

Delegationsordning

Inledning

Vårdförbundet Västerbotten 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 eller förbundsombudsman i avdelning Västerbotten, har befogenhet att företräda Vårdförbundet i frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare inom ditt ansvarsområde utifrån fastställd delegationsordning.

Den delegation du som är lokalt förtroendevald fått av avdelningsstyrelsen innebär att du:

- Ansvarar för den fackliga verksamheten på din arbetsplats
- Inhämtar information och synpunkter från de medlemmar du företräder
- Företräder Vårdförbundet i frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare inom ansvarsområdet
- Företräder Vårdförbundet i samverkansgrupp på verksamhetsområde eller motsvarande (*Gäller förtroendevald som genomfört grundutbildning och erhållit delegation 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 vissa avtal för Vårdförbundet

Ovanstående innebär att Du äger rätt att självständigt, inom ramen för praxis samt Vårdförbundets politik 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 skall självfallet ske 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 framgångsrikt samarbete mellan Vårdförbundet och dig.

Delegationen

- är personlig och kan ej delegeras vidare
- gäller tills vidare. Delegationen kan återkallas under verksamhetsåret efter beslut av avdelningens styrelse
- kan även ges till namngiven förtroendevald inom organisationen i en specifik fråga

Hantering av förhandlingsprotokoll

Protokollet från en förhandling är ofta det enda beviset på att en förhandling ägt rum och på vad som överenskommits. Det är därför viktigt att vi har rutiner för hantering av förhandlingsprotokollen.

- Förhandlingsprotokoll skall alltid upprättas i **minst två exemplar**, så att alla parter får ett exemplar med motpartens originalsignatur.
- Originalprotokoll skickas till avdelningens expedition för att diarieföras och arkiveras. Med detta sker också en rapportering till styrelsen.
- MBL-förhandlingar (se delegationsordning). Protokollen sparas av förtroendevald som fört förhandlingarna samt skickas till avdelningen för elektronisk arkivering
- Kollektivavtalsförhandlingar. Originalprotokollen skickas till avdelningens expedition för att diarieföras och arkiveras.

Utbildning och handledning

Ingångna avtal som tecknas kan vara av stor vikt, såväl principiellt för Vårdförbundet som för både medlemsgrupper och enskilda medlemmar. Det är därför viktigt att den som får delegerad teckningsrätt får den kunskap och stöd som krävs.

Avdelningen ska erbjuda utbildning och handledning för den som får delegerad teckningsrätt. Utbildningen anpassas till de kompetenskrav som ställs av delegationen. Utbildningen kan till exempel vara grundläggande utbildning och påbyggnadsutbildning för förtroendevald på arbetsplatsen, annan utbildning i Vårdförbundets regi eller utbildning som ges av andra, såsom TCO eller olika privata/offentliga utbildningsanordnare.

Handledning kan ges av såväl förtroendevalda som anställda inom enheten.

Ärende	Lokalt förtroendevald/ förtroendevald med facklig tid	Styrelseledamot	Ordförande/vice ordförande	Förbunds- ombudsman
Lokalt kollektivavtal om lön (LOK)		* X	X	X
Lokala löneöversynsförhandlingar	** *** X	X	X	
Enskilda löneförhandlingar	X	X	X	
Samverkan förtroendevald	** X	X	X	
MBL §§ 11, 12, 19	** X	X	X	X
MBL § 14		X	X	X
MBL § 10 Förhandlingsrätt			X	X
MBL §§ 38, 39 Förhandlingsskyldighet i entreprenadfrågor			X	X
MBL §§ 33–35 Tolkningsföretråde				X
MBL § 64 Tvister			X	X
LAS § 28 Tidsbegränsad anställning över 1 månad	*** X	X	X	
Tjänstetillsättningar	X	X	X	
LAS §§ 15, 16 Tidsbegränsad anställning upphör				X
LAS §§ 7, 29 Uppsägning pga. arbetsbrist och driftinskränkning				X
LAS § 22 Turordning vid uppsägning				X
LAS §§ 7, 30 Uppsägning personliga skäl				X
LAS §§ 18–20 Avsked				X
LAS § 32 Anställning när någon annan har företrädesrätt			X	X
AB § 4 mom. 1 Före provanställning	*** X	X	X	
AB § 10 Avstängning				X
AB § 11 Disciplinpåföljd				X
Ansvarsärenden			X	X
Diskriminering			X	X
Rehabilitering	*** X	X	X	****X
Arbetsmiljölagen (AML)	X	X	X	***** X
Arbetstidslagen (ATL) Avsteg/avvikelser		X	X	X
Kollektivavtal		*X	X	X
Löneskulder eller felaktigt utbetald lön				X
EMÄ (enskilda medlemsärenden)	X	X	X	***** X

