

Krav 1

Opprinnelig tekst

3 Tillitsvalgtes og virksomhetens rettigheter og plikter

Arbeidsgiver og tillitsvalgte skal påse at rettigheter og plikter overholdes i henhold til lov, regler og tariffavtale. Begge parter har en gjensidig plikt til å gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid i virksomheten, slik at partene kan ta opp og søke løst eventuelle problemer eller andre saker på en åpen og konstruktiv måte.

Tillitsvalgte har rett til å ta opp forhold som har sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift og representerer medlemmene overfor arbeidsgiver i enkeltsaker.

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 stillingens faste lønn samt alle faste og variable tillegg som arbeidstakeren ville hatt om vedkommende hadde vært i arbeid. Den tillitsvalgte har rett til å forlate sitt arbeid for å kunne utføre sine oppgaver iht denne avtale når det er nødvendig. Slikt fravær skal avtales med nærmeste overordnede.

Tillitsvalgte skal verken tilskynde eller medvirke til ulovlige konflikter.

3.1 Rett til permisjon

Valgte medlemmer av vedtektsfestede sentrale, lokale og distrikts- /fylkesorganer innvilges permisjon. Permisjon med lønn innvilges i inntil 10 arbeidsdager pr. kalenderår jfr. vedlagte oversikt.

Fagforbundet

Landsmøte
Landsstyre
Forbundsstyre
Yrkesseksjonskonferanser
Yrkesseksjonsstyre
Forbundsregionsmøte
Representantskap
Forbundsregionsstyre
Yrkesseksjonskonferanse i forbundsregionen
Yrkesseksjonsstyre i forbundsregionen
Årsmøte i fagforeningen

Utdanningsforbundet

Landsplan
Landsmøte
Representantskap
Sentralstyre
Arbeidsutvalg
Sentralstyrets rådgivende organ
Fylkesplan
Årsmøte i fylkeslag

Fylkesstyre
Arbeidsutvalg
Ledermøte
Fylkesstyret rådgivende organ
Lokalplan
Årsmøte lokallaget

Delta

Valgarena fylke
Den organisasjon/sammenslutning/bransjeorganisasjon ansatte i FUS AS barnehagene velger å knytte seg til.
Hovedstyre
Representantskap
Kongress

Ved endringer i vedtektene endres listen i henhold til avtale mellom partene. Arbeidstakere har rett til permisjon uten lønn for å overta tillitsverv på heltid eller deltid i den arbeidstakerorganisasjonen/forhandlingsammenslutningen vedkommende er medlem av. Permisjon iverksettes innen to måneder etter at permisjonssøknaden er fremmet med mindre partene lokalt er enige om annet tidspunkt.

3.2 Tillitsvalgtes oppsigelsesvern

Ved oppsigelse på grunn av arbeidsmangel, kan det i tillegg til ansiennitet og andre grunner som det er rimelig å ta hensyn til, også legges vekt på den spesielle stilling en tillitsvalgt har i virksomheten.

KRAV

(Forklaring: Vi synes det som står i hovedavtalen til FUS om tillitsvalgtes rolle er mangelfull. Vi ønsker mer fokus på partssamarbeid og at FUS tilnærmer seg hovedavtalen til PBL.)

3 Tillitsvalgtes og virksomhetens gjensidige rettigheter og plikter

Arbeidsgiver og tillitsvalgte skal påse at rettigheter og plikter overholdes i henhold til lov, regler og tariffavtale. Begge parter har en gjensidig plikt til å gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid i virksomheten, slik at partene kan ta opp og søke løst eventuelle problemer eller andre saker på en åpen og konstruktiv måte.

Begge parter skal arbeide for at den samlede personalgruppe er kjent med strategien bak barnehagens samlede drift. Begge parter skal arbeide for å finne løsninger som kan bidra positivt til et godt arbeidsmiljø.

3.1 Tillitsvalgtordningen

Den enkelte arbeidstakerorganisasjon har rett til å velge en tillitsvalgt. Se imidlertid punkt 2, Medbestemmelse.

Hvis virksomhetsstørrelse og oppdeling gjør det naturlig, kan det gjennom lokal avtale fastlegges annen representasjon.

Alle valg av tillitsvalgte skal meddeles skriftlig til virksomheten. Slik meddelelse skal gis snarest og senest 8 dager etter valget.

