



Förhandlingsordning

Dina befogenheter som
förtroendevald på arbetsplatsen

- inom Privat och Statlig verksamhet samt Kyrka

Inledning

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

Inom avdelningen är det den/de av medlemmarna utsedda förtroendevalda som ansvarar för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen och den/de av dessa utsedd av avdelningsstyrelsen att företräda Vårdförbundet i samverkansgrupp på verksamhetsområde eller motsvarande.

Du som är förtroendevald har befogenhet att företräda Vårdförbundet i frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagar inom ditt ansvarsområde

Val av förtroendevald sker vid ett medlemsmöte på arbetsplatsen.

Det är viktigt att alla kollegor får kallelse till mötet och att de har möjlighet att delta. Kom ihåg att kalla långtidssjukskrivna, tjänstlediga samt vikarier på arbetsplatsen. Arbetsplatsen kan ha fler än en förtroendevald.

Valblankett med uppgifter på förtroendevald fylls i och skickas till Vårdförbundet, Storgatan 30, 972 32 Luleå.

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.

Som förtroendevald är du också skyddsombud på arbetsplatsen.

Förtroendemannalagen ger dig rätt att vara ledig i den omfattning som krävs för uppdraget. Vårdförbundet meddelar arbetsgivaren att du är vald som facklig förtroendeman.

Förbundsstyrelsen har delegerat rätten att teckna förbundets firma på lokala kollektivavtal och vid lokala rättstvisteförhandlingar till Avdelningsstyrelsen. Delegationen förs vidare till förtroendevald eller ombudsman genom beslut i avdelningens styrelse.

Den delegation du fått av avdelningsstyrelsen innebär att du:

- ✓ ansvarar för den fackliga verksamheten på din arbetsplats
- ✓ företräder Vårdförbundet i frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare inom ansvarsområdet
- ✓ företräder Vårdförbundet i samverkansgrupp på verksamhetsområde eller motsvarande. *(Gäller förtroendevald utsedd av avdelningsstyrelsen).*

Representant i samverkansgrupp ska i dialog med övriga förtroendevalda inom området förbereda och strategiskt planera Vårdförbundets synpunkter och strategier inför kommande möte.
Tänk på att din representation gäller hela verksamhetsområdet.

- ✓ med rättsligt bindande verkan kan teckna visa avtal för Vårdförbundet.

Ovanstående innebär att du, inom ramen för praxis samt Vårdförbundets politik äger rätt att fullfölja ärendehantering.

Vid tveksamheter, kontakta avdelningsstyrelsen för diskussion om handläggning.

Det åligger dig att kontinuerligt via avdelningsstyrelsen hålla dig uppdaterad om förbundets strategi och politik samt informera avdelningen.

Samråd med avdelningsstyrelsen när det gäller frågor av principiell betydelse eller där avdelningens ställningstagande i övrigt kan behövas. En väl fungerande dialog med avdelningsstyrelsen stärker Vårdförbundets möjligheter till framgång. Dialogen bygger på ett förtroendefullt samarbete mellan Vårdförbundet och dig.

Delegationen är personlig och kan ej delegeras vidare.

Delegation innan genomgången grundutbildning för förtroendevald inom Privat och Statlig verksamhet samt Kyrka

Delegationen gäller så länge det fackliga uppdraget kvarstår eller styrelsen beslutar annat.

Delegationen gäller inom den/det/arbetsplats/område, basenhet, verksamhetsnivå, förvaltningsnivå eller motsvarande den förtroendevalda utsetts.

Delegation att:

motta information enligt MBL (Medbestämmandelagen) §19.

Delegation efter genomgången grundutbildning för förtroendevald inom Privat och Statlig verksamhet samt Kyrka

Delegationen gäller så länge det fackliga uppdraget kvarstår eller styrelsen beslutar annat.

Delegationen gäller inom den/det/arbetsplats/område, basenhet, verksamhetsnivå, förvaltningsnivå eller motsvarande den förtroendevalda utsetts.

Delegation att:

- Motta information enligt MBL §19 (Medbestämmandelagen)
- Förhandla enligt MBL §11 och 12
- Förhandla enligt gällande avtal
 - Genomsnittlig arbetstid
 - Godkännande av schema
 - Schemabegränsningsperiod mindre än 16 veckor
 - Förläggning av raster
 - Oenighet om schema vid jour och beredskap
 - Godkännande av semesterlista
- Tjänstetillsättningar
- Genomförande av /deltagande i löneöversynsförhandlingar
- Arbetsmiljöfrågor enligt 6:e kap Arbetsmiljölagen

Inflytandefrågor

Medbestämmandelagen (MBL) §§11, 12 och 19

Förtroendevald på arbetsplatsen företräder Vårdförbundets medlemmar som informationsmottagare enligt §19 MBL samt i förhandlingar rörande arbetsgivarens beslut §§ 11 och 12.

