

Aftale mellem Lolland Kommune og AC organisationerne, om vilkår for tillidsrepræsentanter

Grundlag for aftalen

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

Tillidsrepræsentanterne udfører herudover deres arbejde i henhold til beføjelser defineret af det enkelte fagforbund.

Aftalen omfatter samtlige arbejdspladser og decentrale enheder i Lolland kommune.

Funktioner for tillidsrepræsentanten

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,
- udviser initiativ,
- 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.

Tillidsrepræsentantens 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 beslutningsprocessens opstartsfase, således at tillidsrepræsentanten sikres reel medindflydelse i hele processen.

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.

Grundlaget for udviklingsdialog – kompetence til at indgå aftaler

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

For ledelsen og AC-organisationerne er det af fælles interesse, at tillidsrepræsentantens kompetence ikke alene er en formel delegationskompetence, men en kompetence, der bygger på viden, erfaring og kvalifikationer.

Aflønning for varetagelse af funktionen som tillidsrepræsentant

Lolland kommune og AC-organisationerne er enige om, at den kompetente tillidsrepræsentant, der mestrer at deltage i udviklingsdialog, at inddrage kollegaer, at bidrage til beslutningsprocesser og at indgå aftaler, er en gevinst for såvel arbejdsplads som kollegaer.

Lolland kommune og AC-organisationerne er enige om, at en tillidsrepræsentant aflønnes med virkning fra valgperiodens ikrafttræden. Ved "skæve datoer" dog fra den 1. i måneden efter.

Parterne er enige om, at nyvalgte tillidsrepræsentanter opfordres til at gennemgå TR-uddannelsen hos de respektive faglige organisationer. Parterne skal endvidere opfordre til, at TR-uddannelsen påbegyndes snarest muligt efter valget.

Tillidsrepræsentanternes aflønning fastsættes ud fra en samlet vurdering, hvori bl.a. indgår antal af medlemmer, geografisk placering, aftalekompetence, TR-struktur og kompleksitet.

Parterne er enige om, at

- **Tillidsrepræsentanten aflønnes med kr. 10.500 årligt.**

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

Ved ophør som tillidsrepræsentant bør muligheden for konvertering af tillidsrepræsentantstillægget til et andet tillæg forhandles. Det er begrundet i KTO's aftale med KL om rammer for lokal løndannelse. Tillidsrepræsentanten har ret til fagrettet efteruddannelse i forbindelse med tillidshvervets ophør. Efteruddannelsen aftales mellem tillidsrepræsentanten og ledelsen.

Vilkårsaftaler – den enkelte arbejdsplads

På den enkelte arbejdsplads skal der – mellem tillidsrepræsentant og leder – drøftes 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 vilkårsaftale er, at der skal ydes den fornødne tid til tillidsrepræsentant-arbejdet.

Tillæg.

Alle tillæg er pensionsgivende, og angives i 31.03.2000- niveau. Tillæg gradueres ikke efter ansættelsesbrøk.

Ikrafttræden, genforhandling og opsigelse

Aftalen træder i kraft den 1. april 2008

Aftalen kan opsiges af såvel Lolland kommune som af den enkelte faglige organisation blandt AC-organisationerne med 3 måneders varsel til udgangen af en måned. Opsigelse skal være skriftlig.

Parterne kan begære aftalen genforhandlet 1 gang årligt i forbindelse med den årlige lønforhandling.

14-11-08 *Annika Mose*
Dato/ Lolland Kommune

25.11.08 *J. Steen Hansen*
Mette Bindsø
Dato/ Psykologforeningen

DANSK PSYKOLOG FORENING

Stockholmsgade 27