



## **FÖRHANDLINGSORDNING**

För förtroendevalda inom Privat/Statlig verksamhet samt Kyrkans  
avtalsområde

**Vårdförbundet avdelning Halland**

**Antagen av styrelsen**

## **Inledning**

Vårdförbundet avdelning Halland har ansvaret för den lokala fackliga verksamheten inom sitt av kongressen fastställda ansvarsområde.

Inom avdelningen är det den/de av medlemmarna valda förtroendevalda som ansvarar för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Den/de av dessa, vald av medlemmarna och utsedd av avdelningsstyrelsen som företräder Vårdförbundet i samverkansgrupper.

### **Som förtroendevald är du också skyddsombud på arbetsplatsen.**

I egenskap av skyddsombud avses det frågor som regleras i arbetsmiljölagen (AML).

## **Val av förtroendevald**

### **Valet sker vid ett medlemsmöte på arbetsplatsen**

Det är viktigt att alla kollegor, även de som inte är i tjänst får kallelse till mötet och att de får möjlighet att rösta.

Arbetsplatsen kan ha mer än en förtroendevald.

Ifylld valblankett och anmälan av förtroendevald skickas till **Vårdförbundet**  
**Sperlingsgatan 5, 302 48 Halmstad**

*Att delta i valet av förtroendevald på arbetsplatsen är en grundläggande rättighet i den demokratiska processen.*

*Din delaktighet stärker Vårdförbundet*

*Finns det ingen förtroendevald på din arbetsplats, kontakta styrelsen så hjälper vi er med valet.*

Förtroendevaldas uppdrag är i stor utsträckning inriktat på att ge medlemmarna kunskap och stöd i frågor som rör såväl anställning som profession. I uppdraget ingår, att tillsammans med medlemmarna, arbeta för en utveckling av vårdmötet på arbetsplatsen och i frågor som rör yrke, inflytande, vårdmiljö och lön.

Förtroendemannalagen ger dig rätt att vara ledig i den omfattning som krävs för uppdraget. Enligt arbetsmiljölagen har skyddsombud rätt till den ledighet som fordras för uppdraget.

Vårdförbundet meddelar arbetsgivaren att du är vald som facklig förtroendeman tillika skyddsombud.

Det åligger dig att kontinuerligt via avdelningsstyrelsen hålla dig uppdaterad om förbundets strategi och politik samt ha en dialog med avdelningen.

## **Förhandlingsmandat**

För förtroendevald inom Privat/Statlig verksamhet samt Kyrkan.

Ditt förhandlingsmandat gäller så länge det fackliga uppdraget kvarstår eller styrelsen beslutar annat. För att kunna utföra sitt uppdrag på ett korrekt sätt är grundutbildning samt kontinuerliga utbildningsdagar för förtroendevalda ett grundläggande koncept.

Mandaten gäller inom den/det/arbetsplats/område, enheter, verksamhetsnivå, förvaltningsnivå eller motsvarande den förtroendevalda utsetts på.

### **Förhandlingsmandat att:**

- Mottaga information enligt MBL §19
- Förhandla enligt MBL §§11 och 12
- Alternativt enligt *samverkansavtal* som ersätter MBL §§11, 12, 19 och 38
- Förhandla enligt gällande avtal
  - Genomsnittlig arbetstid
  - Godkännande av schema
  - Förläggning av raster
  - Oenighet om schema vid jour och beredskap
  - Godkännande av semesterlista
- Tjänstetillsättningar
- Genomförande av/deltagande i löneöversynsförhandlingar
- Delegation från styrelsen kan ges till enskild förtroendevald.

### **Inflytande frågor**

- **Medbestämmandelagen (MBL) §§11, 12 och 19.**  
Tänk på att begära att förhandlingen är avslutad först när protokollet är justerat. Det ger längre tidsfrist att begära central förhandling.
- **MBL §14** (en så kallad central förhandling.)  
Om du vid en MBL-förhandling enligt § 11 eller 12 blir oenig med arbetsgivaren och vill pröva frågan enligt en §14 förhandling, kontaktar du avdelningens expedition för diskussion om fortsatt handläggning.  
Tidsfristen för att begära förhandling enligt MBL §14 är **sju dagar** efter att lokala förhandlingen avslutats.

### **Anställningsvillkor**

Anställningsvillkor regleras i lagar, kollektivavtal och ibland i det enskilda anställningsavtalet. Observera att förändringar i det enskilda anställningsavtalet kan Vårdförbundet som part inte göra

## Privat/Statlig verksamhet samt kyrkans avtalsområde

Ärenden/uppdrag	Facklig Förtroendevald /skyddsombud	Huvudskydds- ombud	Vice ordf.	Ordf.	Ombudsman
Lokalt kollektivavtal om lön (LOK)			X	X	X
Lokala löneöversynsförhandlingar	X	X	X	X	X
Lokala kollektivavtal			X	X	X
Medbestämmandelagen (MBL) §§ 11,12,19,38 och samverkan	X	X	X	X	X
MBL § 10 allmänna förhandlingsrätten			X	X	X
MBL § 14 central förhandling			X	X	X
MBL §§ 33-35 tolkningsföretråde			X	X	X
MBL §§ 63-69 tvisteförhandling			X	X	X
MBL § 38 entreprenadverksamhet	X	X	X	X	X
Lagen om anställningsskydd (LAS)			X	X	X
LAS § 30 uppsägning och avskedande			X	X	X
LAS § 32 anställning av arbetstagare annan än den på företrädeslistan			X	X	X
LAS § 34 tvist om giltighet av uppsägning			X	X	X
Arbetstidslagen (ATL) kollektivavtal om avvikelser från arbetstidslagen			X	X	X

## **Förhandlingsmandatet innebär:**

- Det är den förtroendevalde på arbetsplatsen som skall begära förhandling inom 10 dagar om medlemmarna inte är nöjda med det schemaförslag ni fått av arbetsgivaren.
- Den förtroendevalda på arbetsplatsen har möjlighet att företräda Vårdförbundet vid alla tjänstetillsättningar som rör arbetsplatsen.

**I de frågor den förtroendevalda på arbetsplatsen inte formellt har mandat att hantera frågor är det ändå viktigt med dialog, då kunskapen om arbetsplatsen kan ha stor betydelse för ett bra resultat.**

**\*Styrelsen kan utöver vad som beskrivits, tillfälligt delegera mandat till förtroendevald.**

\*hanteringsordning; ordförande eller vice ordförande har uppdraget att åt styrelsens vägnar delegera förhandlingsmandat.