

Principper for medarbejderrepræsentanternes vilkår

Indledning

Medarbejderrepræsentanterne i Bornholms Regionskommunen har en særlig rolle i udviklingen af regionskommunens arbejdspladser. At skabe den gode arbejdsplads kræver dialog og samarbejde mellem medarbejderrepræsentanterne og ledelsen på alle niveauer.

Medarbejderrepræsentanterne skal have den nødvendige og tiltrækkelige tid til at udføre deres tillidshverv.

Ledelsen har ansvaret for, at den nødvendige og tilstrækkelige tid er til stede på arbejdspladsen, og at der tages de fornødne hensyn ved arbejdstilrettelæggelsen.

Det er samtidig vigtigt, at såvel ledelse som kolleger bakker op om medarbejderrepræsentanter og accepterer at udførelse af tillidshverv er en opgave til gavn for os alle.

Spørgsmål om tid til medarbejderrepræsentantens opgaver skal løses som et led i den løbende dialog mellem ledelsen og medarbejderrepræsentanten.

Indholdsfortegnelse

INDLEDNING	1
AFSNIT 1, MEDARBEJDERNES VILKÅR, RAMMEAFTALE OM MED, § 14	2
AFSNIT 2, GUIDE TIL DIALOG OM TID TIL OPGAVER SOM MEDARBEJDERREPRÆSENTANT	3
AFSNIT 3. FUNKTIONSTILLÆG TIL (FÆLLES)TILLIDSREPRÆSENTANTER OG ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER	5
IKRAFTTRÆDEN	6
OPSIGELSE	6

Afsnit 1, Medarbejdernes vilkår, Rammeaftale om MED, § 14

(Afsnit 1 kan alene fraviges ved særskilt indgået TR-aftale jf. § 17)

Stk. 1. Varetagelse af hvervet som medarbejderrepræsentant må ikke indebære indtægtstab.

Medarbejderrepræsentanten skal have den indtægt, som denne ville have fået ved almindeligt arbejde.

Hvis medarbejderrepræsentanten skal varetage sit hverv uden for normal arbejdstid, skal dette honoreres med sædvanlig løn inkl. særydelser, tidskompensation m.v. i henhold til overenskomsten på samme måde, som hvis pågældende havde udført almindeligt arbejde uden for normal arbejdstid. Der ydes medarbejderrepræsentanten transportgodtgørelse ved hvervets udførelse, såfremt den pågældende medarbejderrepræsentants område omfatter flere adskilte arbejdssteder. Transportgodtgørelsen ydes efter de regler, der gælder i den pågældende kommune.

Stk. 2. Medarbejderrepræsentanter skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelse af deres hverv.

Hovedprincippet er, at kommunen aflønner medarbejderrepræsentanten under udførelsen af pågældendes hverv, når der er tale om aktiviteter, som aktuelt og konkret vedrører de medarbejdere, som medarbejderrepræsentanten er valgt af.

Afsnit 2, Guide til dialog om tid til opgaver som medarbejderrepræsentant

(Afsnit 2 udvikles og kvalificeres løbende i HovedMED)

Bornholms Regionskommune ønsker at understøtte en konstruktiv og løsningsorienteret dialog mellem leder og medarbejderrepræsentant om tid til tillidshvervet.

Udgangspunktet for denne dialog er, at medarbejderrepræsentanter skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelsen af deres hverv. Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at medarbejderrepræsentanten ikke egenhændigt kan bestemme, hvor meget tid der er nødvendig til at udøve hvervet.

Specielt ved nyvalg er det vigtigt, at lederen og den nyvalgte medarbejderrepræsentant gennemfører en forventnings- og afklarings samtale om balancen mellem anvendelse af tid til at varetage hvervet og medarbejderrepræsentantens arbejde.

Dialogen kan tage udgangspunkt i dialogskemaet (se næste side). Skemaet oplister en række opgaver, som ligger inden for medarbejderrepræsentantens opgaveportefølje, beskrevet i henholdsvis Rammeaftale om MED, § 11, tillidsrepræsentantens virksomhed, og for arbejdsmiljørepræsentantens vedkommende AMO-bekendtgørelsen. Skemaet er alene til inspiration og er ikke udtømmende.

