

2024

Rog 441 Lokallagslederkurs
28.november 2024

Program

- **Kl. 09.00 - 12.00**

Saker fra lokallaga

Info fra ledelsen

Årsmøteforberedelser

AKS-rapportering kursvirksomhet (KAV)

- **Kl. 11.30 - 12.30 Lunsj**

- **Kl. 12.30 - 15.00**

Arbeidsgruppe private områder:

-virksomhetsoverdragelse

-barnehageforliket

Klubbarbeid





Aktuelle saker
fra lokallagene

Informasjon fra ledelsen



- Unio konferanse desember
- Telefongodtgjøringssaken
- Fagnettverk; naturfag, kroppsøving, norsk.
- IA-forhandlingene?
- Samarbeidsprosjekt KS og UDF
- KS spør
- Høringer info?

Unio-kongressen 2024

Unio-konferansen 2024

Telefongodtgjøringssaken



Fagnettverk



- Norsk
- Kroppsøving
- Naturfag

Nettverkene skal engasjere seg i innholdet i og utviklingen av fagene, støtte det faglige engasjementet blant medlemmene og gi innspill på aktuelle saker.

Spørsmål og svar om fagnettverk

IA-forhandlingene



Forhandlingene fortsetter om ny IA-avtale: Dette må du vite

Samarbeidsprosjekt mellom Utdanningsforbundet og KS for å styrke lokalt partssamarbeid om faglige utviklingsprosesser.

- Utsatt frist 30.11.24
- stine.christiansen@utdanningsforbundet.no , Tlf. 97016058

Målet med prosjektet er å styrke lokalt partssamarbeid om faglige utviklingsprosesser på skoler og på fylkeskommune- og kommunenivå, med utgangspunkt i Hovedavtalens formål. Dette kan blant annet innebære å styrke rolleforståelsen blant aktørene på ulike nivå og videreutvikle strukturer og arenaer for dialog og samarbeid.

Viser til e-post fra Elin Djuve 18.oktober og info på sist kurs



KS spør – Debatthefte 2025



Forventningsgapet

Folkevalgte

- 1. Hvordan kan dere som folkevalgte redusere og håndtere forventningsgapet gjennom aktiviteten i de politiske organene (kommunestyre/fylkesting og underliggende organer) og samspillet med administrasjonen?
- 2. Hvordan kan KS bistå i dette arbeidet i den enkelte kommune og fylkeskommune?

Innbyggere

- 3. Hvordan kan dere som folkevalgte bidra til å skape forståelse i befolkningen og lokalsamfunnet for at ressursene er begrenset og at dette tvinger frem tøffere prioriteringer og alternative løsninger?

Nasjonale myndigheter

- 4. Hva vil være de viktigste budskapene KS kan bringe inn i dialogen med nasjonale myndigheter for å redusere statlig detaljstyring, gi mer fleksibilitet og øke handlingsrommet lokalt innenfor velferdsområdet?

