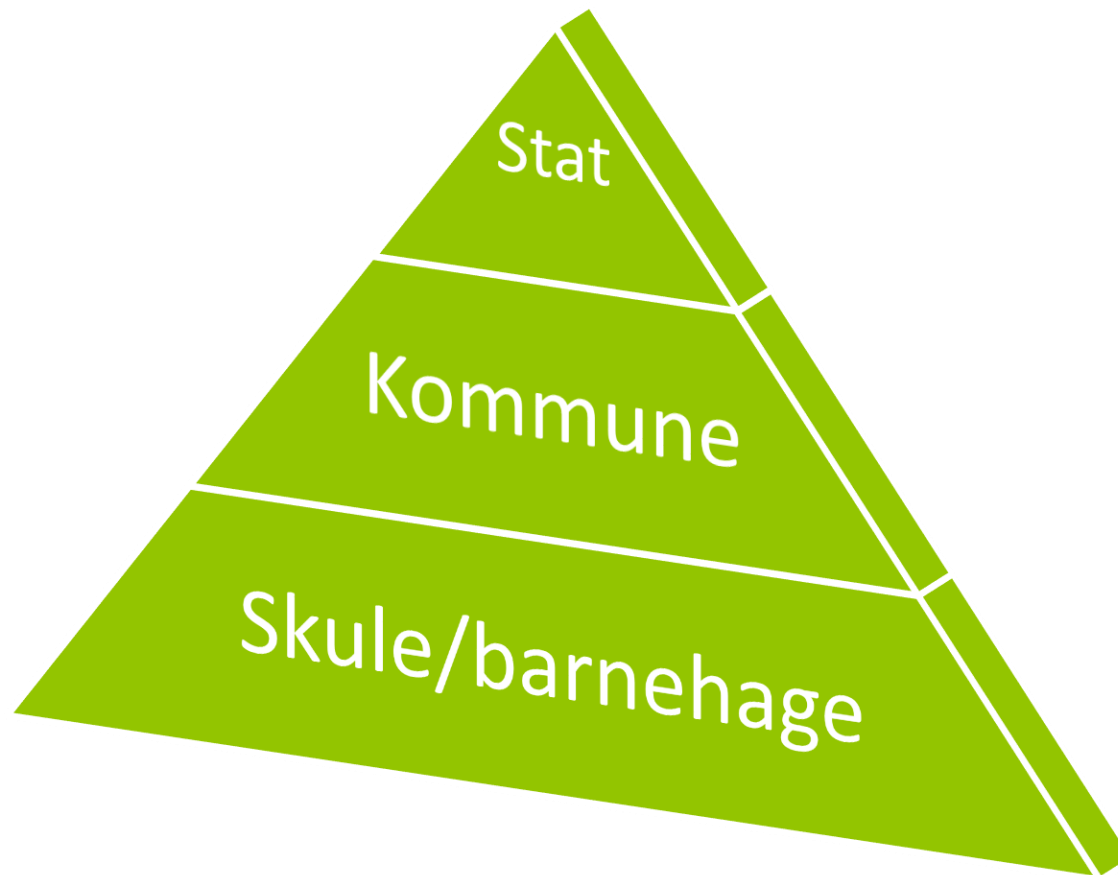
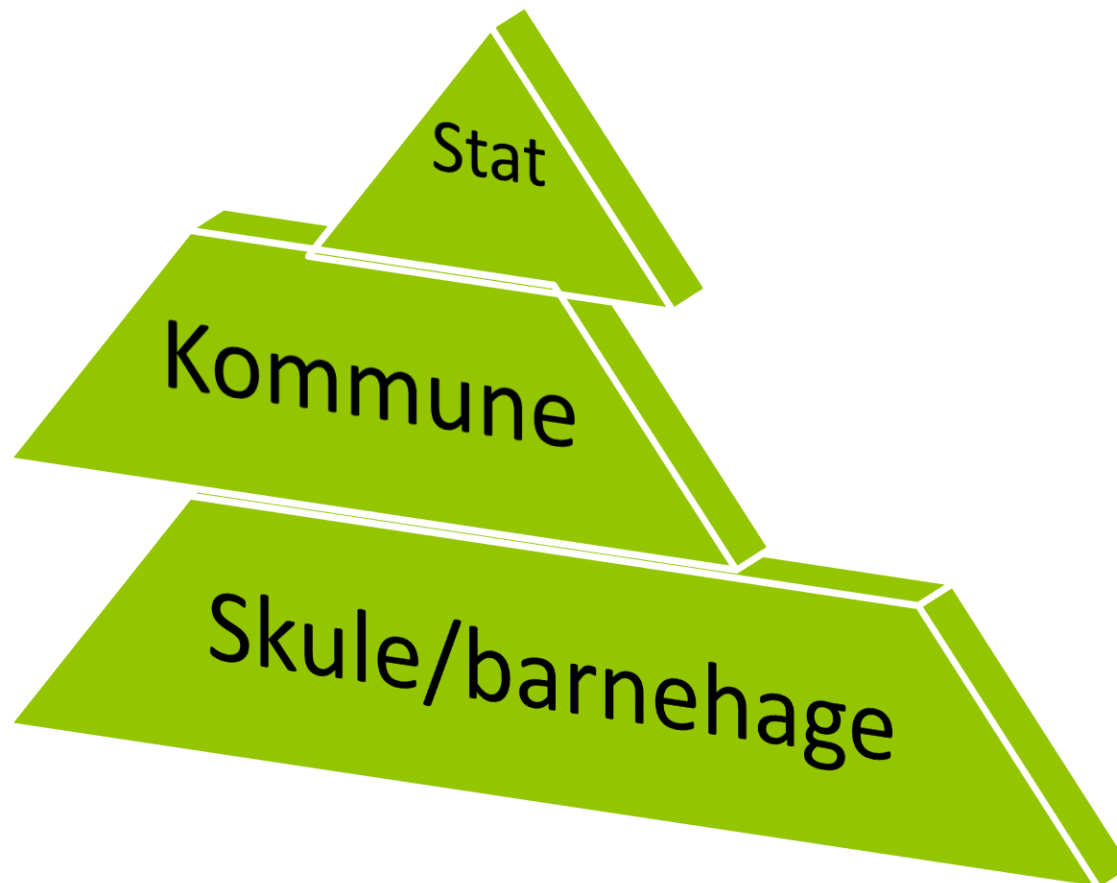