Hur förhandlingar ska skötas finns reglerat i Medbestämmandelagen samt för i de lokala Samverkansavtal som tecknats av avdelningen. Vårdförbundet meddelar skriftligen arbetsgivaren vilka som är förhandlare och informationsmottagare enligt MBL.

Tänk på att där det är möjligt begära att förhandlingen är avslutad först när protokollet är justerat. Det ger längre tidsfrist att begära central förhandling.

MBL § 14 (så kallad central förhandling)

Om du vid en MBL-förhandling enligt § 11 eller 12 blir oenig med arbetsgivaren och vill pröva frågan i 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 förhandlingen avslutats.

MBL §38 Förhandlingsskyldighet i entreprenadfrågor

Arbetsgivaren har en särskild form av primär förhandlingsskyldighet enligt §38 MBL innan beslut fattas om att anlita någon som inte är anställd hos arbetsgivaren. Syftet med förhandlingsskyldigheten i entreprenadfrågor är att undvika att bestämmelser i lag eller kollektivavtal kringgås av en oseriös entreprenör.

Ansvariga handläggare är avdelningsstyrelse och ombudsman.

Arbetsmiljölagen (AML) 6:e kapitlet

Förtroendevald på arbetsplatsen är skyddsombud enligt AML 6:e kapitlet.

I uppdraget ingår att representera Vårdförbundet på din arbetsplats för att verka för god vårdmiljö och ett hållbart yrkesliv samt delta vid tillsyn av till exempel Arbetsmiljöverket och Socialstyrelsen.

Anställning, arbetsskyldighet och uppsägning

Enligt §28 Lagen om anställningsskydd, LAS, har den fackliga organisationen rätt att bli informerad om alla anställningar som är längre än en månad. Du är i egenskap av förtroendevald mottagare av denna information.

När det gäller provanställningar finns det reglerat i ert kollektivavtal. Om arbetsgivaren vill anställa någon annan än den som har företrädesrätt till återanställning enligt §32 LAS ska denna fråga förhandlas innan beslut fattas. Kontakta avdelningsstyrelsen.

Du har efter genomgången grundutbildning ansvar för att tillsammans med avdelningsstyrelsen genomföra samverkan vid organisationsförändringar i den mån de berör den arbetsplats, verksamhetsområde eller motsvarande. Det är viktigt att du kontaktar avdelningsstyrelsen.

Anställningsvillkor

Anställningsvillkor regleras i lagar, kollektivavtal och ibland i det enskilda anställningsavtalet. Observera att förändringar i enskilda anställningsavtalet har Vårdförbundet som part ej möjlighet att göra.

Arbets tid och semester

Du ansvarar för överläggningar med arbetsgivaren rörande förläggning av arbetstider, jour, beredskap och semester på din arbetsplats. Det finns möjligheter att genom lokala kollektivavtal göra avvikelser från reglerna i Arbetstidslagen. Du har mandat att sluta sådana avtal.

Observera att det är du som ska begära förhandling inom tio dagar om medlemmarna inte är nöjda det schemaförslag ni fått av arbetsgivaren.

När det gäller avsteg från begränsningen av övertids-, mertids- och jouruttaget är det viktigt att ni för en diskussion på arbetsplatsen om behovet av mer personal, färre antal deltidare kontra den enskildes önskan att tjäna pengar genom att arbeta utöver sin tjänstgöringsgrad.

Ledigheter Studieledighetslagen

Enligt §4 Studieledighetslagen har arbetsgivaren rätt att uppskjuta begärd studieledighet. Arbetsgivaren ska genast underrätta berörd arbetstagar samt lokal arbetstagarorganisation. Denna har rätt att inom en vecka påkalla överläggning.

Önskar arbetsgivaren att studieledighet skall påbörjas senare än sex månader (14 dagar när det gäller fackliga studier) efter framställan om ledighet, fordras enligt §5 Vårdförbundets samtycke. Kontakta avdelningsstyrelsen.

Övriga ledigheter

När det gäller andra ledigheter för enskilda medlemmar blir det en fråga för Vårdförbundet endast om arbetsgivaren bryter mot lag eller avtal. En tjänstledighet som inte har stöd i lag är ett avtal mellan den enskilde och arbetsgivaren. Avtalet kan inte ensidigt avbrytas av ena parten.

Enskilda medlemsärenden

Handläggs av avdelningsstyrelsen

Lagen om anställningsskydd (LAS)

Enligt §28 LAS har fackliga organisationer rätt att bli informerade om alla anställningar som är längre än en månad. Listor över företrädesberättigade ska föras av arbetsgivaren. Inför en rekrytering – kontrollera med avdelningsstyrelsen om det finns medlemmar i behov av placering eller med företrädesrätt till anställning.

Tjänstetillsättningar

Du har möjlighet att företräda Vårdförbundet vid alla tjänstetillsättningar som rör din arbetsplats. Om samverkan ska ske på övergripande nivå (verksamhetsområde eller motsvarande), kontakta avdelningsstyrelsen. Vid chefstillsättningar, samråd med avdelningsstyrelsen.

