



TR-møde december

Uge 50 – 2024



Fællestillidsrepræsentanter almen



Michala
Toftager
Bovien
[mitb@foa.d
k](mailto:mitb@foa.dk)
Tlf:
30785106



Vibeke Jensen
vibj@foa.dk
Tlf:
30660079



Nanna
Mikkelsen
nami@foa.dk
Tlf:
30875114



Maria
Porse
maria@foa.dk
Tlf:
30785110



Dagsorden



Kl. 9 – 11

- Uddannelse og kompetenceudvikling

Kl. 11 – 11.45

- Ny MED-aftale v/Jan Hoby

- Politik om krænkende adfærd v/Jan Hoby

Kl. 11.45 – 12

- Meddelelser

REVIDERET MED-AFTALE I BUF

v/ Jan Hoby



REVIDERET MED- AFTALE I BUF

1. NOVEMBER 2024



HVORFOR SKAL VI HAVE EN REVIDERET MED-AFTALE?

- HovedMED står klar med en revideret MED-aftale pr. 1. november 2024, som er gennemskrevet for at skabe endnu mere værdi og tydelige rammer for MED-samarbejdet på BUFs arbejdspladser.
- Siden 2013 er vi kommet langt med MED-samarbejdet. MED-aftalen 2024 afspejler det aktuelle billede af organisationen og de værdier, vi står på.
- MED-aftalen 2024 er kortere, men mere klar, præcis og handlings-anvisende. Bilage 1 er konkret og tænkt til hverdagsbrug.
- Medindflydelse, medbestemmelse og medansvar træder klarere frem gennem hele aftalen.



HVEM STÅR BAG?

- HovedMED, repræsenteret ved underskriverne af MED-aftalen.
- Medarbejderside og ledelsesside har drøftet, afstemt og fortolket indholdet til en kortere og mere læsevenlig MED-aftale.
 - *Medarbejdersiden: KLF, LFS, BUPL, HK Kommunal, DSR, FOA 1, AC, FOA KLS.*
 - *Ledersiden: Adm. direktør, HR-chef og områdechef*



KVALITETSSIKRING

- Arbejdsmiljø København har kvalificeret for lovmedholdenhed på arbejdsmiljøområdet.
- MED-sekretariatet i BUF har faciliteret drøftelser og proces samt bidraget med viden og rådgivning.
- Indhold har løbende været kvalificeret af Kommunernes Landsforening og Forhandlingsfællesskabet.



HVAD ER NYT?

- Aftalen er opdateret i sprog og organisering af hensyn til læsevenlighed.
- *Bekendtgørelse nr. 65 om systematisk arbejdsmiljøarbejde* er indarbejdet i aftaleteksten i samarbejde med Arbejdsmiljø København.
- Bilagenes formål er gentænkt som supplement til MED-aftalen, og kan bruges som særskilte værktøjer.



DET, DER ALTID GÆLDER:

- MED-aftalen er gældende for alle ansatte i BUF herunder selvejende institutioner, som BUF har indgået driftsaftale med.
- Aftalen følger den til en hver tid gældende arbejdsmiljølovgivning jf. Arbejdstilsynets *Bekendtgørelse nr. 65 om systematisk arbejdsmiljø* samt *Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse* indgået af Kommunernes Landsforening og Forhandlingsfællesskabet.



Kapitel 1: *Værdigrundlag:* Formål med MED-aftalen og de værdier, vi er sammen om i BUF.

Kapitel 2: *Organisering og struktur:* Organisering af HovedMED, LokalMED og Trio samt supportmuligheder.

Kapitel 3: *Medindflydelse, medbestemmelse og medansvar:* Rammer og vilkår samt betydning af medindflydelse, medbestemmelse og medansvar i MED-samarbejdet.

Kapitel 4: *Uddannelse og kompetenceudvikling:* Uddannelseskrav for repræsentanter i MED-organisationen.

Kapitel 5: *MED-repræsentanters funktion og ansvar:* Funktion og roller for leder, TR og AMR i MED-organisationen.

Kapitel 6: *Uoverensstemmelser i MED-samarbejdet:* Handlingsanvisende løsningsmuligheder ved uoverensstemmelser i MED-samarbejdet.

Kapitel 7: *Ikrafttræden, opdatering, genforhandling og opsigelse*

Kapitel 8: *Underskrifter*

Bilag 1: *Overblik over MED- og arbejdsmiljø-organisationen:* Organiserende principper og overblik over MED-organisationen.

Bilag 2: *HovedMEDs årshjul og møder:* Handlingsanvisende supplement til afsnit 2.2 – Om HovedMED.

Bilag 3: *LokalMEDs årshjul og møder:* Handlingsanvisende supplement til afsnit 2.3 – Om LokalMED.

Bilag 4: *Trios årshjul og møder:* Handlingsanvisende supplement til afsnit 2.4 – Om Trio.

Bilag 5: *Arbejdsmiljøopgaver, arbejdsmiljødrøftelse og APV:* Konkrete arbejdsmiljøopgaver for HovedMED, LokalMED og Trio.

Bilag 6: *Medarbejderinddragelse ved større forandringer:* Konkret og handlingsanvisende.

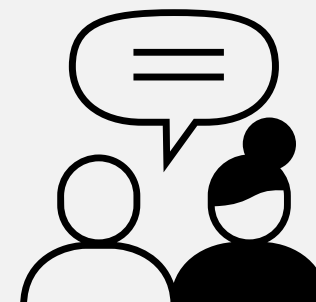
Bilag 7: *Generelle bestemmelser om tillidsrepræsentanternes virksomhed*

Bilag 8: *Valg til MED-organisationen:* Plan for valg (hvem, hvad og hvornår).

