og løntabsløn til sikkerhedsrepræsentanter.

Funktionsløn vedr. sikkerhedsrepræsentanter:

Antal medarbejdere, der opgøres i overensstemmelse med § 10 stk. 1 i rammeaftalen.	
5 – 50	6.000 kr.
51 – 100	8.000 kr.
over 100	10.000 kr.

Funktionstillægget ydes med virkning fra 1.1.2008.

Særlige forhold

For repræsentanter der både er tillids- og sikkerhedsrepræsentanter skal der ske en forhandling, om størrelsen af det samlede tillæg.

Gode vilkår at virke under

Tillidsrepræsentanten og fællestillidsrepræsentanten skal have mulighed for, via tilgængeligt udstyr på arbejdspladsen – f.eks. IT-udstyr og internetopkobling – at kunne varetage sine arbejdspladsrelaterede tillidsrepræsentantopgaver forsvarligt. Dette drøftes i forbindelse med den årlige drøftelse mellem ledelse og tillidsrepræsentant.

Sikkerheds- og tillidsrepræsentanterne skal sikres uforstyrret og uhindret adgang til PC' ere på arbejdspladsen. I givne situationer skal der stilles lokale til rådighed for TR og SiR.

På arbejdspladser, hvor TR og SiR funktionen varetages hjemmefra skal der stilles nødvendigt IT udstyr til rådighed.

På større arbejdspladser kan der på institutionen optages drøftelser af muligheden for at anvise tillidsrepræsentanterne og Sikkerhedsrepræsentanterne passende fælles lokale(r), der anvendes til bestridelse af særlige tillids- og sikkerhedsrepræsentantopgaver.

Finansiering

- A. Der er indgået aftale mellem Randers Kommune og de faglige organisationer om vilkår for medarbejderrepræsentanter i Hovedudvalget (se nedenstående skema).
 - For medarbejderrepræsentanter i Hovedudvalget ydes årlig kompensation til arbejdsstedet.
 - Der ydes kun kompensation for medarbejderrepræsentanter, der har deres daglige arbejde i Randers Kommune.

Det enkelte driftsområde skal sikre, at den kompensation, der ydes for medarbejderrepræsentanter i Hovedudvalget tilgår den afdeling/institution, hvor medarbejderen er ansat/tilknyttet.

- B. Midler, som refunderes via AKUT midler skal tilgå den enkelte tillidsmands eller fællestillidsmands afdeling eller institution.
- C. De tillæg, der ydes i henhold til denne aftale, finansieres af tillidsrepræsentantens ansættelsessted. Fællestillidsrepræsentanten finansieres i fællesskab af de berørte fagområder.

- D. Næstformænd i Sektorudvalg, Områdeudvalg og Hovedudvalg finansieret på anden vis uden belastning for den enkelte afdeling/institution
- E. Næstformænd i lokale MED-udvalg finansieres af eget arbejdssted. Forbruget sættes med en vejledende grundnorm på 20 timer årligt.

Deltagelse i udvalg	årligt
Næstformand i HovedMEDudvalget, HU (HMU)	380 timer
Medlemmer af HU	80 timer
Næstformand i OmrådeMEDudvalg, OU (OMU)	160 timer
Medlemmer af OM	60 timer
Næstformand i SektorMEDudvalg, SU (SMU)	98 timer
Medlemmer af SU	48 timer
Uddybende model til beregning af medarbejderrepræsentanters tids forbrug er vedlagt rammeaftalen som bilag.	

Uddannelse af tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter under og efter hvervets ophør:

Spørgsmål om uddannelsesaktiviteter for tillidsrepræsentanten og sikkerhedsrepræsentanten, herunder faglig efteruddannelse under hvervet og i forbindelse med hvervets ophør, drøftes mellem tillidsrepræsentanten/sikkerhedsrepræsentanten og ledelsen. Varigheden af hvervet og omfanget af tillidsrepræsentantens og sikkerhedsrepræsentantens opgaver indgår i vurderingen af behovet for omfanget af en eventuel efteruddannelse.

Særlige vilkår vedrørende medarbejderrepræsentanter, der mister deres beskyttelse i forbindelse med omstruktureringer mv.

Hvis en tidligere medarbejderrepræsentant eller sikkerhedsrepræsentant, der har mistet sin tillidsrepræsentantbeskyttelse i forbindelse med en omplacering, igen skal omplaceres, skal den pågældendes tidligere varetægelse af et tillidshverv fortsat indgå i vurderingen af den pågældendes kompetencer. TR-beskyttelsen varer i et år efter fratrædelse som tillidsrepræsentant, dog ikke hvis Tillidsrepræsentanten selv vælger at stoppe som TR eller skifter arbejdsplads.

Uoverensstemmelser

Uoverensstemmelser om denne aftale løses lokalt i henhold til TR-vilkårs protokollatet. Uoverensstemmelser vedrørende ydelse af Ny Løn løses i overensstemmelse med reglerne om interesselister i aftalen om ny løndannelse.

Ikrafttræden, overgangsbestemmelser og opsigelse af rammeaftalen

Hvis der ved aftalens indgåelse lokalt er aftalt tillæg for funktionen som tillidsrepræsentant eller fællestillidsrepræsentant og/eller aftalt løntabstillæg modregnes der tilsvarende i ovenstående aftale. Der sker ikke modregning i tillæg, som begge parter er enige om, er ydet som kompensation for løntab for arbejdsrelaterede tillæg.

Hvis det lokale tillæg overstiger tillægget ifølge aftalen bevarer den nuværende tillidsrepræsentant eller fællestillidsrepræsentant tillægget som en personlig ordning.

Aftalen har virkning fra den 1. januar 2007 og kan opsiges af parterne med 3 måneders varsel til den 1. i en måned.

Forinden en evt. opsigelse måtte udløbe, skal der indledes drøftelser parterne imellem om en fornyelse af vilkårsaftalen.