3.2 Arbeidsgivers plikter i forhold til tillitsvalgte

3.2.1 Drøftinger om virksomhetens ordinære drift og omlegging av driften

Arbeidsgiver plikter å informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd på et tidligst mulig tidspunkt om de virkninger planlagte/forestående endringer i virksomheten vil få for arbeidstakerne

- Spørsmål som vedrører virksomhetens økonomiske og driftens stilling og utvikling
- Forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift
- Lønns- og arbeidsforhold ved virksomheten
- Omlegginger av viktighet for arbeidstakerne og deres arbeidsforhold, inkludert klima- og miljøtiltak
- Sysselsettingsspørsmål, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger

3.2.2 Drøftinger om selskapsrettslige forhold

Virksomhetens ledelse skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte:

- Fusjon, fisjon, salg, hel eller delvis nedleggelse eller rettslig omorganisering av virksomheten
- Virksomhetens ledelse skal sørge for møte mellom de tillitsvalgte og ny arbeidsgiver vedrørende overdragelsen og tariffavtalens stilling.
- Vurderer virksomheten å nedlegge virksomheten, skal mulig videre drift, herunder om de ansatte vil overta virksomheten, drøftes med de tillitsvalgte.

3.2.3 Nærmere om drøftinger og informasjon

1. Før virksomheten treffer sine beslutninger i saker som angår arbeidstakernes sysselsetting og arbeidsforhold, skal de tillitsvalgte gis muligheter for å fremme sine synspunkter.

I de tilfeller virksomhetens ledelse ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal den grunngi sitt syn. Fra drøftinger eller forhandlinger skal det skrives drøftingsreferat eller forhandlingsprotokoll som undertegnes av partene.

2. I saker som omhandler forhold omfattet av punkt 3.2.2 og ved permittering av arbeidstakere skal tillitsvalgte informeres om årsakene til virksomhetens disposisjoner, samt de juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvenser disse må antas å få for arbeidstakerne.

3.2.4 Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold

Virksomhetens regnskaper skal forelegges tillitsvalgte på forespørsel.

Årsoppgjøret skal forelegges tillitsvalgte straks det er fastsatt.

Dette gjelder kun dersom virksomheten har regnskapsplikt, og er innsendingspliktig.

Tillitsvalgte skal videre gis innsyn i forhold som vedrører virksomhetens økonomiske situasjon i den grad tillitsvalgte har bruk for slik informasjon for å ivareta medlemmenes interesser.

3.2.5 Ansettelser (Hentet fra KA Hovedavtale)

a) Arbeidsgiver skal, så tidlig som mulig, orientere tillitsvalgt om ledige og nyopprettede stillinger.

b) Arbeidsgiver skal som fast ordning sende søkerliste til tillitsvalgte.

c) Arbeidsgiver skal snarest mulig orientere de tillitsvalgte om nytilsettinger og gi nytilsatte beskjed om hvem som er tillitsvalgt.

d) Arbeidsgiver skal tilrettelegge for at tillitsvalgte har mulighet til å delta i hele ansettelsesprosessen

3.3 Tillitsvalgtes rettigheter og plikter

- a) Tillitsvalgte har rett til å ta seg av og søke ordnet i minnelighet klagemål som den enkelte arbeidstaker mener å ha overfor virksomheten, eller som virksomheten mener å ha overfor den enkelte arbeidstaker, jf. dog punkt 3, innledning.

Arbeidsgiver skal ha en ansvarlig representant til stede som de tillitsvalgte kan henvende seg til. Arbeidsgiveren skal gi de tillitsvalgte skriftlig melding om navnet på representanten og dennes stedfortreder.

Kan representanten ikke ta stilling til henvendelsen umiddelbart, men vil foreta nærmere undersøkelser, skal det gis svar uten ugrunnet opphold.

- b) Virksomhetens representanter og tillitsvalgte skal ha fullmakt til å føre reelle forhandlinger/drøftinger.
- c) De tillitsvalgte og virksomhetens representanter har plikt til å gjøre sitt beste for å opprettholde et rolig og godt samarbeidsforhold.
- d) Tillitsvalgte skal verken tilskynde eller medvirke til ulovlige konflikter.
- e) Tillitsvalgte skal informere arbeidsgiver om forhold som vil ha betydning for virksomheten.

- f) Tillitsvalgte har rett til å uttale seg om tilsetting, overflytting, opprykk og forfremmelse til stillinger innenfor sitt område.

3.4 Rett til fri fra ordinært arbeid

Tillitsvalgte

Tillitsvalgt har rett til fri med lønn fra ordinært arbeid for å utføre sine oppgaver iht. denne avtale. Arbeidet som tillitsvalgt skal avvikles slik at det volder minst mulig ulempe for arbeidets gang. Fravær skal avtales på forhånd med nærmeste overordnede.

Forholdene skal legges slik til rette at tillitsvalgte som arbeider etter tjenesteplan, eller har arbeidstid som faller utenfor ordinær arbeidstid, får samme arbeidsforhold og vilkår som de med ordinær dagarbeidstid.

