



FÖRHANDLINGSORDNING

För förtroendevalda inom SKL/Sobonas 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 region/landsting och kommun

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 allmänna bestämmelser (AB)
 - Genomsnittlig arbetstid AB §13, mom 2
 - Godkännande av schema AB §13, mom 5
 - Oenighet om schema vid jour och beredskap AB §22, mom 6
 - Godkännande av semesterlista AB §27, mom 9b
- Tjänsteställningar
- Genomförande av/deltagande i löneöversynsförhandlingar

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 lokal 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.

Regionen/landstinget, kommunen, (SKL/Sobonas avtalsområde)

Ärenden/uppdrag	Facklig Förtroendevald /skyddsombud	Huvud- skyddsombud	Vice ordf.	Ordf.	Ombudsman
Lokalt kollektivavtal om lön (LOK)			X	X	X
Lokala löneöversyns- förhandlingar	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
Allmänna bestämmelser (AB) § 13 arbetstider Ej mom; 6f, 7 och 8	X	X	X	X	X
AB § 27 gäller huvudsemester	X	X	X	X	X
*AB § 10 avstängning			X	X	X
*AB § 11 disciplinpåföljd			X	X	X
Lagen om anställningsskydd (LAS)		X	X	X	X
LAS § 30 uppsägning och avskedande			X	X	X
LAS § 32 anställning av arbetstagare annan än den på företrädeslistan		X	X	X	X
LAS § 34 tvist om giltighet av uppsägning			X	X	X
Arbetstidslagen (ATL) kollektivavtal om avvikelser från arbetstidslagen			X	X	X

*Varsel och förhandlingsframställan om disciplinpåföljd skall alltid lämnas till avdelningens kansli/länsavdelning för fortsatt handläggning.

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 a´ styrelsens vägnar delegera förhandlingsmandat.