* Efter dialog med ordförande/vice ordförande samt efter avtalsgenomgång i styrelsen.
** Efter genomgången grundutbildning och erhållen delegation.
*** Enligt överenskommelse med kontaktperson i avdelningsstyrelsen.
**** Förbundsombudsman tar ärenden där förtroendevald saknas i kommunerna, stat, kyrka och privata arbetsgivare och ger stöttning till förtroendevald vid behov.
***** Gäller framför allt RSO-rollen
***** Första kontakt tas initialt av förtroendevald och när behov finns av Förbundsombudsman tar denna del av ärendet.

Lokala löneöversynsförhandlingar

Löner

Förhandlingar om lokalt kollektivavtal (LOK) för kommuner och regioner är ett resultat av den centrala överenskommelsen rörande lön och allmänna anställningsvillkor (HÖK ...). Rätten att teckna dessa avtal ligger hos avdelningen. De lokala översynsförhandlingarna inom region och kommuner bygger på en långtgående decentralisering. Det egentliga förhandlingsarbetet för den individuella lönesättningen sker ute på arbetsplatsen. 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 kontinuerlig dialog finns avdelningsstyrelsen.

Handläggs av:

LOK tecknas av ordförande, vice ordförande och Förbundsombudsman inom enheten samt styrelseledamot efter överenskommelse med ordförande/vice ordförande efter avtalsgenomgång på styrelsemöte.

Lokala löneöversynsförhandlingar handläggs av lokalt förtroendevald, styrelseledamot eller ordförande/vice ordförande. Vid behov kan delegation ges, av avdelningsstyrelsen, till Förbundsombudsman.

Enskilda löneförhandlingar

Förhandlingar om lön kan upptas då part så begär enligt Bilaga 1 till HÖK ... §3. Överenskommelse om lön får träffas med enskild arbetstagar vid nyanställning eller ändrade arbetsuppgifter.

Handläggs av:

Förtroendevald på arbetsplatsen ansvarar för rådgivning, lönestatistik och policy för sin enhet. Styrelseledamot ansvarar för sammanställningar inom varje arbetsgivareorganisation.

MBL §§ 11, 12 och 19

Förhandlingar och information handläggs enligt MBL och samverkansavtal.

Förhandlingsmandatet innehas av den förtroendevalda på arbetsplatsen som väljs av medlemmarna.

Hur förhandlingar ska skötas finns reglerat i Medbestämmandelagen (MBL) samt för regionen och vissa kommuner i det 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 förhandling enligt MBL §14 (s.k. central förhandling)

Handläggs av:

Lokalt förtroendevald, styrelseledamot, ordförande/vice ordförande och Förbundsombudsman inom enheten.

MBL § 14

Om Vårdförbundet vid en MBL förhandling enligt §§ 11 eller 12 blir oenig med arbetsgivaren och kan anta att en prövning av frågan i en §14 förhandling kan bli aktuell, måste kontakt tas med avdelningsstyrelsen för diskussion om fortsatt handläggning. Tidsfristen att begära förhandling enligt MBL §14 är **sju dagar** efter att förhandlingen avslutats.

Handläggs av:

Ordförande/vice ordförande, Förbundsombudsman inom enheten eller styrelseledamot efter dialog med ordförande/vice ordförande.

MBL § 10 Förhandlingsrätt

Paragrafen ger den fackliga organisationen förhandlingsrätt i frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivaren och medlem i organisationen. Förhandlingsrätten kan grovt delas in i:

- Intressetvister, det vill säga alla tvister som härrör från intressekonflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare. Till exempel löner och anställningsvillkor. Förhandlingarna kan leda till att kollektivavtal tecknas
- Rättstvister, det vill säga, förhandlingar rörande tolkningen av lagar och avtal. Dessa kan till slut hamna i Arbetsdomstolen
- Inflytande innan vissa arbetsgivarbeslut eller det vi i dagligt tal kallar ”MBL-förhandlingar”

Handläggs av:

Ordförande/vice ordförande och Förbundsombudsman inom enheten.

MBL §§ 38 och 39 Förhandlingsskyldighet i entreprenadfrågor

Om arbetsgivaren vill anlita entreprenör för visst arbete måste han förhandla enligt §38 med den lokala arbetstagarorganisationen. Syftet med förhandlingsskyldigheten i entreprenadfrågor är att undvika att bestämmelser i lag eller kollektivavtal kringgås av en oseriös entreprenör. Vid oenighet kan förhandling begäras enligt §14. Om speciella skäl föreligger kan vi inlägga veto mot användandet av viss entreprenör enligt §39.