I dialogen kan følgende indgå i vurdering af tid til opgaven:

- Status på det forgangne år/opfølgning på tidligere dialog
- Gensidige forventninger til opgavens indhold
- Samarbejdsform, kommunikation og forventninger til kommunikationsniveau
- Omfanget af mødevirksomhed (fx MED, flere MED, næstformand i MED, mødeaktiviteter der direkte vedrører kolleger der repræsenteres)
- Mulighed for kontakt med kolleger der repræsenteres
 - Antal og geografisk placering af kolleger
 - Egen arbejdstid i forhold til kollegers arbejdstid (dag-nat-aften)
 - Særlige forhold og/eller kompleksitet i opgaven
- Normeringsmæssige hensyn/tilpasning af opgaver, således at medarbejderrepræsentant kan varetage både tillidshverv og egne arbejdsopgaver inden for sin almindelige arbejdstid
- Mulighed for via tilgængeligt udstyr på arbejdspladsen - fx IT-udstyr, internetopkobling og aflåst skab - at kunne varetage sine arbejdspladsrelaterede tillidsrepræsentantopgaver forsvarligt

Eksempler på opgaver der kan indgå i drøftelse af vilkår for medarbejderrepræsentanter.

Den enkelte medarbejderrepræsentant har en række opgaver som følge af sit tillids-hverv/funktion.

Hvor opgaven ikke ligger fast i fx lovgivning/aftaler, vil det være leder, der i dialog med medarbejderen, aftaler opgavens omfang. Udgangspunktet er at den tværgående opgaveløsning er i fokus.

Aktivitet	TR	AMR	MR
Vælges af kolleger indenfor overenskomst-området	X		
Vælges af alle inden for ledelsesområdet		X	
Vælges af kolleger inden for MEDs område			X
Pligt til at sikre at overenskomst overholdes	X		
Pligt til at samarbejde med ledelsen	X		
Talsmand for kolleger	X		
Repræsentant i MED-systemet	X	X	X
Lokale forhandlinger om løn, seniorordninger, arbejdstid m.v. afhængig af kompetence	X		
Forhandler lokale spørgsmål og vilkår	X		
Fremmer og vedligeholder rolige og gode arbejdsforhold	X		
Forelægger forslag, henstillinger og klager for ledelsen	X		
Medvirker til information mellem ledelse/medarbejdere/faglig organisation	X		
Samarbejde i arbejdsmiljøgruppen		X	
Påvirke adfærd der fremme egen og andres sikkerhed og sundhed		X	
Kontrollere at arbejdsforholdene er fuldt forsvarlige		X	
Kontrollere at der gives instruktion		X	
Imødegå risici og standse arbejdet		X	
Deltage i planlægning af arbejdet med henblik på sikkerhed og sundhed for medarbejderne		X	
Deltage i undersøgelse af arbejdsskader og nærved-ulykker		X	
Deltage i APV-arbejdet, herunder analyse af sygefravær generelt		X	
Arbejde med løsning af sikkerheds- og sundhedsproblemer og komme med forslag til forbedringer		X	
Medvirke ved udvikling af det psykiske arbejdsmiljø		X	
Samarbejde med arbejdsmiljøleder, -rådgivere, Arbejdstilsynet m.fl.			
Orienterer om arbejdsmiljøbestemmelser		X	

Afsnit 3. Funktionstillæg til (fælles)tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter

(Aftales med personaleorganisationerne)

Principper for TR-tillæg

Bornholms Regionskommune honorerer (fælles)tillidsrepræsentanter med et TR-tillæg, som forhandles på basis af et fælles generelt udgangspunkt kombineret med en konkret vurdering, af omfanget af den enkelte tillidsrepræsentants virksomhed i forhold til regionskommunen.

Det fælles generelle udgangspunkt for forhandlingen af tillægget indeholder følgende elementer:

- forhandlingsomfanget, graden af delegation - dvs. hvor vidt tillidsrepræsentanten har hel eller delvis forhandlings- og aftalekompetence, fx i forhold til lønforhandlinger
- antallet af medarbejdere der repræsenteres
- antallet af arbejdspladser hvor tillidsrepræsentanten repræsenterer medarbejdere

Forhandlingen af TR-tillægget baseres på følgende vejledende minimumstillægssatser (pensionsgivende grundbeløb 31.3.2000 niveau). Tillæggene reduceres ikke i forhold til ansættelseskvota.

