

Rammer for arbejdet som TR på skolerne i Lejre Kommune 2015 - 16

I Lejre Kommunes MED aftale står følgende:

§ 9 Medarbejderrepræsentanternes vilkår

Nedenstående bestemmelser omfatter alle medarbejderrepræsentanter, dvs. inklusive tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

Stk. 1 Medarbejderrepræsentanterne skal sikres den samme lønudvikling som øvrige medarbejdere i virksomheden.

Stk. 2 Leder og medarbejderrepræsentant skal drøfte og aftale evt. skriftligt, hvordan stk. 3-5 udmøntes konkret.

Stk. 3 Medarbejderrepræsentanter skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelsen af deres hverv, herunder til formøder, mødeforberedelse og kontakt til suppleant.

Stk. 4 Det aftales mellem nærmeste leder og medarbejderrepræsentanten, hvordan det sikres, at medarbejderrepræsentanten har mulighed for kontakt med de medarbejdere, vedkommende repræsenterer.

Med udgangspunkt i lokale forhold aftales det mellem nærmeste leder og medarbejderrepræsentant hvordan det sikres, at medarbejderrepræsentanten har (mulighed for at have) adgang til PC med internet og intranet/medarbejderportal, telefon, mailsystem, afholdelse af samtaler, udskrivning og opbevaring af materialer. Som udgangspunkt er faciliteterne placeret på arbejdspladsen.

Stk. 5 Nærmeste leder og medarbejderrepræsentanten kan aftale, at en del af medarbejderrepræsentantarbejdet foregår hjemme, hvis arbejdspladsen ikke har de fornødne faciliteter, og hvis arbejdet tilrettelægges indenfor pågældende medarbejders normale timetal.

Stk. 6 Det er HU's ansvar, at tilrettelægge et uddannelsesforløb for udvalgsrepræsentanter. Uddannelsen af udvalgsrepræsentanter skal som minimum følge protokollatet aftalt mellem de centrale parter.

Stk. 7 Det forudsættes, at udvalgsrepræsentanter deltager i det udarbejdede uddannelsesforløb.

Stk. 8 Transportgodtgørelse ydes efter kommunens gældende regler.

Stk. 9 Medarbejderrepræsentanternes personlige og faglige udvikling drøftes ved de årlige udviklingssamtaler med nærmeste leder. Her drøftes kompetenceudvikling i relation til jobbet, og i udviklingsplanen tages der højde for kurser og uddannelse i relation til tillidshvervet.

Hvis en medarbejderrepræsentant ophører i funktionen, tilbyder Lejre Kommune

opkvalificering i fagområdet, idet der skal være mulighed for at indhente den faglige kompetence, der mangler, fordi medarbejderen har varetaget et tillidshverv.

§ 11 Frihed til deltagelse i kurser, møder, m.v.

Stk. 1 Efter anmodning gives der tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed uden løn med henblik på

- a) deltagelse i de af personaleorganisationerne arrangerede tillidsrepræsentantkurser,
- b) udøvelse af hverv, hvortil tillidsrepræsentanten er valgt indenfor sin forhandlingsberettigede personaleorganisation, og
- c) deltagelse i møder, som arrangeres af den forhandlingsberettigede personaleorganisation for de tillidsrepræsentanter, der er valgt i kommunen.

Stk. 2 I stedet for tjenestefrihed uden løn i henhold til stk. 1 kan tjenestefrihed til de der nævnte aktiviteter ydes som tjenestefrihed med løn mod, at vedkommende personaleorganisation refunderer kommunen udgiften under tjenestefriheden.

Stk. 3 Ved opgørelsen af en tillidsrepræsentants lønanciennitet medregnes tjenestefrihed, som er meddelt efter stk. 1.

Stk. 4 Der udredes af kommunen et beløb pr. præsteret arbejdstime, der indbetales til "Amtskommunernes og kommunernes Fond for Uddannelse af tillidsrepræsentanter m.fl." (forkortes AKUT-fonden). De beløb, der indbetales til fonden, anvendes til finansiering af personaleorganisationernes udgifter ved uddannelse af kommunens ansatte tillidsrepræsentanter m.fl.. Vedtægter for fonden og bestemmelser om størrelsen af kommunernes indbetaling fastsættes ved aftale mellem Kommunernes Landsforening, og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

Der henvises i øvrigt til § 11 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse og den lokale MED aftale.

Tillidsrepræsentantens mange forskellige funktioner

Tillidsrepræsentantens (TR) funktioner er mange, her nedenfor er de oplyst. Listen er dog ikke fuldstændig – men oplystningen, der er i ikke prioriteret orden, er drøftet mellem Lejre Lærerforening og Lejre Kommune og opfattes af begge parter som væsentlig og som et godt grundlag for samarbejdet på skolerne.