Handläggs av:

Ordförande/vice ordförande och Förbundsombudsman inom enheten.

MBL §§ 33–35 Tolkningsföreträde

MBL §§ 33–35 reglerar det fackliga tolkningsföreträdet avseende tvist om tillämpning av medbestämmandeavtal (§33), tvist om arbetsskyldighet (§34) och tvist om lön eller annan ersättning (§35). Handläggning av dessa frågor regleras av Kommunala huvudavtalet (KHA) kap. 3. Tolkningsföreträde enligt dessa paragrafer kan leda till tvisteförhandling och i värsta fall skadestånd för organisationen.

Handläggs av:

Förbundsombudsman inom enheten.

MBL § 64 Tvister

Förhandling i rättstvister, så kallad tvisteförhandling. Förhandlingarna regleras av KHA kapitel 3. Förhandling måste påkallas inom **fyra månader** efter det att Vårdförbundet fått kännedom om omständigheten var till yrkandet hänför sig och senast **två år** efter den inträffat.
Handläggs av:

Förbundsombudsman inom enheten och ordförande/vice ordförande.

Lagen om anställningsskydd (LAS)

LAS innehåller ett flertal dispositiva paragrafer, vilka är reglerade i centrala kollektivavtal såsom AB, branschavtal inom Vårdföretagarna osv. Det betyder att lagen ger utrymme för att teckna lokalt kollektivavtal. Här följer en genomgång av de vanligast förekommande förhandlingssituationerna.

LAS § 28 Tidsbegränsad anställning över 1 månad

Enligt § 28 LAS har fackliga organisationer rätt att bli informerad 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 omplacering eller med företrädesrätt till anställning.

Kopia av anställningsavtal skickas till lokal arbetstagarorganisation

Handläggs av:

Lokalt förtroendevald på arbetsplatsen efter överenskommelse med kontaktperson i avdelningsstyrelsen, avdelningsstyrelseledamot, ordförande eller vice ordförande.

Tjänstetillsättningar

Förtroendevald har möjlighet att företräda Vårdförbundet vid alla tjänstetillsättningar som rör det område man är förtroendevald för. Vid chefstillsättningar, samråd med avdelningsstyrelsen

Handläggs av:

Lokalt förtroendevald, avdelningsstyrelseledamot, ordförande eller vice ordförande.

LAS §§ 15 och 16 Tidsbegränsad anställning upphör

Arbetstagare som är anställd på begränsad tid; sammanlagt > 12 månader under senaste treårsperioden, skall enligt §15 LAS senast 1 månad före anställningens upphörande få skriftligt besked enligt §16 LAS.

Samtidigt skall arbetsgivaren enligt §30a LAS varsla lokal arbetstagarorganisation. Vi har rätt till överläggning enligt §30a LAS. **Överläggning skall begäras inom en vecka, från det att varslat lämnats.**

Handläggs av:

Förbundsombudsman inom enheten.

LAS §§ 7 och 29 Uppsägning på grund av arbetsbrist och driftinskränkning

Uppsägning från arbetsgivaren ska vara sakligt grundad

Enligt §29 LAS är arbetsgivaren även skyldig att förhandla enligt §§11–14 MBL före beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist. Vid förhandling om turordningslista skall markering i protokollet göras att LAS turordningsregler gäller.

Handläggs av:

Förbundsombudsman inom enheten.

LAS §22 Turordning vid uppsägning

Förhandling och upprättande av turordningslista vid uppsägning

Handläggs av:

Förbundsombudsman inom enheten.

LAS §§ 7 och 30 Uppsägning personliga skäl

Uppsägning från arbetsgivarens sida ska vara sakligt grundad

Underrättelse till arbetstagaren **två veckor i förväg**, varsel samtidigt till lokal arbetstagarorganisation som har möjlighet till överläggning **inom en vecka**. Om/när förtroendevald på arbetsplatsen får vetskap om detta meddelar denne omgående avdelningen.

Handläggs av:

Förbundsombudsman inom enheten.

LAS §§ 18–20 Avsked

Underrättelse till arbetstagaren **en vecka före beslut**, varsel samtidigt till lokal arbetstagarorganisation som har möjlighet till överläggning **inom en vecka**. Om/när förtroendevald på arbetsplatsen får vetskap om detta meddelar denne omgående avdelningen.

Handläggs av:

Förbundsombudsman inom enheten.

