

Rammeaftale om tildeling af funktionstillæg til tillidsrepræsentanter

Tillidsrepræsentanterne på Aarhus Universitet varetager en række funktioner og opgaver til gavn for universitetet og medarbejderne. Aftalens parter er derfor enige om, at tillidsrepræsentanterne får de nødvendige og tilstrækkelige vilkår for at udøve deres virke, herunder den nødvendige tid.

Date: 03.12.19

AU HR, Personalejura
E-mail: aqa@au.dk

Side 1/4

På det statslige område følger det af cirkulære af 25. marts 2019 om Tillidsrepræsentanter i staten mv., at der lokalt efter konkret vurdering, kan indgås aftale om ydelse af tillæg til tillidsrepræsentanter.

1. Sats:

Det er aftalt, at der for tillidsrepræsentanter med en repræsentation på 5 eller flere tildeles et midlertidigt, pensionsgivende funktionstillæg, som gradueres efter omfanget af repræsentationens størrelse :

5 eller flere	kr. 7.000 (31.03.12-niveau)
20 eller flere	kr. 14.000 (31.03.12-niveau)
50 eller flere	kr. 22.000 (31.03.12-niveau)
100 eller flere	kr. 25.000 (31.03.12-niveau)
300 eller flere	kr. 30.000 (31.03.12-niveau)
1000 eller flere	kr. 40.000 (31.03.12-niveau)
2000 eller flere	kr. 50.000 (31.03.12-niveau)

2. Principper for tildeling af funktionstillæg:

Funktionstillæg for varetagelse af tillidsrepræsentanthvervet tildeles alene tillidsrepræsentanter, der er anmeldt som forhandlingsberettigede tillidsrepræsentanter.

¹ Optælling baseres på antallet af måne-tilsønde medarbejdere, som tillidsrepræsentanten repræsenterer.

Organisationerne skal løbende meddele HR navne og cpr.nr. på afgående/tiltrædende tillidsrepræsentanter samt repræsentationsområderne.

Der kan kun oppebæres ét funktionstillæg som tillidsrepræsentant .

Funktionstillægget reduceres ikke i forhold til beskæftigelsesgraden ved mindst 18,5 timers beskæftigelse ugentligt.

Hvis antallet af medarbejdere, tillidsrepræsentanten dækker, ændres til et andet niveau i gradueringsskalaen, ændres funktionstillægget fra den næstfølgende 1. i måneden til det modsvarende funktionstillæg eller bortfalder ved en repræsentation på under 5.

Ved fravær på grund af sygdom og barsel/adoption bevarer tillidsrepræsentanten funktionstillægget.

Der udbetales ikke funktionstillæg til suppleanter for tillidsrepræsentanter, medmindre suppleanten indtræder i stillingen på grund af længerevarende fravær. En suppleant er berettiget til funktionstillæg, hvis det forventes, at tillidsrepræsentanten er fraværende i mindst 3 måneder. Tillidsrepræsentantens funktionstillæg sættes i bero i forbindelse med fravær af andre årsager end barsel/adoption og sygdom.

Funktionstillæg til varetagelse af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder uden yderligere varsel, når funktionen som tillidsrepræsentant ophører. Tillidsrepræsentanten skal ved ophør af denne funktion eller ændring i repræsentationsstørrelsen snarest orientere HR på administrationscentret.

3. Økonomiske forhold:

Funktionstillæg, som tildeles efter denne aftale, finansieres af lokal løndannelse. Der kan lokalt efter konkret vurdering indgås aftale om kompensation til enheder, der har fællestillidsrepræsentanter med særligt tidskrævende opgaver.

Der tages forbehold for modregning i lokalt tildelte funktionstillæg for varetagelse af tillidsrepræsentanthvervet, hvis der ved kommende centrale overenskomstforhandlinger aftales tillæg for funktionen som tillidsrepræsentant.

4. Tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejde:

Tillidsrepræsentantens opgaver og virksomhed følger det til enhver tid gældende cirkulære om tillidsrepræsentanter i staten.

· Repræsentationsstørrelsen optælles efter det høje niveau, hvis man repræsenterer medarbejdere på flere niveauer i organisationen, fx både på fakultetsniveau og institutniveau

Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til arbejdets forsvarlige udførelse, når der tages hensyn til både universitetets arbejdsopgaver og til tillidsrepræsentantopgavernes omfang.