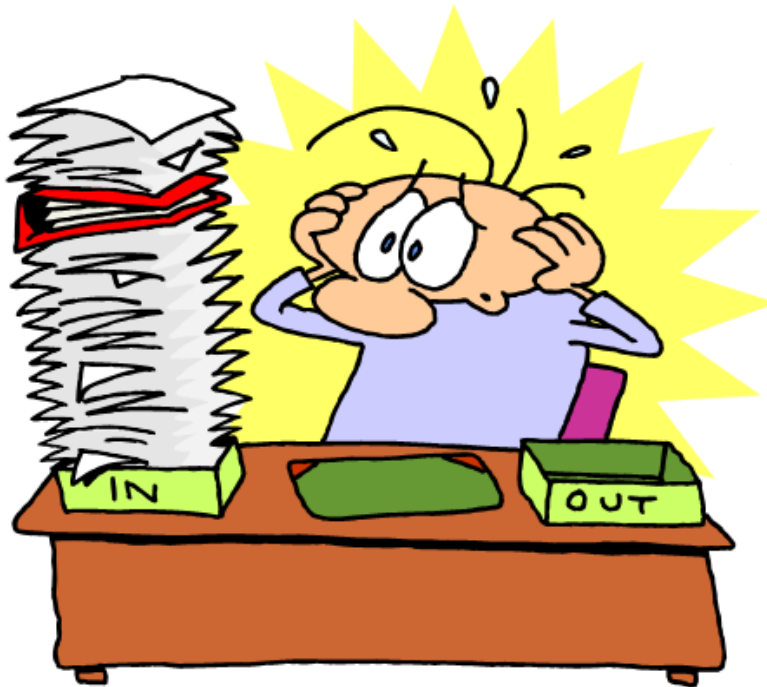
# Kva har skjedd?



Kva har skjedd?



## Hovudtillitsvald skal



- Ivareta det enkelte medlem sine interesser i rettighetsspørsmål og personalsaker
- Arbeide for gode rutinar og system i kommunen
- Representere Utdanningsforbundet sin politikk i møte med medlemmer, tillitsvalde, arbeidsgjevar

# Definisjoner- kvar er HTV og rolla heimla?

## Hovudavtalen (HA) § 2-3 Hovedtillitsvalgt

- Tillitsvalgt som er valgt/utpekt av medlemmene i sin arbeidstakerorganisasjon for å koordinere og bistå de tillitsvalgte i deres arbeid overfor kommunen/fylkeskommunen, jf. § 3-3 d).