LAS § 32 Anställning när någon annan har företrädesrätt

Avser arbetsgivaren att anställa personal när någon annan har företrädesrätt skall enligt §32 LAS överläggning ske på sätt som anges i §11 MBL. Vid oenighet hänförs frågan för bedömning till avdelningsstyrelsen.

Handläggs av:

Förbundsombudsman inom enheten och ordförande/vice ordförande.

AB § 4 mom.2 Före provanställning

Vid diskussion om eventuell provanställning, kontakta avdelningsstyrelsen. Innan provanställning skall arbetsgivaren i enlighet med gällande kollektivavtal (AB §4 mom.2) underrätta arbetstagarorganisationen om anställningsavtalet **inom en månad** efter anställningens ingående

Handläggs av:

Lokalt förtroendevald enligt överenskommelse med kontaktperson i avdelningsstyrelsen, styrelseledamot, ordförande/vice ordförande.

AB § 10 Avstängning

Vid avstängning ska lokalt förtroendevald omedelbart meddela Förbundsombudsman inom enheten.

Handläggs av:

Förbundsombudsman inom enheten.

AB § 11 Disciplinpåföljd

Innan frågan om disciplinpåföljd avgörs har Vårdförbundet rätt till överläggning. Överläggningen ska påkallas **senast sju dagar** efter att underrättelsen lämnats. En disciplinär åtgärd ska alltid meddelas skriftligt. Lokalt förtroendevald kontaktar Förbundsombudsman inom enheten snarast om/när man får kännedom.

Handläggs av:

Förbundsombudsman inom enheten.

Ansvarsärenden

Yttranden kring anmälan

Handläggs av:

Ordförande/vice ordförande och Förbundsombudsman inom enheten.

Diskriminering

Fall av diskriminering mot enskilda medlemmar

Handläggs av:

Ordförande/vice ordförande och Förbundsombudsman inom enheten.

Rehabilitering

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

Handläggs av:

Styrelseledamot, ordförande/vice ordförande, Förbundsombudsman inom enheten samt lokalt förtroendevald efter överenskommelse med kontaktperson i avdelningsstyrelsen.

Arbetsmiljölagen

Förtroendevald på arbetsplatsen är skyddsombud enligt Arbetsmiljölagen (AML) 6:e kapitlet. I uppdraget ingår att representera Vårdförbundet på din arbetsplats och verka för god arbetsmiljö och ett hållbart yrkesliv samt delta vid tillsyn av till exempel Arbetsmiljöverket och Inspektionen för vård och omsorg (IVO)

Det är viktigt att du som skyddsombud vet vem som är Huvudskyddsombud inom området så att dialog förs vid eventuell anmälan enligt 6 kap. §6a Arbetsmiljölagen.

Handläggs av:

Lokalt förtroendevald/skyddsombud, styrelseledamot, ordförande/vice ordförande samt Förbundsombudsman främst när det gäller RSO.

Arbetstidslagen – avsteg/avvikelser

När det gäller avsteg från begränsningen av övertids-, mertids-, och jouruttaget är det viktigt att det förs en diskussion på arbetsplatsen om behovet av mer personal, färre antal deltidsanställda kontra den enskildes önskan att arbeta utöver sin tjänstgöringsgrad. Vid förhandling/dialog med arbetsgivaren gällande avsteg från Arbetstidslagen (ATL) ska avdelningsstyrelsen alltid kontaktas.

Handläggs av:

Styrelseledamot, ordförande/vice ordförande och Förbundsombudsman inom enheten.

Kollektivavtal

Tecknande av lokala kollektivavtal

Handläggs av:

Ordförande/vice ordförande och Förbundsombudsman inom enheten eller styrelseledamot efter dialog med ordförande/vice ordförande.

Löneskulder eller felaktigt utbetald lön till medlem

Om arbetsgivaren kräver återbetalning (preliminärlöneavtalet §3) eller att medlem fått felaktig lön utbetalt måste du snarast ta kontakt med Förbundsombudsman inom enheten. Tidsfristen för förhandlingsframställan är **endast två månader**.

Har en medlem fått för lite ersättning utbetalt kontakta Förbundsombudsman inom enheten för handläggning av frågan.

Handläggs av:

Förbundsombudsman inom enheten.

EMÄ

Enskilda medlem kan begära stöd av Vårdförbundet.

Första kontakt tas initialt av förtroendevald och när behov finns av Förbundsombudsman tar denna del av ärendet

Handläggs av:

Lokalt förtroendevald, avdelningsstyrelseledamot, ordförande eller vice ordförande eller Förbundsombudsman inom enheten.