
**Aftale mellem HK Sydjylland og Aabenraa Kommune
om vilkår for fællestillidsrepræsentant (FTR), tillidsrepræsentanter
(TR) og arbejdsmiljørepræsentanter (AMR)**

1. Grundlag for aftalen:

Denne aftale om vilkår for FTR, TR og AMR er gældende fra 1. April 2010 og respekterer de til enhver tid gældende centrale aftaler på området, Lokalaftalen om Medindflydelse og Medbestemmelse, samt aftaler indgået i henhold hertil.

2. Formål med aftalen:

- At den tillidsvalgte har tid til varetagelse af hvervet FTR, TR eller AMR.
- At den tillidsvalgte har mulighed for kontakt med de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer, også på tværs af forvaltninger / afdelinger og geografiske adskilte enheder.
- At arbejdspladsen har mulighed for at tilrettelægge det daglige arbejde, så der kompenseres for den tillidsvalgtes fravær.

3. Valg af fællestillidsrepræsentant (FTR)

Indenfor HK – området i Aabenraa Kommune vælges en FTR. Valget sker blandt de anmeldte TR, som repræsenterer HK - gruppen.

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

4. Tillidsrepræsentantens arbejdsopgaver (TR):

- TR varetager og forhandler spørgsmål fælles for de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer.
- TR fungerer som talsmand for de medarbejdere, som vedkommende repræsenterer. TR kan overfor ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere, samt optage forhandling om konkrete spørgsmål. TR skal endvidere forholde sig til ledelsens forslag, henstillinger og klager, samt evt. optage forhandling om konkrete spørgsmål.
- TR modtager og formidler information til og fra medarbejdere, ledelsen, FTR og HK.
- TR deltager i HK's møder/kurser m.v. for tillidsrepræsentanter.

- TR deltager i MED-udvalg, herunder seminarer, konferencer, arbejdsgrupper, projekter m.v.
- TR deltager i møder omkring løsning af konflikter mellem medarbejder(e) og ledelsen.
- TR forhandler lokale forhåndsaftaler og lønaftaler – i henhold til HK's forhandlingskompetence. TR kan dog vælge at lade sig bistå af FTR eller en afdelingsrepræsentant.

Ovenstående punkter er ikke udtømmende.

5. Tidsforbrug til FTR virksomhed:

Kommunen fritager HK's FTR med **gennemsnitlig 20 timer ugentligt** til FTR virksomhed. Tidsforbrug til almindeligt TR arbejde er udover de 20 timer ugentligt. Såfremt de aftalte timerammer ikke kan holde, skal FTR omgående meddele dette til HK og Løn og Personale, så de i fællesskab kan drøfte, hvilke konsekvenser dette har for arbejdsstedet.

Det er lederens opgave at tilrettelægge tjenesten således, at FTRs behov for tjenestefrihed kan imødekommes i størst muligt omfang.

FTR skal i størst muligt omfang tilrettelægge varetagelsen af sine opgaver under hensyntagen til den daglige drift. Der kan for en FTR aftales faste arbejdstider til kontinuerlig løsning af konkrete opgaver.

Det forventes, at FTR selvstændigt tilrettelægger tidsforbruget indenfor den aftalte ramme.

Der søges Akut-midler i det omfang det er muligt.

Tidsramme til frikøb af FTR til bestyrelsesarbejde o.lign. vurderes, og aftales ud over denne aftale.

6. Tidsforbrug til TR virksomhed:

En gang årligt drøfter og aftaler den tillidsvalgte og dennes leder

- Størrelsen af den årlige tidsramme til opgaven som TR, samt evaluerer det foregående års tidsforbrug.
- Hvordan det sikres, at den tillidsvalgte har mulighed for kontakt med de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer, f.eks. i tilfælde af skiftende arbejdssteder eller store geografiske afstande.

- Hvordan det sikres at den tillidsvalgtes almindelige arbejde bliver om-
lagt / tilrettelagt, så den nødvendige tid til tillidshvervet bliver frigjort.
- Hvordan den tillidsvalgtes arbejdssted kompenseres – f.eks. ved om-
lægning af arbejdet, normeringsmæssig, ved vikarordning eller på an-
den vis – i forhold til den tid, som den tillidsvalgte anvender til sit
hverv, herunder fravær i forbindelse med deltagelse i kurser, møder
m.v., således at arbejdspladsen og den tillidsvalgtes kolleger belastes
arbejds-mæssigt mindst muligt.
Heri indgår også anvendelsen af det beløb, som i visse situationer re-
funderes kommunen til dækning af lønudgifter under tjenestefriheden til
TR-arbejde.

Det er lederens opgave at tilrettelægge tjenesten således, at den tillidsvalgtes
behov for tjenestefrihed kan imødekommes i størst muligt omfang.

De ugentlig eller årlige opgørelser af timeforbruget til løsning af de forskellige
opgaver er et skøn og en rettesnor for begge parter. Såfremt den aftalte time-
ramme ikke kan holde, skal den tillidsvalgte omgående meddele dette til sin
leder, så de i fællesskab kan drøfte, hvilke konsekvenser dette har for ar-
bejdsstedet.

Den tillidsvalgte skal i størst muligt omfang tilrettelægge varetagelsen af sine
opgaver under hensyntagen til den daglige drift.