## § 3-3 d

- Den enkelte arbeidstakerorganisasjon har rett til å velge/utpeke en hovedtillitsvalgt i hver kommune/fylkeskommune



# Kva er ein hovudavtale?

- Generelle bestemmingar om samarbeidsforhald mellom arbeidsgjevarar og arbeidstakarar
- Inneheld dei mest grunnleggjande spelereglane i arbeidslivet
- Skal sikra og leggja til rette for at partane samarbeidar
- Heimlar medråderett på alle nivå





**Partsamarbeid**

# Avtalestrukturen

**Hovedavtalen  
(HA)**

**Hovedtariffavtalen  
(HTA)**

Sentrale  
generelle  
særavtaler  
(SGS)

Sentrale  
forbundsvisse  
særavtaler  
(SFS)

Lokale  
særavtaler

# Kvifor har vi ein hovudavtale?

- Framforhandla av partane i arbeidslivet.
- Mål om å skape eit best mogleg samarbeidsgrunnlag mellom dei tilsette representert ved den tillitsvalde og leiar.



# Hovudavtalen sitt formål

- Skape best mogleg samarbeidsgrunnlag mellom partane på alle nivå
- Legge til rette for gode prosessar mellom partane og for ei positiv utvikling av kvalitativt gode tenester i kommunar /fylkeskommunar og bedrifter
- Samarbeidet må baserast på tillit og gjensidig forståing for dei ulike rollene til partane
- Legge til rette for at dei tilsette får reell innverknad gjennom tillitsvaldordninga

# Felles ansvar for eit godt samarbeid



# Tillitsvalde si rolle

---

Et bindeledd mellom  
arbeidsgiver og ansatte

Skape og opprettholde  
et godt samarbeid

---

Ansattes  
representant i  
utvalg ol.

---

Påvirke beslutninger  
før arbeidsgiver  
treffer avgjørelser

---

Rådgiver for  
arbeidsgiver

---

Medvirkningsrett og –  
plikt i egenskap av å  
være «part»

---



# Arbeidsgjevar si rolle

---

God kvalitet på  
kommunale tjenester

---

Ta beslutninger knyttet  
til bruk av ressurser

---

Mål og resultater

---

Organiserer arbeidet

---

Gode ordninger for  
dialog, drøftinger mv.

---

Medarbeidernes  
utvikling

---

Medarbeidernes trivsel

Inkludering og mangfold



Styring

# Kva kjennetegner eit godt samarbeid?

- Tillit og respekt mellom partane
- Ha ei felles forståing av kva samarbeid er
- Halde ord
- Forståing for kvarandre sine roller
- Tåle å bli motsagt
- Klare linjer og fullmakter
- Begge vegar



# Samhandlingsformer

Uformell kontakt

Informasjon

Drøftingar

Forhandlingar

# Korleis bruke hovudavtalen?

- Regelmessige informasjons- og drøftingsmøter
- Viktig at ein har jamnleg kontakt med medlemmane for å kunne vere deira stemma inn i møter ein deltek i.
- Tema på informasjons – og drøftingsmøta kan vere:

Budsjett og rekneskap	Verksemdsplanar
Arbeidsmiljøundersøkingar	Tilsetjingar
Arbeidstidsbestemmingar	Lokale forhandlingar
Omorganiseringar	Velferd
Saker som oppstår	

# Drøftingar og forhandlingar

- HT har ansvaret for drøftingar og forhandlingar på verksemdsnivå (kommunenivå)
- HT deltek på drøftingsmøte med arbeidsgjevar
- HT er ofte, men ingen regel, forhandlingsleiar i forhandlingar med arbeidsgjevar. Lokallagsstyret oppnemner forhandlingsutval (eks. lokale lønsforhandlingar).
- Lokallaget (ikkje HT) har ansvar for privat avtaleområde. Typiske forhandlingar vil sjeldan vere på lokalt nivå.