Veien mot et bærekraftig arbeidsliv

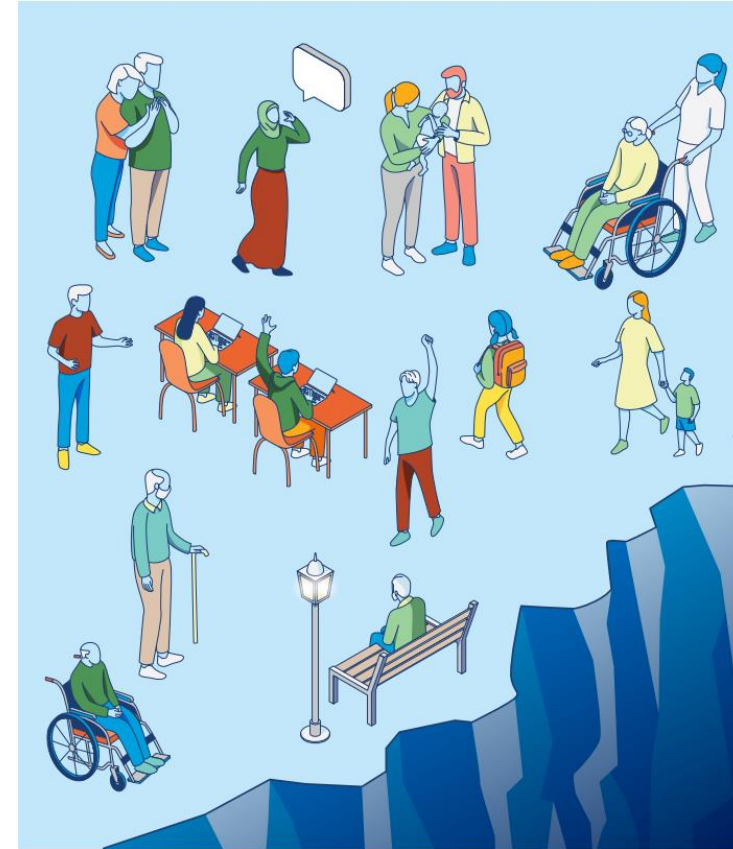
Mellomoppgjøret 2025

5. Hvilke innspill har din kommune/fylkeskommune til KS i forkant av mellomoppgjøret 2025, knyttet til for eksempel økonomisk ramme, prioriteringer, sentrale eller lokale lønnstillegg og liknende?

Strategisk utvikling av avtaleverket

6. Dagens garantilønnssystem gir stillingsgrupper med samme kompetansekrav lik sentral garantilønn, uavhengig av tjenesteområde. Ivaretar dette garantilønnssystemet kommunens/fylkeskommunens behov, og er det et ønske om at det videreføres?

7. Hva bør KS prioritere i utviklingen av avtaleverket for å møte framtidens arbeidskraftutfordringer og sikre forsvarlige tjenester? Det kan for eksempel handle om omstilling, ulike arbeidstidsordninger, oppgavedeling og bruk av kompetanse, tiltak for å redusere fravær og andre tiltak for å bruke arbeidskraftressursene best mulig, eller liknende.



Tidslinje for behandlingen

(KS oppfordrer til politisk behandling av debattheftet)

- **1. nov** sendt ut til kommune/fylkeskommune
- **Januar/februar 2025** vedtak i kommune og fylkeskommune
- **Februar/mars 2025** Strategikonferanser i regionene (med påfølgende vedtak i fylkesstyrrer/fylkesmøter)
- **14.mars** frist for regionene til å sende inn vedtak fra KS fylkesstyrrer og fylkesmøter til KS sentralt

KS forbereder en sak til Hovedstyret basert på vedtakene i fylkesmøtene. Den skal oppsummere alle vedtakene, og dette vil blant annet være grunnlag for hvilke prioriteringer KS velger i de sentrale lønnsforhandlingene våren 2025.

Ta
en
politikerprat
😊



Årsmøte i lokallagene

Vedtekter for Utdanningsforbundet

§ 57 og 58 Årsmøte og årsmøtets oppgaver

- Uke 11 er tidligst mulig å avholde Årsmøtet grunnet revisjon og årsavslutning (årsregnskapene)
- Meld inn dato i Teams, evt ønske om hvem dere ønsker besøk av

Valgkomite



- Valg av HTV – I forkant av årsmøtet (§ 16 vedtektene)
- Valg av lokallagsleder
- Valg av nestleder
- Valg av styremedlemmer

Tidslinje for årsmøter i lokallag

- Okt-nov Oppstart valgkomite
- 15. Februar kunngjøring av årsmøtet med tid, sted og foreløpig forslag til saksliste
- 14.dager før møtet utsending av fullstendige saksdokument, inkludert innstilling fra valgkomiteen
- 30. april siste frist for å avholde årsmøtet

Etter årsmøtet

- Registrere nye verv så fort som mulig etter valg. Husk riktig start og stoppdato.
- Protokoll publiseres på nettsidene og sendes fylkeskontoret.
- Styret registreres i Brønnøysund-registeret

[Endre opplysninger for lag eller forening - Brønnøysundregistrene](#)

- Konstituering av nytt styre- fordele frikjøp og ansvar



Nytt i 2025

- Aksrapportering i lokallag

Brukes til å rapportere om gjennomført kurs, deltakelse, antall timer etc.

Arbeidsgruppe privat område

- Helhetlig strategi sentralt: Landsmøtevedtak - opprettet arbeidsgruppe
- Arbeidsgruppe på fylket:
 - fast sak på nettverksmøter
 - Oversikt over organisasjonsfrikjøp i lokallagene
 - Nytt møte vår 2025 – leder av gruppe kaller inn
- Dilemma: Møter/kursing for private skoler/barnehager uten tariff
- **"Bør vi i Utdanningsforbundet kjøpe fri kontaktpersoner fra privat område for å delta på våre kurs"**