Tidsfrist: januar 2025

HVAD ER OPGAVEN I LOKALMED OG TRIO?

- Læse revideret MED-aftale.
- Drøfte revideret MED-aftale med fokus på, hvad der er nyt, samt hvilken betydning det har for jeres MED-samarbejde og arbejdspladsen i det hele taget.
- Aftale, hvordan den samlede personalegruppe skal orienteres.



Politik om krænkende adfærd



KØBENHAVNS KOMMUNES POLITIK OG RETNINGSLINJER VEDR. VOLD, TRUSLER, CHIKANE, SEKSUEL CHIKANE, MOBNING MV. (KRÆNKENDE ADFÆRD) PÅ ARBEJDSPLADSEN



https://medarbejder.kk.dk/sites/default/files/2024-01/kobenhavns_kommunes_politik_og_retningslinjer_vedr-a.pdf

KØBENHAVNS KOMMUNES POLITIK OG RETNINGSLINJER VEDR. VOLD, TRUSLER, CHIKANE, SEKSUEL CHIKANE, MOBNING MV. (KRÆNKENDE ADFÆRD) PÅ ARBEJDSPLADSEN



https://medarbejder.kk.dk/sites/default/files/2024-01/kobenhavns_kommunes_politik_og_retningslinjer_vedr-a.pdf

**Krænkende adfærd på
arbejdspladsen er
uacceptabelt**





Notatpligt

Offentlighedslovens §13, stk 1

<https://pav.medst.dk/Forvaltningsret-persondataloven-mv/Forvaltningsloven/Notatpligt>



Dagsorden



Kl. 9 – 11

- Uddannelse og kompetenceudvikling

Kl. 11 – 11.45

- Ny MED-aftale v/Jan Hoby

- Politik om krænkende adfærd v/Jan Hoby

Kl. 11.45 – 12

- Meddelelser

"TAK FORDI I BRÆNDER FOR
FAGET"

EN KOLLEGIAL HIGH FIVE –
FORDI I ER SEJE OG FORDI I
HVER DAG GØR EN FORSKEL
FOR ANDRE MENNESKER

TAG EN PAPKASSE MED HJEM
TIL ARBEJDSPLADSEN

ER MAN MANGE PÅ
ARBEJDSPLADSEN (OVER 30)
ELLER MANGE MATRIKLER SÅ
TAG 2 KASSER.



Hilsen fra områdebestyrelsen

Ferieafholdelse inden 31.12.2024

- ▶ Husk at få styr på ferien inden året er omme.
- ▶ Al ferie ud over 5. og 6. ferieuge skal være afholdt senest d. 31.12 ellers bortfalder det.
- ▶ 5. Ferieuge kan overføres efter aftale med ledelsen.



Feriestaldi er pr. 30.09.2024 og inkluderer lønperiodens optjening.
Bemærk at ferie indberettet efter 19.09.2024 ikke er inkluderet i opgørelsen.
Restsaldi er beregnet med den beskæftigelsesgrad, der gælder ved lønperiodens slutning.

Ferietimer (01.09.2023 - 31.12.2024)

	Optjening	Afholdt	Planlagt	Restsaldo
Optjent	185,00	156,47	0,00	28,53
Forventet optjening	0,00	0,00	0,00	0,00
I alt	185,00	156,47	0,00	28,53

Ferietimer (01.09.2024 - 31.12.2025)

	Optjening	Afholdt	Planlagt	Restsaldo
Optjent	15,42	0,00	0,00	15,42
Forventet optjening	169,58	0,00	0,00	169,58
I alt	185,00	0,00	0,00	185,00

	Optjening	Afholdt	Planlagt	Restsaldo
6. ferieuge timer 01.05.2024 - 30.04.2025	37,00	0,00	0,00	37,00



► Tillæg til grundlønnen for pædagoger stiger d. 1/1-2025 fra 6.666 kr. årligt til 8.600 kr. årligt.

* Tekst	Trin	Månedsløn	Årligt grundbeløb	Årsgrundlag	Aftale	Beregnet trin	**
G Grundløn	25	30.251,42		363.017,00	Central	25	P
G Ulempetillæg		213,09	1.600,00	2.557,05	Central		
G Grundlønstillæg		887,78	6.666,00	10.653,33	Central		P
K 2 års pædagogfering	26	423,67		5.084,00	Individuel	(25-26)	P
K 3 års pædagogfering	27	430,67		5.168,00	Individuel	(26-27)	P
K 5 års pædagogfering	28	437,92		5.255,00	Individuel	(27-28)	P
K 6 års pædagogfering	30	897,75		10.773,00	Individuel	(28-30)	P
K Rekrutt./fastholdelse jf. FHA		932,26	7.000,00	11.187,11	Individuel		P
K 7 års pædagogfering	31	460,25		5.523,00	Individuel	(30-31)	P
K TR-kvalifikation		466,13	3.500,00	5.593,56	Individuel		P
K Københavntillæg	32	467,50		5.610,00	Individuel	(31-32)	P
K 10 års pædagogfering	35	1.448,08		17.377,00	Individuel	(32-35)	P
K Fastholdelse		399,99	3.003,40	4.799,91	Individuel		P
F TR-funktion		532,72	4.000,00	6.392,64	Individuel		P
I ALT		38.249,23		458.990,60			

**Rigtig god jul og
godt nytår**