Provanställning

Vid diskussion om eventuell provanställning, kontakta avdelningsstyrelsen.

Löner

Lokala löneöversynsförhandlingarna bygger på en långtgående decentralisering. För att en lokal lönebildning ska fungera är det angeläget att lönebildningen och löneökningsbehovet kopplas på ett tydligt sätt till arbetsgivarens arbete med verksamhetsmål, verksamhetsutveckling, prioriteringar och ekonomiska förutsättningar. Här har du som förtroendevald en viktig uppgift att företräda Vårdförbundet som lokal part i löneöversynsarbetet. Till stöd och hjälp för detta finns avdelningsstyrelsen.

Mellan löneöversynsförhandlingarna ger löneavtalet dig rätt att förhandla om ny lönesättning, till exempel vid organisationsförändringar. Avtalet reglerar även rätten för enskild arbetstagare att förhandla om ny lön vid nyanställning eller förändrade arbetsuppgifter.

Twist avseende felaktigt utbetald lön till medlem. Om arbetsgivaren kräver återbetalning enligt gällande löneavtal måste du omedelbart ta kontakt med avdelningsstyrelsen. Tidsfristen för förhandlingsframställan är endast 2 månader.

Har en medlem fått för lite ersättning

kontakta Vårdförbundet för handläggning av frågan.

Vem gör vad?

Medbestämmandelagen – MBL

§§11, 12 och 19 Inflytande frågor

Handläggs av: lokalt förtroendevald, avdelningsstyrelse, ombudsman

§38 Förhandlingsskyldighet i entreprenadfrågor

Handläggs av: avdelningsstyrelse, ombudsman

§10 Enskilda medlemsärenden

Handläggs av: avdelningsstyrelse, ombudsman

§14 Inflytande vid oenighet

Vid oenighet i lokala förhandlingar kan central förhandling påkallas. Begäran om central förhandling ska vara arbetsgivaren tillhanda **inom sju dagar** efter att lokal förhandling avslutats.

Handläggs av: avdelningsstyrelse, ombudsman i samråd med lokalt förtroendevald

§§33-35 och 39 Tolkningsföreträdare/veto

Handläggs av: ordförande och ombudsman

Arbetsmiljölagen

Lokalt förtroendevald är tillika skyddsombud och bevakar och handlägger arbetsmiljöfrågor.

Lagen om anställningsskydd – LAS

§7 och §18 Uppsägning på grund av arbetsbrist, personliga skäl eller avsked

Vid avsked ska överläggning påkallas **senast sju dagar** efter att underrättelsen lämnats.

Handläggs av: ordförande och ombudsman.

§22 Turordning vid uppsägning

Handläggs av: ordförande och ombudsman

Diskriminering

Fall av diskriminering mot enskilda medlemmar.

Handläggs av: avdelningsstyrelse och ombudsman

Ansvarsärenden

Yttranden kring anmälan.

Handläggs av: ordförande och ombudsman.

Rehabilitering

I samband med rehabiliteringsutredning och rehabiliteringsprocess kan en medlem begära stöd av Vårdförbundet:

Kollektivavtal

Lokala kollektivavtal tecknas av avdelningsstyrelse och ombudsman.

Exempel på kollektivavtal: Samverkansavtal, avsteg från arbetstidslagen.

I de frågor du som lokalt förtroendevald inte formellt har mandat är det ändå viktigt med dialog, då din kunskap om arbetsplatsen kan ha stor betydelse för ett bra resultat.

Styrelsen kan utöver vad som beskrivits ovan tillfälligt delegera annat mandat till lokalt förtroendevald efter beslut i avdelningsstyrelsen

Översikt – ansvarig handläggare

X = ansvarig handläggare

| Ärende | Lokalt förtroendevald | Styrelseledamot | Ordförande | Ombudsman |
|----------------------------------|-----------------------|-----------------|------------|-----------|
| Lokalt kollektivavtal om lön LOK | | X | X | |
| Lokala löneöversynsförhandlingar | X | X | X | |
| MBL §§11, 12 och 19 | X | X | X | X |
| MBL §38 | | X | X | X |
| MBL §10 | | | X | X |
| MBL §14 | | X | X | X |
| MBL §§33-35 och §39 | | | X | X |
| LAS §§ 7 och 18 | | | X | X |
| LAS §22 | | | X | X |
| Arbetsmiljölagen | X | X | X | |
| Diskriminering | | | X | X |
| Ansvarsärenden | | | X | X |
| Rehabilitering | | X | X | X |
| Kollektivavtal | | X | X | X |
| Arbetstidslagen – avsteg | | X | X | X |

*Vårdförbundet avdelning Norrbotten
Storgatan 30, 972 32 Luleå*

*Telefon 020-35 35 00
info.norrbotten@vardforbundet.se
www.vardforbundet/norrbotten*

2013-05
