

Staben
HR-afdelingen
Dato: 10-5-2016
Sagsnr.: 15/34182
Dok.løbenr.: 329300/15
Sagsbehandler: Bente Bjørn Jensen
Direkte tlf.: 73767750
E-mail: bbj@aabenraa.dk

Lokalaftale

Vilkår for fællestillidsrepræsentanter på daginstitutionsområdet og SFO-området inden for Børn og Skole indgået mellem BUPL og Aabenraa Kommune

Lokalaftalen er en aftale om vilkår for FTR indgået mellem Aabenraa Kommune og BUPL Sydjylland.

Aftalen er indgået i henhold til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse indgået mellem KL og KTO.

Aftalen er gældende fra 1. marts 2016.

1. Aftalens omfang og indledende bestemmelser:

Aftalen gælder for Børn og Skole-forvaltningen, Aabenraa Kommune, BUPL samt den til enhver tid valgte fællestillidsrepræsentant (FTR) for pædagoger under BUPL.

FTR har en koordinerende funktion overfor tillidsrepræsentanterne (TR), varetager kontakten til Kommunen/Institutionerne og har endvidere et tæt samarbejde med organisationen.

FTR har pligt til såvel overfor organisationen som overfor Aabenraa Kommune at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold.

2. Valg af fællestillidsrepræsentant:

Der vælges én FTR indenfor Børn og Skole.

Valg af fællestillidsrepræsentant sker i henhold til MED-aftalens § 12 stk. 1. Det vil sige at valg af FTR sker blandt de anmeldte TR som repræsenterer overenskomstgruppen.

Valget af en FTR anmeldes af organisationen overfor kommunen, der skal godkende valget ud fra de til enhver tid gældende aftaler.

3. Arbejdsopgaver og Tidsforbrug:

3.1. Arbejdsopgaver

Kommunen fritager, indenfor det med den faglige organisation aftalte timetal, FTR for vedkommendes normale produktive arbejde, og nedenstående hovedopgaver træder i stedet (opremsningen er ikke udtømmende):

- FTR varetager og forhandler spørgsmål fælles for de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer.
- FTR fungerer som talsmand for medarbejdere inden for forhandlingsområdet i alle generelle og fælles spørgsmål. FTR kan overfor ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandling om konkrete spørgsmål. FTR skal endvidere forholde sig til ledelsens forslag, henstillinger og klager samt evt. optage forhandling om konkrete spørgsmål.
- FTR sørger endvidere for at formidle information til og fra medarbejdere, ledelsen samt organisationen, og medvirker til gensidig information mellem de forskellige TR på området.
- FTR deltager i organisationen's møder/kurser m.v. for TR/FTR.
- FTR deltager i MED-udvalg i kommunen, herunder seminarer, konferencer, arbejdsgrupper, projekter m.v.
- FTR deltager i møder omkring løsning af konflikter mellem øvrige medarbejdere og/eller medarbejdere og ledelsen, såfremt ledelsen og/eller medarbejderen ønsker det.
- FTR forhandler centrale forhåndsftaler
- TR forhandler aftaler på den enkelte institution. TR kan dog vælge, at lade sig bistå af FTR.

Den valgte FTR kan ikke varetage opgaver indenfor de enkelte TR's områder, medmindre kommunen, herunder ledelsen, organisationen og de berørte TR er indforstået hermed.

Der kan vælges en TR suppleant på den institution hvor FTR er valgt. Der er ikke aftalt fast timetal til opgaven og der ydes ikke TR-tillæg til TR-suppleanten.

3.2. Tidsforbrug

Til virket som FTR i Børn og Skole er der i perioden fra 1. marts 2016 til 28. februar 2017 aftalt et ugentligt timetal på 30 timer. Heri indgår alle aktiviteter knyttet til MED-systemet. Med virkning fra den 1. marts 2017 er timetallet 25 timer ugentligt til FTR-funktionen.

BUPL frikøber FTR 5 timer ugentligt. De resterende timer afholdes af institution til hhv TR funktionen 2 timer og med virkning fra 1. marts 2017 5 timer til øvrige opgaver.

Aabenraa Kommune udbetaler løn for 37 timer og indhenter refusion for de resterende timer hos institution og BUPL.

Der aftales mellem den nærmeste leder og fællestillidsrepræsentanten hvordan timerne til FTR indarbejdes i arbejdsplanen. De resterende timer kan ikke indgå i tilsynstiden, og det kan aftales at de lægges på andre institutioner.

Der søges Akut-midler ved større organisations-arrangementer af f.eks. 1 dags varighed.

Fællestillidsrepræsentanten skal fortsat sikres mulighed for deltagelse i fagligt relevante kurser.

4. Vilkår omkring aflønning:

FTR'en bevarer sin nuværende assistent løn inkl. tillæg i henhold til forhåndsftale og evt. individuel aftale.

For funktionen som FTR ydes funktionstillæg på 18.000 kr. årligt (31.3.00-niveau)

Tillægget ydes fra den første i den efterfølgende måned hvor FTR er valgt.

Tillægget bortfalder uden yderligere varsel ved funktionens ophør.

Tillægget indgår ikke i beregningen af over- og merarbejde, samt arbejdstidsbestemte tillæg.

5. Arbejdsforhold:

Der stilles kontorfaciliteter til rådighed.

FTR kan tage kopier fra "trykkeriet" i Rådhusets kælder.

Afregning for kørsel sker i henhold til kommunens vedtagne regler for befordring.

6. Årlig samtale:

Der afholdes 1 gang årligt en samtale mellem FTR og afdelingschefen.

7. Ophør som FTR:

Såfremt medarbejderen ikke ønsker genvalg -, eller ikke bliver valgt som FTR efter valgperiodens udløb bortfalder eventuel funktionsløn og kvalifikationsløn, der er tildelt som følge af hvervet som FTR, uden yderligere varsel ved hvervets ophør.

FTR er garanteret tilbagegang til hidtidige stilling med samme ugentlige timetal ved Aabenraa Kommune, som før hvervet som FTR. Ved tilbagegang foretages en ny lønindplacering efter de på tilbagegangstidspunktet for stillingen gældende regler og aftaler. Såfremt institutionen er nedlagt sørger Aabenraa Kommune og FDDB for en omplacering til en anden institution.

Er der fra hvervets påbegyndelse ydet et fast funktionstillæg som kompensation for mistede arbejdsbestemte tillæg, bortfalder dette ligeledes uden yderlige varsel ved hvervet ophør. Herefter gælder de normale regler for arbejdsbestemte tillæg i tilbagegangstillingen.

Ved ophør af FTR-hvervet indgås der en aftale mellem FTR og ledelse om hvorledes det sikres, at den pågældende FTR ikke på grund af sit FTR-hverv lider tab af kompetenceudvikling i forhold til det pædagogiske arbejde.

Ved ophør af FTR-hvervet skal der ske en forhandling af lønnen ved overgang til anden stilling.

8. Opsigelse

Aftalen løber indtil den erstattes af en ny aftale eller opsiges af en af parterne.

Aftalen kan skriftligt opsiges af begge parter med 3 måneders varsel, men kan i øvrigt ændres ved enighed mellem parterne.

Såfremt der ikke indgås en ny aftale, gælder de almindelige regler i MED-aftalen, jfr. § 12 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

** ** * * * * *

Aabenraa, den 18/5 2016


Aabenraa Kommune

Aabenraa, den 20/5 2016


Organisationen