- TR har som pligt såvel overfor sin organisation som over for kommunen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler kommunens ledelse og dennes repræsentanter.
- TR er som repræsentant for de ansatte indenfor overenskomstgruppen, i forbindelse med de mange nye tiltag, der skal gennemføres, som konsekvens af folkeskolereformen og de nye regler for lærernes arbejdstid (Lov 409) og ny folkeskolereform), som skal implementeres på skolerne fra skoleåret 2014/2015 og fremefter.

- TR samarbejder med den daglige leder, skolens leder og arbejdsmiljørepræsentanten om blandt andet skoleårets planlægning i en løbende dialog og i MED-systemet
- TR fungerer som talsmand for lærerne og børnehaveklasselederne. Det indebærer bl.a. at modtage og viderebringe information til og fra ledelsen til de medarbejdere, den lokale TR repræsenterer og omvendt, samt til og fra personaleorganisationen
- TR er DLF's repræsentant på den enkelte skole (i dette tilfælde lærerne og børnehaveklasselederne) og dermed kredsens adgang til information om trivslen på skolen, hvilket er nødv
- endig viden for at hjælpe den enkelte og understøtte processer på den enkelte afdeling. Det er TR, som inddrager kredsen, hvor det er hensigtsmæssigt, så kredsen kan yde den rådgivning, som ofte ikke kun er til gavn for den enkelte, men også til gavn for helheden
- Fra skoleåret 2014/2015 og frem, er der fortsat behov for, at den lokale TR deltager i faste møder med skoleleder, deltager i implementeringen af folkeskolereformen og løbende understøtter samarbejdet med skoleledelsen

For tillidsrepræsentanten skal det være muligt:

- At mødes med skoleledelsen
- At mødes med AMR
- At mødes med FTR
- At mødes med suppleant
- At der er tid til at forberede sig, læse materialer fra ledelse, kommune og organisation.
- At mødes med kolleger der har brug for hjælp
- At kunne handle akut i specialsager
- At kunne deltage i LU
- At kunne deltage i kurser indkaldt af såvel kommune som DLF, herunder organisationsuddannelse
- At afholde samtaler med nye medlemmer på skolen
- At vejlede medlemmer
- At bistå ved tjenstlige samtaler
- At afholde møder i faglig klub
- At deltage som medarbejderrepræsentant ved ansættelsessamtaler
- At videreformidle information fra Lejre Lærerforening til medlemmerne
- At forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandlinger om lokale spørgsmål inden for TR's forhandlingskompetence

Lejre Lærerforening vil i skoleåret 2014 – 15 fortsat organisere samarbejdet mellem kreds og de lokale tillidsrepræsentanter på følgende måde:

Fælles tillidsrepræsentanten (FTR) indkalder tillidsrepræsentanterne til TR- møder 1 gang om måneden på mandage mellem 13 og 16. Møder holdes normalt på lærerforeningens kontor.

Alle tillidsrepræsentanter indgår i Lejre Lærerforenings kredsstyrelse (KS) og for at kunne indgå i dette arbejde frikøber Lejre Lærerforening de enkelte tillidsrepræsentanter 100 timer brutto.

Kredsstyrelsen (KS) har normalt møde 1 gang om måneden på mandage fra 13.00- 17.00

I mellem Center for Skoletilbud, Lejre Kommune og Lejre Lærerforening er det for skoleåret 2014 – 15 aftalt, at de nødvendige rammer for at tillidsrepræsentanten kan løse sine opgaver skal være til stede.

Rammevilkårene aftales mellem skoleleder og tillidsrepræsentant for eksempel ved:

At der på skolen aftales, at tillidsrepræsentanten har en fast kontortid i arbejdstiden, i "tilstedeværelsestiden" på skolen.

At tillidsrepræsentantens opgaveoversigt afspejler, at der er afsat plads til tillidsrepræsentantarbejdet.

At tillidsrepræsentanten skal kunne holde nødvendige møder i arbejdstiden og kunne forberede og efterbehandle sig til møderne og til sit øvrige TR – arbejde.

At tillidsrepræsentanten friholdes for opgaver til undervisning og øvrig fast mødevirksomhed på skolen på en fast ugedag – for eksempel mandag.

For at lette deltagelse i faste møder både mellem skoleleder, Lejre Lærerforening og andre fastlægges i skoleåret 2014-15 et fast tidspunkt, hvor der kan afholdes møder. Et tidspunkt, hvor tillidsrepræsentanten, ikke har fast undervisning – for eksempel mandag

At såfremt TR er nødsaget til at udføre TR arbejdet når andet arbejde er planlagt, er ledelsen forpligtet til at anvise tid og rum for hvordan de "aflyste opgaver" skal løses

De vilkår som er aftalt for tillidsvalgte, er gældende, dermed også følgende:

Transportudgifter til TR møder og kurser betales af arbejdsstedet, såfremt møder og kurser finder sted andetsteds end arbejdsstedet

Helle Dydensborg

/ Marianne Lund