Det fælles skøn over den nødvendige timeramme kan tage udgangspunkt i
vedhæftede model – **bilag 1**.

7. Vilkår omkring aflønning:

Fællestillidsrepræsentanten

FTR bevarer sin hidtidige løn inkl. tillæg i henhold til forhånds aftale og evt.
individuel aftale. I forbindelse med virksomhedsoverdragelsen kan der dog ske
modregning i løn, der tidligere har været ydet for tilsvarende funktion.

For funktionen som FTR ydes et funktionstillæg på 18.000 kr. årligt (31.3.00-
niveau). Tillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgrad. Der ydes
ikke samtidig honorar for TR-hvervet.

Honoreringen starter fra den 1. i måneden efter at FTR er blevet valgt.

Såfremt FTR ikke bliver genvalgt efter valgperiodens udløb, bortfalder tillæg-
get uden yderligere varsel, og der indledes forhandling af de fremtidige lønvil-
kår.

Tillidsrepræsentanten

TR'en bevarer sin hidtidige løn inkl. tillæg i henhold til forhåndsftale og evt. individuel aftale. I forbindelse med en eventuel virksomhedsoverdragelse kan der dog ske modregning i løn, der tidligere har været ydet for tilsvarende funktion.

For funktionen som TR ydes et funktionstillæg på 7.500 kr. årligt (31.03.00 niveau). Tillægget skal ikke reduceres i forhold til beskæftigelsesgrad.

Honoreringen starter fra den 1. i måneden efter at TR er blevet valgt.

Såfremt tillidsrepræsentanten ikke bliver genvalgt efter valgperiodens udløb, bortfalder tillægget uden yderligere varsel, og der indledes forhandling af de fremtidige lønvilkår.

8. Arbejdsforhold:

Der stilles nødvendige arbejdsredskaber til rådighed, jf. MED-aftalens § 12, stk. 3.

I den årlige drøftelse med lederen kan indgå spørgsmål om

- lokaleforhold
- brug af kontorartikler
- brug af fastnettelefon
- brug af PC o.lign

Kommunens e-mail kan bruges til forhold som har relation til tillidshvervet. Brug af e-mail er undergivet de til enhver tid gældende bestemmelser og politikker for brug af e-mail i kommunen.

Brugen af IT udstyr, netforbindelser og mobiltelefoner er underlagt de til enhver tid gældende regler om multimediebeskatning.

Der ydes kørselsgodtgørelse i henhold til Lokalaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 12 stk. 2.

9. Ophør som Fælles- / tillidsrepræsentant:

Når en FTR/TR ikke ønsker genvalg, eller ikke bliver genvalgt efter valgperiodens udløb, bortfalder FTR/TR tillæg og der indledes forhandling af de fremtidige lønvilkår.

FTR/TR er garanteret tilbagegang til en lignende stilling med samme ugentlige timetal ved Aabenraa Kommune, som før valg til hvervet.

Ved ophør af FTR/TR hvervet aftaler FTR/TR og ledelse, hvorledes de i fællesskab sikre, at der ikke med på grund af hvervet er lidt tab i kompetenceudvikling i forhold til det fremtidige arbejde.

10. Arbejdsmiljørepræsentanter

For funktionen som AMR ydes et funktionstillæg på 4.000 kr. årligt (31.03.00 niveau). Tillægget skal ikke reduceres i forhold til beskæftigelsesgrad.

Honoreringen starter fra den 1. i måneden efter at AMR er blevet valgt.

Såfremt AMR ikke bliver genvalgt efter valgperiodens udløb bortfalder tillægget uden yderligere varsel og der indledes forhandling af de fremtidige lønvilkår.

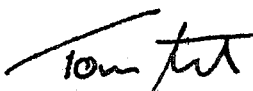
HK har jf. aftalen om lokalløn ret til at kræve forhandling af en ny lønindplacering.

11. Opsigelse:

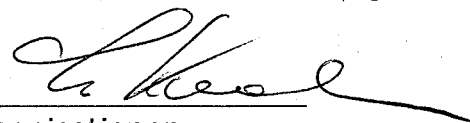
Lokalaftalen kan af organisationen og/eller, Aabenraa Kommune opsiges med 3 måneders varsel til udløb af en overenskomstperiode.

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

Aabenraa, den 23/9 - 10


Aabenraa Kommune

Aabenraa, den 23/10 - 10


Organisationen

Bilag til aftale om TR-vilkår på HK-området

Bilag 1

Opgavetyper	Forventet forbrug årligt
Arbejdsplads relaterede opgaver:	
Fælles tillidsrepræsentant opgaver	
Lokale tillidsrepræsentant opgaver	
Lokale tillidsrepræsentant opgaver, enligt siddende	
Sikkerhedsrepræsentant opgaver	
Næstformandspost i hoved MED	
Næstformandspost i øvrige MED udvalg	
Formøder til og møder i MED udvalg	
Deltagelse i arbejdsgrupper initieret af MED udvalg	
Opgaver i relation til decentral løn	
Ledelsesindkaldte møder	
Deltagelse i informations- og personalemøder som tillidsvalgt	
Interne opgaver som tillidsvalgt	
Ikke-arbejdsplads relaterede opgaver:	
Aktiviteter med refusion fra AKUT fonden	Opgøres konkret
Aktiver med anden refusion fra den faglige organisation	Opgøres konkret