

LYNGBY-TAARBÆK KOMMUNE

13.01.2012/zk

J.nr. 2008090200

Retningslinier for indgåelse af lokale aftaler om funktionsløn til  
tillidsrepræsentanter i Lyngby-Taarbæk Kommune

## **Indledning**

I henhold til central aftale, skal der aftales lokale løntillæg til tillidsrepræsentanter, der indgår i lokale forhandlingsopgaver og i det lokale MED/SU-system.

Da forhandlingskompetencen til at indgå lokale lønaftaler er placeret decentralt i forvaltningen eller på institutionsniveau, skal nærværende retningslinier betragtes som en *ramme* for de aftaler, der **skal** indgås for hver enkelt tillidsrepræsentant.

Tillæg for funktion som tillidsrepræsentant er typisk ikke tidsbegrænset, men er udelukkende begrænset af, at tillægget udbetales så længe, funktionen varetages.

## **Rollen som tillidsrepræsentant**

Følgende kernefunktionsområder for tillidsrepræsentanter ligger fast:

*Funktioner, som alle tillidsrepræsentanter skal varetage*

- Medvirke til at fremme gode og rolige arbejdsforhold
- Formidling af information imellem ledelse og medarbejdere
- Funktion som talsmand for de kolleger, TR repræsenterer
- Deltagelse i arbejdet i MED-regi
- Deltagelse i diverse arbejdsgrupper, som nedsættes
- Deltagelse i ledelsens møder/samtaler med de enkelte medarbejdere, såfremt pågældende medarbejder ønsker TR som bisidder

*Funktioner, som alle tillidsrepræsentanter varetager helt eller delvist*

- Forhandle og indgå individuelle lønaftaler
- Forhandle og indgå forhåndsftaler (undtagelse fra hovedreglen om, at aftaler skal indgås som individuelle lønaftaler)
- Forhandle og indgå aftaler om udfyldelse af generelle rammeaftaler (f.eks. vedr. senioraftaler, plustidsaftaler, aftaler om konvertering af ulempetillæg m.v.)

## **Tid til varetagelse af tillidsrepræsentantfunktionen**

Der anvendes forskellige modeller i forhold til fastsættelse af tid til TR-arbejdet. Nogle områder anvender bestemmelsen ”fornøden tid”, medens der indenfor andre områder er afsat et bestemt ugentligt timetal til varetagelsen af TR-arbejdet.

## **Fastsættelse af funktionsløntillæggets størrelse**

Antallet af medarbejdere, som TR repræsenterer og spørgsmålet om lønforhandlingskompetence eller ej er væsentlige faktorer i forhold til fastsættelse af funktionsløntillæg.

Derfor er der udarbejdet en vejledende (minimums-)skala, som ledelsen skal tage udgangspunkt i ved indgåelsen af nye aftaler om funktionsløn for den enkelte TR.

De nedenfor angivne satser er minimumssatser. Det bemærkes, at udgiften til funktionsløntillæg skal afholdes indenfor de enkelte områders eksisterende lønbudgetter.

**Grundtakst:**

Antal personer, som TR eller fælles-TR repræsenterer	Årligt pens.givende tillæg i 31.3.2000-niveau	Årligt pens.givende tillæg i 1.1.2006-niveau. Gælder KUN Sundhedskartellet
5 – 30	2.500	2.900
31 – 75	4.000	4.600
76 – opefter	6.000	6.800

**Tillægstakst, når TR eller fælles-TR har fuld kompetence til at forhandle og indgå aftaler om løn:**

Antal personer, som TR eller fælles-TR repræsenterer	Årligt pens.givende tillæg i 31.3.2000-niveau	Årligt pens.givende tillæg i 1.1.2006-niveau. Gælder KUN Sundhedskartellet
5 – 30	2.500	2.900
31 – 75	4.000	4.600
76 – opefter	6.000	6.800

Efter denne skala ligger tillæggene således imellem 2.500 kr. og 12.000 kr. årligt i 31.3.2000-niveau. Grundbeløbene er omregnet til gældende niveau for Sundhedskartellet, hvor områderne også skal være opmærksom på den centralt fastsatte minimumstakst for tillæg, som evt. kan komme på tale for enkelte personer.

**Ikrafttræden**

Disse retningslinjer er ledelsesmæssigt og dermed énsidigt fastsat og har i princippet været gældende siden 1.4.2008, men er i 2011 ændret, så tillæggene ikke længere skal aftales tidsbegrænset for en periode. De aftalte tillæg udbetales i stedet så længe funktionen varetages.

Retningslinjerne skal lægges til grund for, at der for hver enkelt tillidsrepræsentant foreligger en konkret indgået aftale om udbetaling af funktionstillæg, der respekterer minimumsbeløbene, som skitseret i disse retningslinjer.