Hovedtillitsvalgte

Hovedtillitsvalgte for hver av de organisasjoner som er part i denne avtale gis permisjon med lønn for å ivareta kontakten med PBL. Hovedtillitsvalgt i forhold til eier som driver flere barnehager kan etter avtale med eier gis permisjon med lønn for å ivareta sine oppgaver.

3.5 Lønn

Tillitsvalgte

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 stillingens faste lønn samt alle faste og variable tillegg som arbeidstakeren ville hatt om vedkommende hadde vært i arbeid.

Hovedtillitsvalgte

Hovedtillitsvalgt som helt eller delvis fritas for arbeid, tjener opp lønnsansiennitet etter vanlige regler.

Den hovedtillitsvalgte skal lønnes tilsvarende det vedkommende ville hatt i sin opprinnelige stilling inklusive eventuelle faste tillegg.

3.6 Rett til permisjon

Valgte medlemmer av vedtektsfestede sentrale, lokale og distrikts/fylkesorganer innvilges permisjon. Permisjon med lønn innvilges i inntil 10 arbeidsdager pr. kalenderår jf. vedlagte oversikt.

Utdanningsforbundet:

Lokalplan:

Årsmøte i lokallaget.

Fylkesplan:

Årsmøte i fylkeslag, fylkesstyre, arbeidsutvalg, ledermøte og fylkesstyrets rådgivende organ.

Landsplan:

Landsmøte, representantskap, sentralstyre, arbeidsutvalg og sentralstyrets rådgivende organ.

Fagforbundet:

Landsmøte, landsstyre, forbundsstyre, yrkesseksjonskonferanser, yrkesseksjonsstyre, forbundsregionsmøte, representantskap, forbundsregionsstyre, yrkesseksjonskonferanse i forbundsregionen, yrkesseksjonsstyre i forbundsregionen, årsmøte i fagforeningen.

Delta:

Valgarena fylke, den yrkesorganisasjon/-sammenslutning/bransje-organisasjon som ansatte i PBL barnehagene velger å knytte seg til. Kun en kan velges. Hovedstyre, representantskap, kongress.

Ved endringer i vedtektene endres listen i henhold til avtale mellom partene.

Arbeidstakere har rett til permisjon uten lønn for å overta tillitsverv på heltid i den arbeidstakerorganisasjonen/forhandlingsammenslutningen vedkommende er medlem av. Søkes det om permisjon fra del av stilling skal denne innvilges dersom dette er praktisk mulig. Permisjonens lengde fastsettes på søknadstidspunktet.

3.7 Tillitsvalgtes oppsigelsesvern

Ved oppsigelse på grunn av arbeidsmangel, må det i tillegg til ansiennitet og andre grunner som det er rimelig å ta hensyn til, også legges vekt på den spesielle stilling en tillitsvalgt har i virksomheten.

Krav 2

Opprinnelig tekst

5.2 Permisjon

a) Faglig utvikling

Permisjon med hel eller delvis lønn innvilges når utdanningen skjer som følge av de behov virksomheten til enhver tid har for ajourføring innen vedkommende stilling. Permisjon med lønn innvilges for alle kurs arrangert av arbeidsgiver.

b) Tillitsvalgtopplæring

Permisjon innvilges for kurs arrangert av arbeidstakerorganisasjonene. Den tillitsvalgte innvilges slik permisjon med lønn. Andre arbeidstakere får slik permisjon med hel eller delvis lønn dersom opplæringen er av betydning for vedkommendes arbeid i virksomheten.

Med kurs forstås opplæring som skal gjøre den tillitsvalgte/andre arbeidstakere bedre skikket til å utøve sin funksjon.

Permisjon til deltakelse på andre arrangementer/møter i regi av arbeidstakerorganisasjonene med hel eller delvis lønn kan innvilges etter søknad.

5.2 Permisjon

a) Faglig utvikling

Permisjon med hel eller delvis lønn innvilges når utdanningen skjer som følge av de behov virksomheten til enhver tid har for ajourføring innen vedkommende stilling. Permisjon med lønn innvilges for alle kurs arrangert av arbeidsgiver.

b) Tillitsvalgtopplæring

Permisjon innvilges for kurs arrangert av arbeidstakerorganisasjonene. Den tillitsvalgte innvilges slik permisjon med lønn. Andre arbeidstakere får slik permisjon med lønn dersom opplæringen er av betydning for vedkommendes arbeid i virksomheten **i samsvar med gjeldende bestemmelser i arbeidsmiljøloven, jfr bl.a. § 4-2.**

Med kurs forstås opplæring som skal gjøre den tillitsvalgte/andre arbeidstakere bedre skikket til å utøve sin funksjon.

Permisjon til deltakelse på andre arrangementer/møter i regi av arbeidstaker organisasjonene med hel eller delvis lønn kan innvilges etter søknad.