Antal medarbejdere	Forhandlingskompetence	
	Med fuld kompetence, inkl. forhandling af løn	Ingen / delvis kompetence
5 - 40	kr. 6.500	kr. 5.500
41-60	kr. 9.000	kr. 7.000
61 +	kr. 10.000	kr. 9.000
Fællestillidsrepræsentant	kr. 12.000	kr. 10.000

For Sundhedskartellet gælder nedenstående vejledende minimumstillægssatser (pensionsgivende grundbeløb 1.1.2006-niveau). Tillæggene reduceres ikke i forhold til ansættelseskvota.

Antal medarbejdere	Forhandlingskompetence	
	Med fuld kompetence, inkl. forhandling af løn	Ingen / delvis kompetence
5 - 40	kr. 7.400	kr. 6.300
41-60	kr. 10.200	kr. 8.000
61 +	kr. 11.400	kr. 10.200
Fællestillidsrepræsentant	kr. 13.700	kr. 11.400

Ovennævnte tillæg forhøjes med 25 % efter 2 års funktion under forudsætning af gennemført TR-grunduddannelse i den pågældende TRs organisation (gælder fra 1. april 2010).

Hvis både funktionen som TR og FTR varetages, tager forhandlingen udgangspunkt i den højeste sats.

Ved forhandlingen foretages en konkret vurdering af omfanget af den enkelte TRs virksomhed i forhold til regionskommunen. I vurderingen af TRs virksomhed i forhold til regionskommunen kan fx indgå, hvorvidt tillidsrepræsentanten varetager hvervet i forhold til flere forskellige ledelser i regionskommunen og/ eller bestrider poster som fx næstformand i MED-udvalg.

Når TR-funktionen ikke længere varetages af den pågældende, bortfalder TR-tillægget uden yderligere varsel.

Ved hvervets ophør vurderer parterne vedkommendes lønsammensætning i forhold til løn- tab/lønudvikling relateret til hvervet, dvs. den mangel på lønudvikling, der måtte være en følge af, at vedkommende ikke har haft mulighed for at varetage funktioner eller erhverve kvalifikationer på lige fod med kolleger i samme type job.

Efteruddannelsesbehov i forbindelse med hvervets ophør, drøftes konkret på det pågældende tidspunkt.

Principper for AMR-tillæg

Bornholms Regionskommune betaler tillæg for funktionen som arbejdsmiljørepræsentant (AMR-tillæg).

AMR-tillægget forhandles på basis af et fælles generelt udgangspunkt og en konkret vurdering af omfanget af den enkelte arbejdsmiljørepræsentants opgaver, fx

- antallet af medarbejdere, som AMR repræsenterer
- antallet af arbejdspladser, hvor AMR repræsenterer medarbejdere
- afstand mellem arbejdspladser
- medlem af MED-udvalget

Forhandlingen af AMR-tillægget baseres på følgende vejledende minimumstillægssatser (pensionsgivende grundbeløb 31.3.2000 niveau). Tillæggene reduceres ikke i forhold til ansættelseskvota.

Minimumstillæg pr. 1. januar 2020:

Antal medarbejdere	Pensionsgivende grundbeløb 31.3.2000-niveau
5 - 30	3.000
31-60	4.000
61 +	5.000

For Sundhedskartellet gælder nedenstående vejledende minimumstillægssatser (pensionsgivende grundbeløb 1.1.2006-niveau). Tillæggene reduceres ikke i forhold til ansættelseskvota.

Antal medarbejdere	Pensionsgivende grundbeløb 1.1.2006-niveau
5 - 40	6.100
41-60	6.100
61 +	6.100

Når arbejdsmiljørepræsentanten ophører i funktionen, bortfalder AMR-tillægget uden varsel.

Funktionsløn til tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter følger bestemmelser om lokal løn og er omfattet af den enkelte organisations aftaleret.

Ikrafttræden

Principper for medarbejderrepræsentanternes vilkår gælder fra 1. januar 2020.

Opsigelse

Afsnit 1, Medarbejdernes vilkår, Rammaaftale om MED § 14, kan alene fraviges ved særskilt indgået TR-aftale jf. § 17.

Afsnit 2, Guide til dialog om tid til opgaven som medarbejderrepræsentant, udvikles og kvalificeres løbende i HovedMED.

Afsnit 3, Funktionstillæg, kan opsiges af hver af parterne med 3 måneders varsel. Afsnit 3 kan genforhandles uden at være opsagt, såfremt parterne ikke bliver enige om en ny aftale, gælder de generelle TR-regler.