Virksomhetsoverdragelse

- En **virksomhetsoverdragelse** er en *overdragelse av en virksomhet eller del av virksomhet til en annen arbeidsgiver*. Med overdragelse menes *overføring av en selvstendig enhet som beholder sin identitet etter overføringen*, jf. aml. § 16-1.
- **Tre vilkår:**
 1. Det må skje en overføring av virksomhet
 2. Overdragelsen må gjelde en selvstendig økonomisk enhet
 3. Enheten beholder sin identitet etter overføringen

Aml. § 16-5

- 1) Tidligere og ny arbeidsgiver skal **så tidlig som mulig gi informasjon om og drøfte** overdragelsen med arbeidstakernes tillitsvalgte.
- 2) Det skal gis særskilt informasjon om:
 - a) grunnen til overdragelsen,
 - b) fastsatt eller foreslått dato for overdragelsen,
 - c) de rettslige, økonomiske og sosiale følger av overdragelsen for arbeidstakerne,
 - d) endringer i tariffavtaleforhold,
 - e) planlagte tiltak overfor arbeidstakerne,
 - f) reservasjons- og fortrinnsrett, og fristen for å utøve slike rettigheter.
- 3) Dersom tidligere eller ny arbeidsgiver planlegger tiltak overfor arbeidstakerne, skal dette så tidlig som mulig drøftes med tillitsvalgte med sikte på å oppnå en avtale

Ivaretagelse av arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse

- *Tidligere arbeidsgivers rettigheter og plikter som følger av arbeidsavtale eller arbeidsforhold som foreligger på det tidspunkt overdragelsen finner sted, overføres til den nye arbeidsgiver, jf. aml. § 16- 2 (1).*
- Gjelder individuelle rettigheter og plikter som følge av arbeidsavtalen/arbeidsforholdet.
- Hva er rettigheter som skal overføres og hva er ensidig etablerte ordning som ny arbeidsgiver kan endre innenfor styringsretten?

Forbud mot oppsigelse

- *Overdragelse av virksomhet til annen arbeidsgiver er ikke i seg selv grunn for oppsigelse eller avskjed fra tidligere eller ny arbeidsgiver, jf. aml. § 16-4 (1).*
- Obs: ikke det samme som oppsigelse begrunnet i *overtallighet* i ny virksomhet. Ved reell overtallighet vil oppsigelse etter omstendighetene kunne være saklig, jf. aml. § 15-7.



Pensjon

Det er særregler når det gjelder pensjonsforhold:

- Ny arbeidsgiver kan velge å gjøre allerede eksisterende pensjonsordninger gjeldende for de overførte arbeidstakerne.
 - Dersom den nye arbeidsgiveren velger å gjøre det, videreføres ikke tidligere pensjonsordning for de overførte arbeidstakerne.

Pensjon

- Ny arbeidsgiver må da gi de overførte arbeidstakerne «*rett til videre opptjening etter en annen pensjonsordning*».
- En slik annen pensjonsordning kan imidlertid være dårligere enn den de overførte arbeidstakerne hadde tidligere.



Hva betyr dette i praksis?

- OBS – AFP
 - *Dersom virksomhetsoverdragelse innebærer overgang fra én AFP-ordning til en annen, er det viktig å sikre kompenserende ordninger for ansatte hvis de mister opparbeidede rettigheter og ikke oppfyller vilkårene for medlemskap i ny ordning.*

Barnehageforliket 2024

- 14.november la regjeringspartiene og fire opposisjonspartier frem en avtale om ny regulering og finansiering av private barnehager.
- Avtalen mellom partiene innebærer at dagens finansieringssystem i hovedsak beholdes, med noen justeringer.
- Nye forslag om driftstilskudd og tilskudd til pensjon sendes på høring - høringsfrist 6.januar 2025 (behandles på SST 19.desember)
- Medlemsmøte 11.desember – webinar
- [Spørsmål og svar om barnehageforliket](#)



Tariffavtaler private barnehager

- FUS – ny og oppdater versjon på nettsiden – kan etter hvert bestilles som trykksak
- PBL – det jobbes med ny avtaletekst



Engasjement i klubbarbeid (fylkets strategiske plan)

- Bidra til at flere medlemmer møter opp på og engasjerer seg i klubbmøter på arbeidsplassen
- Bevisstgjøre ATV om viktigheten av et aktivt klubbarbeid og gode klubbmøter

PADLET



Verktøy for risikovurdering av vold og trusler i skolen

- Nytt verktøy for risikovurdering av vold og trusler i skolen
- Arbeidsgiver lovpålagt ansvar for kartlegging og risikovurdering
- Stort problem og vanskelig
- Veileder som drahjelp
- Tillitsvalgt og verneombud viktig rolle
- Ønsker tilbakemelding på verktøyet

