

Årsmøte i Utdanningsforbundet Utsira

Sak 1: Konstituering

- Møte og valgreglement
- Valg av møteleder
- Valg av referent
- Valg av to til å underskrive protokollen

Sak 2: Regnskap 2022 og budsjett 2023

- Tas opp til orientering

Sak 3: Retningslinjer (handlingsplan) for arbeidet i kommende periode

- Vedlagt som dokument

Sak 4: innmeldte saker - Vedlagt som dokument

- Utdanning skal lønne seg - også i barnehagen
- Sosiallærer istedenfor sosialrådgiver
- Seniortiltak for barnehagelærere
- Minimumsbemanning i barnehage
- Tolærersystem
- Studietur i lokallaget

Sak 5: Valg.

Leder (2022-2024) Julie Faldt Faurholt – ikke på valg

Nestleder (2022-2024) Guri Rygg – ikke på valg

1.styremedlem (2023-2025) Valgkomiteen innstiller

Sak 6: Valg av valgkomite. Sittende styre lager forslag til ny valgkomite

- Styret forslår at Knut Ese og Trude Irene Rasmussen velges av årsmøtet til å forsette vervet som valgkomite

Sak 7: I fylkeslagets årsmøteår, valg av delegater og kandidater til fylkeslaget

- Valg av delegater til fylkesårsmøte
- Forslag til kandidater til fylkesstyret og fylkeslagets valgkomite

Årsberetning 2022

Utdanningsforbundet Utsira er et lokallag under Utdanningsforbundet som er en partipolitisk uavhengig fagforening for pedagogisk personale innenfor alle utdanningsnivåer. Lokallaget har kontor i Utsira og ble etablert 01.01.02. Medlemstallet i Utdanningsforbundet Utsira var pr.31.12.22, 11.

Styret i lokallaget har lagt forutsetningen om fortsatt drift til grunn for avleggelsen av årsregnskapet.

Aktiviteter i lokallaget 2022

Bare skriv om de største aktivitetene vi har hatt i lokallaget.

- Støttemarkering på Utsira for lærerstreiken 2022, samt deltakelse på streikemarkering i Haugesund
- Årsmøte 2022
- Felles medlemsmøte i Haugesund om medlemsfordeler
- Felles pensjonistmøte i Haugesund om Visefestivalen
- Samarbeidsmøter med kommunedirektør hver måned
- Høringssvar økonomiplan og debatteftet KS spør
- Arbeidstidsavtale lokalt
- Utlysning og tilsetting
- Politisk påvirkningsarbeid - Dialog og møter med politikere lokalt
- Klubbmøter og samarbeide med arbeidsgiver og ledere
- Planlegging av studietur 2023

Utdanningsforbundet Utsira har ingen ansatte, men 1 frikjøpte tillitsvalgte i til sammen 20% stilling.

Sykefraværet blant de tillitsvalgte....0.

Kjønnsfordeling av de tillitsvalgte. 0% menn /100 % kvinner

Utdanningsforbundet Utsira har som mål å være en arbeidsplass der det råder full likestilling mellom kvinner og menn. Virksomheten forurensar ikke det ytre miljøet. Framtidsutsiktene for organisasjonen er gode.

Styret mener at årsregnskapet gir et rettviseende bilde av organisasjonens eiendeler og gjeld, finansielle stilling og resultat. Årets resultat er disponert som angitt i årsregnskapet.

Sted, dato

Sign leder

Sign nestleder/kasserer

Budsjett forslag 2023

Utsira		2023	2022
RESULTAT		Budsjett	Regnskap forrige år
INNTEKTER			
overskuddsmidler fra 2020 beholdt			-30 150
3290	Kontingentinntekter FY/LOK	-51 740	-49 547
3295	35 % -org.intern overføring	0	0
Sum Driftsinntekter		-51 740	-79 697
KOSTNADER			
5017	Møtegodtgjørelse (maks 500,- pr styremøte pr medl.)	0	0
5239	Telefongodtgjørelse (maks 500,- pr mnd leder/nestled)	5 000	0
5990	Andre sosiale utgifter (alkohol)	0	0
Sum Lønnskostnader		5 000	0
Sum kontorhold mm		0	0
6780	Honorar uten oppg.plikt		0
6800	Kontorrekvisita		0
6840	Abonnement avis og tidsskrift (haugesunds avis)	3 646	3 584
7143	Reisekostnader	30 000	421
7144	Hotell	40 000	0
7170	Leie kurslokale/møterom	0	
7171	Beverting ved møter	15 000	5 106
7190	Andre kurs/møte kostnader		
7321	Profileringsmateriell (til medlemmer, TV, styremedl.)	5 000	7 261
7420	Støtte andre org.(eks TV-aksjonen)	2 000	1 000
7422	Representasjon, gaver (eks. avtroppende TV, jubileum)	2 000	0
7790	Streikekostnader		1 765
7450	STIPEND (eks videreutdanning medlemmer)	4 000	0
Sum reise mm		101 646	15 553
DRIFTSRESULTAT		54 906	-64 144
FINANSINNTEKTER OG KOSTNADER			
8040	Renteinntekter bank	-30	-31
8171	Bankgebyr	50	15
Sum Finansposter		20	-16
Årsresultat		54 926	-64 160