# Permisjonsordninger

## *HA § 3-4 Rett til fri fra ordinært arbeid*

- Tillitsvalgte har rett til tjenestefri for å utføre sine oppgaver.
- Under utøvelsen av sin virksomhet som tillitsvalgt og under forhandlinger og drøftinger med arbeidsgiver, beholder den tillitsvalgte sin lønn. Med lønn menes i denne forbindelse ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan.
- Arbeidet som tillitsvalgt skal avvikles slik at det volder minst mulig ulempe for arbeidets gang. Fravær skal så vidt mulig avtales på forhånd med nærmeste overordnede.
- Forholdene skal legges slik til rette at tillitsvalgte som arbeider etter tjenesteplan, eller har arbeid som faller utenfor ordinær dagarbeidstid, får samme arbeidsforhold og vilkår som de med ordinær dagarbeidstid. For tillitsvalgt som innkalles av arbeidsgiver til møter og lokale lønnsforhandlinger etter HTA som faller utenfor vedkommendes arbeidstid, avklares om medgått tid kompenseres med timelønn eller avspasering.
- I større kommuner og fylkeskommuner med slik spredning av arbeidsplassene at dette medfører en omfattende reisevirksomhet for den tillitsvalgte, kan det avtales at slike reiser innenfor en fastsatt ramme skal dekkes etter satsene i reiseregulativet. Der arbeidsgiver innkaller til møte, skal reisekostnader dekkes etter satsene i reiseregulativet.

A close-up, high-angle shot of a man's head and shoulders. He is wearing a light blue dress shirt, a dark red tie, and a grey textured sweater. His hands are visible, adjusting the knot of his tie. The background is dark and out of focus.

Arbeidsgiver sine plikter

# Arbeidsgivers plikter

HA del B § 3-1

Rettigheter og plikter overholdes i tråd med avtaleverket

Regelmessige informasjonsmøter med hovedtillitsvalgte

Involvere tillitsvalgte ved endringer eller omstillinger

Informere, drøfte mv. med de tillitsvalgte

Gjøre mål og konsekvenser kjent



**Tillitsvalde sine rettar og plikter**

# Tillitsvalde sine rettar og plikter HA § 3-2

Drøfte og forhandle om lønns- og arbeidsvilkår

Påse at rettigheter og plikter overholdes

Forplikte arbeidstakerne

Informere arbeidsgiver om forhold som kan påvirke virksomheten

Verken tilskynde eller medvirke til ulovlige konflikter

Prioritere møter arbeidsgiver innkaller til

Rett til å uttale seg om tilsetting, overflytting, opprykk og forfremmelse til stilling

# Kor skal eg starte???



Avtal eit møte med arbeidsgjevar

- Rådmann, leiar for oppvekst eller tilsvarande

Aktuelle tema:

- Bli litt kjend
- Forventningar til vervet og arbeidsgjevar
- Korleis skal samarbeidet vera uformelt og formelt?
- Kontortid og møter utanom kontortid

Vi gleder oss til å bli kjent med deg!



# Arbeid med personalsaker

- HT har ansvaret for å følgje opp personalsaker og konflikthandlingar som vert løfta til kommunenivået (KS-området)
- Skilje mellom HT si rolle og verneombod si rolle
  - Verneombod har ansvar etter AML, §§ 25,26
  - HT har mandat som tillitsvald for den enkelte eller grupper
- Samarbeid mellom HT og verneombod
  - er ofte nyttig og nødvendig
- Lokallaget (LL) ansvar for andre avtaleområde (privat sektor)
- Tett samarbeid med fylkeslaget i "vanskelege saker" – fylkeslaget som rådgjevar
- Eige hefte om konflikthandtering finn du på nettsida. Se også vedlagte sjekkliste frå fylkesnivå.

# Personalsaker

- Vurder tidleg kva nivå i Utdanningsforbundet som bør handsame saka.
- Vær ryddig. Lag referat, skriftlege avtalar osv.
- Saker som går på oppseiing/avskjed og liknande krev juridisk kompetanse og skal løftast til fylkeslaget (som koplar på juridisk avdeling).
- Rettsapparatet er sjeldan ei god løysing, men må nyttast i nokre tilfelle.
- Personalnemnda i fylket kan rettleie undervegs, utan å ha overteke saka. Kva med saker som gjelder medlemmer i privat tariffområde?

# Vi er her for deg 😊

- Fylkeskontoret  
Telefon: 23 13 85 50  
E-post: vestland@utdanningsforbundet.no
- Nettside: <https://www.utdanningsforbundet.no/vestland/>
- Tillitsvalgt+ – bruk denne, egne tilgangar som tillitsvald
- Etabler god kontakt med andre HTar i ditt lokallag og med lokallagsleiar og styret.
- Ta kontakt med andre lokallagsleiarar og hovudtillitsvalde
- Bruk nettverket i regionen din
- Ta også kontakt med den du har "arva" vervet etter; kontinuitet for organisasjonen
- Prioriter skulering og kurs

