

Principper for tillidsvalgtes vilkår i Odder Kommune

Indledning

Nærværende aftale om principper for tillidsvalgtes vilkår er besluttet i Hovedudvalget i henhold til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

De tillidsvalgte er centrale medarbejderrepræsentanter, og et åbent og tillidsfuldt samarbejde mellem ledelse og tillidsvalgte er en forudsætning for, at vi kan lykkes med kerneopgaven og med at realisere Byrådets visioner og mål.

Ved tillidsvalgte forstår vi

- ⇒ Tillidsrepræsentanter (TR) og fællestillidsrepræsentanter (FTR)
- ⇒ Arbejdsmiljørepræsentanter (AMR)
- ⇒ Øvrige medlemmer af MED-udvalg

Formål

Formålet med aftalen er at sikre gode og attraktive arbejdsvilkår for de tillidsvalgte, så de kan fungere som aktive og kompetente medspillere i udviklingen af Odder Kommune som en attraktiv arbejdsplads til gavn for borgerne.

Aftalen beskriver en række værdier og principper for samarbejdet, som ledere og tillidsvalgte forventes at forpligte sig på.

Aftalen indeholder endvidere en fælles forståelse af opgaven som tillidsvalgt samt principper for anvendelse af tid til hvervet og uddannelse under og ved ophør af hvervet.

I henhold Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse danner nærværende aftale desuden grundlag for eventuelle konkrete forhandlinger om tillidsrepræsentanternes vilkår indenfor de enkelte overenskomstgrupper.

Værdier og principper for samarbejdet og dialogen

Værdier og principper for samarbejdet står på grundtanken i Odder Kommunes Ledelses- og Organisationsgrundlag (LOG) om at lykkes *sammen, på tværs og fremad* og på den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse. Ledere og medarbejdere i Odder Kommune forventes at prioritere arbejdet og samarbejdet i MED-systemet højt.

Løsning af opgaver forbundet med de enkelte tillidshverv er en naturlig del af arbejdet i Odder Kommune. De tillidsvalgte fungerer som talspersoner for de medarbejdere, de repræsenterer, og har jf. rammeaftalen om





medindflydelse og medbestemmelse pligt til at gøre deres bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold.

Dette sker bedst i et samarbejde båret af tillid og åbenhed med mellem ledere, tillidsvalgte og øvrige medarbejdere.

Fælles forståelse af opgaven som tillidsvalgt

De tillidsvalgte fungerer som repræsentanter for deres kolleger i dialogen og samarbejdet med ledelsen om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Fælles for de tillidsvalgte er de opgaver, der løses i MED-organisationen. De tillidsvalgte bidrager med deres viden, indsigt og forskellige perspektiver til at kvalificere ledelsens beslutninger, og i samarbejde med ledelsen at udarbejde relevante retningslinjer, når der er et fælles ønske herom. Der forudsættes derfor et tæt samarbejde både mellem ledelse og tillidsvalgte og mellem de enkelte tillidsvalgte.

Derudover knytter der sig særlige opgaver til hhv. tillidsrepræsentantfunktionen og til arbejdsmiljørepræsentantfunktionen.

For tillidsrepræsentanter indebærer opgaverne bl.a. at:

- Modtage og videregive informationer til og fra vedkommendes personaleorganisation, herunder deltage i personaleorganisationens møder for tillidsrepræsentanter
- Forhandle om lokale spørgsmål for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten repræsenterer (i det omfang personaleorganisationen har delegeret forhandlingskompetencen om løn- og arbejdsforhold til tillidsrepræsentanten)
- Bistå kolleger i samtaler vedrørende den enkeltes personaleforhold, efter kollegaens anmodning.

Opgaverne er nærmere beskrevet i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

For arbejdsmiljørepræsentanter indebærer opgaverne bl.a. i samarbejde med ledelsen i den lokale arbejdsmiljøgruppe at:

- Varetage det daglige arbejdsmiljøarbejde (fx at udarbejde og følge op på APV handleplaner, foretage arbejdsmiljørunderinger)
- Udarbejde plan for og varetage den lokale implementering, opfølgning og evaluering af arbejdsmiljøstrategi og strategiske indsatsområder vedtaget i Hovedudvalg og Områdeudvalg.
- Bistå kolleger i samtaler vedrørende den enkeltes arbejdsmiljøforhold, efter kollegaens anmodning.

Opgaverne er nærmere beskrevet i den lokale MED-aftale, i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse samt i arbejdsmiljølovgivningen.



Næstformandsopgaven i Hovedudvalg, Områdeudvalg og Lokaludvalg

De primære opgaver for næstformanden i MED-udvalget er sammen med formanden:

- at udarbejde dagsorden til møderne
- at drøfte behov og fastlægge tidsramme for formøder i forhold til de enkelte møder
- at aftale afviklingsform i forhold til det konkrete møde
- at fastlægge ekstraordinære møder ved behov herfor

I formandens fravær fra et møde er næstformanden mødeleder.

Særligt for næstformænd i Hovedudvalg og Områdeudvalg deltager disse i udarbejdelse af dagsorden til fællesmøder med de politiske fagudvalg.

Derudover deltager de i fælles formands- / næstformandsmøder mellem Hovedudvalg og Områdeudvalg i det omfang dette aftales.

Tillidsvalgtes tid til hvervet

Det er en forudsætning for at lykkes, at tillidsvalgte sikres den nødvendige og tilstrækkelige tid til hvervet.

Den enkelte virksomhedsleder og den tillidsvalgte og/eller dennes faglige organisation aftaler mere konkret, hvordan den tillidsvalgte sikres den nødvendige og tilstrækkelige tid til hvervet. I forhold til fællestillidsrepræsentanter eller lignende repræsentanter inddrages virksomhedslederens nærmeste overordnede i dialogen og konkrete forhandlinger om vilkår for fællestillidsrepræsentanten.