Løns- og arbeidsvilkår I

MÅL: Utdanningsforbundet Utsira vil arbeide for at lokale arbeidstidsavtaler blir så gode og konkrete som mulig, og i tråd med lokale ønsker og behov.

Tiltak	Ansvar	Evaluerings
Sikre at lokale arbeidstidsavtaler er i tråd med gjeldende lover og regler, og at de er framkomme som et resultat av lokale utviklingsmål og reelle forhandlinger.	HTV og ATV	
Sikre og opprettholde gode og anvendte ordninger for etter- og videreutdanning.	HTV	
Arbeide for gode ordninger for ressurs til tillitsvalgte.	Leder og styret	

Løns- og arbeidsvilkår II

MÅL: Utdanningsforbundet Utsira skal være aktivt med å videreutvikle lokal lønspolitikk som sikre solid lønsutvikling for alle medlemmer.

Tiltak	Ansvar	Evaluerings
Synliggjøre at utfordringer knyttet til kvalifisert arbeidskraft innen for våre medlemsgrupper og være part i å fremforhandle lokale lønnspolitiske tiltak som sikre at kunne skaffe, beholde og videreutdanne innenfor vårt felt.	Styret og forhandlingsutvalget	
Arbeide for en god og rettferdig lønsutvikling i tiden framover	Forhandlingsutvalget	

Arbeidsmiljø og personalpolitikk.

MÅL: Utdanningsforbundet Utsira vil fremdeles arbeide for å sikre og bedre det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet for alle medlemsgruppene våre.

Tiltak	Ansvar	Evaluering
Ivareta våre medlemmer i omstillings- og fornyingsprosessar	HTV og ATV	
Ha et godt samarbeid med verneombudet	ATV (lokalt) og HTV (sentralt)	
Arbeide for tilfredsstillende og gode kontorarbeidsplasser for alle	ATV (lokalt) og HTV (sentralt)	
Arbeide for at arbeidstakene kan få tilbud om helsefremmende tiltak	ATV (lokalt) og HTV (sentralt)	
Bistå medlemmer og tillitsvalgte i personalsaker	ATV (lokalt) og HTV (sentralt)	
Jobbe med varslingsrutiner og avviksmul.	Styret og HTV	

Rekruttere og holde på kvalifisert arbeidskraft i utdanningssektoren.

MÅL: Arbeide for et godt kvalifisert personale i barnehage og skole på Utsira.

Tiltak	Ansvar	Evaluering
Være med i arbeidet med utlysing og tilsetting av personale	HTK og HTG	
Være pådriver for at kommunen kan tilby gode løns- og arbeidsforhold for de tilsatte.	HTV og styret	
Drive lokale lønsforhandlinger som gjør kommunen konkurransedyktig i løn.	Styret og forhandlingsutvalg	
Arbeide for god seniorpolitikk i kommunen, slik at en kan være i arbeid lengst mulig	Styret og HTV	

Organisasjonspolitik

MÅL: Bygge opp og utvikle en organisasjonskultur som øker identitetsfølelsen til medlemmene våre.

Tiltak	Ansvar	Evaluering
Styrke arbeidet med å synliggjøre Utdanningsforbundet lokalt og sentralt.	Styret	
Støtte opp om pensjonistmedlemma sin aktivitet.	Styret og pensjonistkontakt	

Medlemsmøte med tema som de ulike medlemsgruppene er opptatt av.	Styret og leder	
Drive systematisk nettverksarbeid med nabo kommuner	Leder	
Utvikle lokallaget sin hjemmeside og facebook side til en god kommunikasjonskanal.	Webansvarleg og leder	

Organisasjonspolitik II

MÅL: Legga godt til rette for tillitsvalgte sitt arbeid

Tiltak	Ansvar	Evaluering
Arbeide for at det er tillitsvalgte er synlig på alle arbeidsplassene i kommunen som har medlemmer fra UDF.	HTV	
Gi alle tillitsvalde tilbud om minst et kurs i regi av fylkeslaget.	Fylkesstyret	
Arbeide for felles skolering og forståelse av lov- og avtaleverk.	HTV og leder	
Ha fokus på møte mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte etter HA.	HTV	

Samfunnspolitik

MÅL: Utdanningsforbundet Utsira ønsker å forsvare organisasjonsdemokratiet og være en pådriver i skole- og barnehagepolitikken på Utsira.