Det er ledelsens og tillidsrepræsentantens fælles ansvar, at tillidsrepræsentantens arbejdsrelaterede arbejdsopgaver tilrettelægges på en måde, så tillidsrepræsentanthvervet kan varetages.

Omfanget af tillidsrepræsentantarbejdet kan variere en del. For at skabe gode og rimelige vilkår for tillidsrepræsentanterne, skal det som led i samarbejdet mellem leder og tillidsrepræsentant sikres, at der løbende sker en forventningsafstemning, hvor tidsforbruget til tillidsrepræsentantens sædvanlige opgaver og de opgaver, som følger af hvervet som tillidsrepræsentant drøftes.

Da tillidsrepræsentanten skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til at løse sine tillidsrepræsentantopgaver, er det ikke muligt at fastlægge en fornøden norm for hvervet. Afvejningen af, hvad der er "nødvendig tid", sker blandt andet ved at se på, hvor mange medarbejdere man er tillidsrepræsentant for og de lokale forhold på repræsentationsområdet.

Hvis tillidsrepræsentanten i perioder ikke kan varetage de sædvanlige arbejdsopgaver, på grund af tidsforbruget i forbindelse med hvervet, bør lederen sammen med tillidsrepræsentanten overveje, hvordan arbejdsopgaverne kan tilrettelægges.

Ved ophør af funktion som tillidsrepræsentant afholdes en samtale mellem leder og medarbejder med henblik på drøftelse af den fremtidige opgavevaretagelse samt medarbejderens personlige og faglige udvikling.

5. Fællestillidsrepræsentantstruktur:

På AC-overenskomstområdet udgør ansatte inden for en af de medunderskrivende organisationers område én medarbejdergruppe. Valget af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de anmeldte tillidsrepræsentanter på fakultetet/enhedsadministrationen.

Det er desuden aftalt, at der på hvert fakultet vælges en AC-fællestillidsrepræsentant til at varetage og forhandle spørgsmål fælles for de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer. Det kan på det enkelte fakultet aftales, at AC-fællestillidsrepræsentant-funktionen kan opdeles og dermed kan varetages af flere medarbejdere.

På OAO-området, CO 10-området og LC/OC-området udgør ansatte omfattet af samme organisationsaftale én medarbejdergruppe. Fællestillidsrepræsentationen sker på organisationsniveau med én fællestillidsrepræsentant. TAP-fællestillidsrepræsentanten vælges af og blandt tillidsrepræsentanterne i TAP-klubben, som repræsenterer samtlige ikke-akademiske organisationer på AU.

Aarhus Universitet anerkender, at fællestillidsrepræsentanterne varetager andre og særlige tværgående opgaver, der ligger ud over de sædvanlige opgaver for en tillidsrepræsentant, til gavn for universitetet. Fællestillidsrepræsentantens tidsforbrug kan derfor være større end for andre tillidsrepræsentanter.

6. Ikrafttræden:

Denne rammeaftale har virkning fra den 1. januar 2020 og erstatter aftale af 18. marts 2016 om tildeling af funktionstillæg til tillidsrepræsentanter.

Hovedsigtet med revisionen er at forenkle forholdene omkring kompensation til enheder, der har fællestillidsrepræsentanter med særligt tidskrævende opgaver. Det er ikke hensigten med denne aftale at ændre på rammerne for fællestillidsrepræsentanternes arbejde.

Rammeaftalen kan opsiges af parterne med 3 måneders varsel til den 1. i en måned. Forinden en evt. opsigelse måtte udløbe, skal der indledes drøftelser parterne imellem om en fornyelse af rammeaftalen.

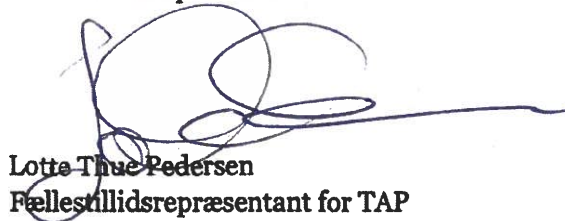
Aarhus den 3. december 2019



Anne Lindholm Behnk
Vicedirektør AU HR



Olav W. Bertelsen
Fællestillidsrepræsentant for AC



Lotte Thue Pedersen
Fællestillidsrepræsentant for TAP