Det betyder, at ledelsen er ansvarlig for, at arbejdet tilrettelægges, så den tillidsvalgte reelt har den nødvendige og tilstrækkelige tid til rådighed. Dette indebærer også, at der skal ske en vurdering af behovet for reduktion i den tillidsvalgtes øvrige arbejdsopgaver. Både ledelse og tillidsvalgte har et ansvar for, at der tages de nødvendige hensyn til arbejdspladsens størrelse, arbejdstilrettelæggelsen og andre lokale forhold. Ved vurderinger af nødvendig og tilstrækkelig tid henvises i øvrigt til MED håndbogens beskrivelse af hensyn, der bør tages i betragtning.

Opgaverne for tillidsvalgte kan variere i mængde og omfang over tid. At sikre den nødvendige og tilstrækkelige tid forudsætter derfor en løbende dialog mellem den virksomhedslederen og den tillidsvalgte.

Suppleanter for (fælles)tillidsrepræsentanter skal sikres vilkår, der betyder, at de i konkrete situationer kan tage over for (fælles)tillidsrepræsentanten. Det er et fælles anliggende for virksomhedslederen og (fælles)tillidsrepræsentanten at sikre suppleantens indtræden i hvervet samt at informere relevante ledere og medarbejdere herom.

Ved eventuel uenighed mellem virksomhedslederen og den tillidsvalgte vedr. vurdering af ovenstående inddrages virksomhedslederens nærmeste overordnede og den relevante faglige organisation.





Uddannelse under og ved ophør af hvervet

Uddannelse under tillidshvervet

Odder Kommune har en forpligtelse til at sikre, at tillidsvalgte har mulighed for løbende faglig kompetenceudvikling, så de altid er i stand til at løse kerneopgaven på lige fod med øvrige medarbejdere. Konkrete planer om kompetenceudvikling aftales mellem den lokale leder og den tillidsvalgte i forbindelse med udviklingssamtalen.

Alle tillidsvalgte forventes at gennemføre MED grunduddannelse og anden MED uddannelse afholdt af Odder Kommune.

Arbejdsmiljørepræsentanter skal gennemføre den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse og tilbydes løbende supplerende arbejdsmiljøuddannelse i henhold til lovgivningen.

Tillidsrepræsentanter skal i fornødent omfang sikres mulighed for at deltage i kurser for tillidsrepræsentanter afholdt af de enkelte personaleorganisationer.

Prioritering af og konkrete aftaler om kompetenceudvikling mellem den lokale leder og den enkelte tillidsvalgte skal samlet tage hensyn til

- behov for faglig kompetenceudvikling i forhold til den tillidsvalgtes job
- behov for kompetenceudvikling i forbindelse med tillidshvervet
- sammenhæng i forhold til løsning af arbejdsopgaver og opgaver forbundet med tillidshvervet.

I det omfang der er indgået aftale om særlige kompetenceudviklingsforløb for medarbejderrepræsentanter i Hovedudvalget skal dette også indgå i drøftelsen af muligheder og behov for øvrig kompetenceudvikling. Der henvises i øvrigt til notat om uddannelse for medarbejderrepræsentanter i Hovedudvalget (vedtaget på Hovedudvalgsmøde 10. oktober 2016).

Uddannelse ved ophør af tillidshvervet

Der skal være opmærksomhed på, at en tillidsvalgt i forbindelse med ophør i hvervet, i visse situationer kan have behov for særlige efteruddannelses tilbud/faglig ajourføring. Derfor skal den lokale leder, den afgangende tillidsvalgte og evt. faglige organisation tage initiativ til en afklaring af, om der er behov for særlige kompetenceudviklingsplaner.

Akut-refusion

Ved tillidsvalgtes deltagelse i møder og kursusaktiviteter afholdt af den pågældende personaleorganisation har den tillidsvalgte og den lokale leder i fællesskab pligt til at sikre, at der indhentes AKUT-refusion i henhold til bestemmelserne i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.



Løn i forbindelse med hvervet

Funktionsløn

Der ydes funktionsløn til (fælles)tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter for varetagelse af hvervet.

Funktionslønnen forhandles med den pågældende faglige organisation.

Praktiske forhold

Den enkelte tillidsvalgte skal sikres adgang til de kommunikationsmidler, der er nødvendige og relevante for at kunne varetage hvervet.

Under hensyntagen til de lokale forhold og det enkelte hverv indgås der konkret aftale mellem virksomhedslederen og den tillidsvalgte om adgang til kommunikationsmidler og øvrige praktiske forhold, herunder lokaleforhold.

I forhold til fællestillidsrepræsentanter inddrages virksomhedslederens nærmeste overordnede i drøftelserne.

Ved eventuel uenighed mellem virksomhedslederen og den tillidsvalgte vedr. vurdering af de aftalte principper inddrages virksomhedslederens nærmeste overordnede og den relevante faglige organisation.

Evaluering

Aftalen om principper for tillidsvalgtes vilkår evalueres af Hovedudvalget inden udgangen af hver valgperiode for MED-organisationen.

Ikrafttræden og opsigelse

Principperne er vedtaget af Hovedudvalget den 30. november 2017 og er gældende fra dette tidspunkt.

I forbindelse med evalueringen tager Hovedudvalget stilling til, om der er behov for justeringer af aftalen eller evt. ophør.

Aftalen er, jf. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, en retningslinje, som i øvrigt kan opsiges af begge parter med tre måneders varsel.

Doknr. D2022-22310.

Principperne er evalueret i 2022. Der er ikke sket ændring af principperne som følge af evalueringen.