Tiltak	Ansvar	Evaluering
Gi uttale i skole- og barnehagepolitiske saker, også innen voksenopplæring	Styret og leder	
Arbeide for at eventuelle budsjettkutt i Utsira kommune i minst mulig grad skal gå ut over oppvekstsektoren. (Barnehage, skole, voksenopplæring)	Styret, ATV og HTV	

Årsmøtesaker 2023

Årsmøte dato: Torsdag d.16. mars kl.18:00-21:00

Sted: Krambuloftet

Tittel: Utdanning skal lønne seg - også i barnehagen

I dag finnes det ingen sentrale bestemmelser om uttelling i lønn for barnehagelærere med videreutdanning. Det er opp til kommunene og få på plass lokale ordninger, som viser seg å slå ut ganske ulikt og avhengig av kommuneøkonomi. Årsmøtet mener at dette bør legges inn i SFS 2201 og forhandles sentralt. Utsira har per i dag ikke et kompetanselønssystem og barnehagelærere har ingen forutsigbarhet i om de får uttelling for å ta videreutdanning.

Barnehagelærere som tar videreutdanning må i dag ta utdanning i fritiden sin eller gå ned i stilling. Årsmøtet mener at dersom videreutdanningen er relevant for arbeidsplassen, bør barnehagelærere få frikjøp for å kunne studere, slik som en kjenner det fra SFS 2213 fra skolen.

- Kompetanselønssystem for barnehage bør komme inn under sentrale avtaler.
- Sentrale avtaler skal sikre, at barnehagelærere som tar videreutdanning skal få på plass frikjøpsordninger der videreutdanningen følger behov og satsningsområder.

Årsmøtet vil at lokallaget jobber for å få til en lokal avtale om dette, så lenge det ikke er sentrale bestemmelser som gjør at barnehagelærere har bestemmelser for frikjøp til videreutdanning eller bestemmelser for kompetanselønssystem som gir uttelling i lønn for de som tar videreutdanning.

Tittel: Sosiallærer istedenfor sosialrådgiver.

Opplæringsloven slår fast at en sosiallærer har arbeidsoppgaver knyttet til det psykososiale miljøet på skolen og bidra med å fremme et godt skolemiljø. Vi er en liten skole og jeg tror at en sosiallærerfunksjon kan være med å jobbe for å skape et trygt og godt skolemiljø for elevene på hele skolen. Noen arbeidsoppgaver som vil være naturlige er å være en samtalepartner for elevene og samarbeide med eksterne instanser. Drive forebyggende faste timer på alle trinn med programmer som SMART, LINK TIL LIVET eller PSYKOLOGISK FØRSTEHJELP. Jobbe med trivselstiltak på skolen og i friminutt.

Utsira skole bør bli enige om hva en slik funksjonsstilling skal inneholde for vår skole og tidsbruk pr uke.

- Forslag til tiltak: Sosiallærer istedenfor sosialrådgiver på Utsira skole

Tittel: senior tillegg for barnehagelærere / Seniortiltak

Utsira kommune har i personalhåndboken bestemmelser for seniortiltak. Disse skal revideres i 2023. Lokallaget må ta stilling til hvilke tiltak vi mener skal jobbes for, både lokalt og sentralt. Årsmøtet oppfordres også til å ta stilling til om det bør jobbes for seniortiltak for barnehagelærere.

Undervisningspersonalet har særskilte seniortiltak regulert i sentral særavtale SFS 2213. Særavtalen innebærer at deler av undervisningstiden skal omfordeles til andre arbeidsoppgaver i tilknytning til undervisningen. Pr i dag utgjør denne omfordelingen inntil 6,0 % for lærere fra skoleårets begynnelse det kalenderår de fyller 57 år og inntil 12,5 % for lærere det kalenderår de fyller 60 år.

- Forslag til tiltak: Årsmøtet skriver resolusjon om seniortiltak til barnehagelærere skal være lik som seniortiltakene for lærere. Lokallaget jobber med lokalavtale og jobber for å få inn avtale lokalt.

Personalhåndboken s.44:

Mer fritid/tilrettelegging:

A. Fast ansatte mellom 62-64 år får et seniorvederlag for å stå i jobb etter fylte 62 år på kr. 30 000 i 100% stilling. Ordningen gjelder også for fast, deltidsansatte uavhengig av stillingsstørrelse. Beløpet indeksreguleres. Dersom avtalen blir brutt, eller ansatt blir syk i over en måned, avkortes tiltaket tilsvarende. Avtaleperioden er for 1 år og gangen, fra fødselsdato til fødselsdato. Vederlaget utbetales ved 62-64 år.

B. Ansatte med 100 % stilling mellom 65 – 67 år får 10 dager fri per år med full lønn. Fast, deltidsansatte etter forholdsmessig stillingsstørrelse. Som hovedprinsipp gjelder det at disse dagene tas ut spredt over kalenderåret som enkeltdager koblet opp mot helg –fredag/mandag. A. og B. gjelder bare dersom arbeidstaker ikke går av med AFP

Tittel: Minimums bemanning i barnehage

I dag er det ingenting i lov og avtaleverk som sier noe om hvor lite bemanning som kan være på jobb i barnehage. Det betyr at det er opp til de enkelte kommuner å fastsette hva de definerer som forsvarlig bemanning til driften. Kommunestyret på Utsira har vedtak om at det må være minimum 2 personer til stede i Utsira barnehage. Dette kan endres om kommunestyret vedtar noe annet.

Årsmøtet mener dette er for sårbart at ikke det finnes sentrale bestemmelser som sikrer at det er minst to personale tilstede i barnehagen sin åpningstid. Det går på sikkerheten til barna og må også ses i sammenheng med arbeidsmiljøloven §10-9 retten til pauseavvikling for personalet, barnehageloven §26 om grunnbemanning, samt sikkerheten til barna.

§10-9: (1) "Arbeidstaker skal ha minst en pause dersom den daglige arbeidstiden overstiger fem og en halv time. Pausene skal til sammen være minst en halv time hvis den daglige arbeidstid er minst åtte timer..."

Barnehageloven § 26.Grunnbemanning

"Bemanningen må være tilstrekkelig til at personalet kan drive en tilfredsstillende pedagogisk virksomhet."

Det vil være svært utfordrende å drive en tilfredsstillende pedagogisk virksomhet såfremt det bare er en voksen person tilstede i barnehagen. Da må sikkerhet og basale behov dekkes først, noe som kan være ressurskrevende om en er alene om den daglige driften av den pedagogiske virksomheten.

- Årsmøtet vil at det jobbes for en sentral avtale som sikrer en minimumsbemanning i barnehagene.

Tittel: TOLÆRERSYSTEM

Utsira skole er en liten skole med varierende elevgrupper både med tanke på størrelse og sammensetning. Vi er også sårbare med tanke på vikar. Det er ikke alltid lett å skaffe vikarer når folk er syke.

Vi har flere trinn i samme klasserom og undervisningen skal treffe alle. Dette er utfordrende når elevgruppen har mange ulike behov. Det blir også svært sårbart med bare en lærer dersom læreren er borte fra jobb. Med et tolærersystem er man to som samarbeider om undervisningen og man kan lettere tilpasse undervisningen til elevene. Det bli og enklere å samarbeide rundt elever som har spesielle behov eller spesielle utfordringer. Et tolærersystem er også mindre sårbart dersom en av lærerne er borte fra jobb. Da er det fremdeles en av de som pleier å være der, en som elevene er trygge på som kan ta over undervisningen.

Et tolærersystem vil være med å sikre elevene mer tilpasset undervisning og mer stabilt skolemiljø.

Et tolærersystem vil være en god investering på mellomtrinnet neste skoleår.

- Forslag til tiltak: Tolærersystem på mellomtrinnet i skoleåret 23/24.
- Forslag til tiltak: At Utsira skole som fast ordning har en ekstra lærer tilsatt ved skolestart, slik at skolen selv kan avgjøre hvor det settes inn to lærere. I dag må det søkes om tolærersystem i formannskapet fra år til år.

Tittel: Studietur i lokallaget

Styret forslår at årsmøtet vedtar en felles studietur for hele lokallaget i september 2023. Reisen vil spise opp en stor del av årets budsjett, men vil også kunne bidra til å forankre medlemstilhørigheten i lokallaget. Reisen bidrar til å øke medlems engasjement og medlemstilhørighet og vil være en god arena for å diskutere lokale og sentrale utfordringer som vår profesjon står overfor. I høsten 2023 skal personalhåndboken forhandles lokalt, slik at det vil være et naturlig tema å løfte frem med medlemmene. Av hensyn til forvaltningen av ressurser i lokallaget samt med tanke på bærekraft og miljø påvirkning, forslår styret at reisen skal være innenlands.

- Forslag til tiltak: Årsmøtet vedtar at hele lokallaget skal reise på innenlands studietur i 2023

