# Kompletterande stadgar för övergripandefacklig samverkan inomFÖRETAGETS NAMN

Antagna Klicka och välj datum

Dessa stadgar kompletterar Unionens stadgar § 3.3-3.8.
Vid revidering ska de antas av representantskapet och sändas till förbundskontoret.

1. Vilka som ingår i den övergripande fackliga samverkan inom
företaget

Klubbar\* som ingår i den övergripande fackliga samverkan inom företaget, framgår enligt nedan förteckning. Vilka arbetsställen som omfattas av respektive klubb framgår av klubbarnas egna stadgar eller protokoll.

|  |  |
| --- | --- |
| KLUBBENS NAMN | klubb/enhetsnummer X |
| KLUBBENS NAMN | klubb/enhetsnummer Y |
| KLUBBENS NAMN | klubb/enhetsnummer Z |
| osv |  |

Varje enskild klubb inom företaget beslutar på ett medlemsmöte om de ska ansluta sig och delta i den övergripande fackliga samverkan inom företaget eller ej. Om en icke ansluten befintlig klubb inom företaget önskar ansluta sig, fattar styrelsen för denna övergripande fackliga samverkan på företaget, beslut om att bevilja inträde. Notera att tillägg av nya klubbar\* till den övergripande fackliga samverkan inom företaget inte innebär någon revidering av stadgarna, utan endast kräver en uppdatering av förteckningen ovan. Vill en enskild klubb utträda, sker även detta via beslut på aktuell klubbs medlemsmöte.

\*Utöver klubbar kan även eventuella arbetsplatser utan klubb men med valda APO-F (Arbetsplatsombud med förhandlingsmandat) ingå i den övergripande fackliga samverkan inom företaget. Dessa arbetsplatser tar beslut om önskad anslutning eller utträde på samma sätt som klubbarna, d v s via medlemsmöte. Om APO-F-arbetsplatser ingår anges sådana arbetsplatser i ovanstående förteckning enligt följande: *APO-F för arbetsplats med arbetsställenummer X (osv).*

1. Uppgift och uppdrag för den övergripande fackliga samverkan inom företaget

Anslutning till den övergripande fackliga samverkan inom företaget innebär att respektive klubb (och eventuellt deltagande APO-F-arbetsplatser) ger mandat till styrelsen för den övergripande fackliga samverkan inom företaget, att samverka och förhandla med arbetsgivaren i följande frågor på företagsövergripande nivå:

* Omstruktureringar som berör fler än en klubb i företaget.
* Tillsättande av ledande befattningar som berör fler än en klubb i företaget.
* Villkorsfrågor som berör fler än en klubb i företaget.
* Nya företagsförvärv och avyttringar.

Utöver ovanstående syftar den övergripande fackliga samverkan till att verka för informationsutbyte och samverkan mellan de individuella klubbarna i företagen, likväl som man har en nära kontakt med eventuellt fackliga bolagsstyrelserepresentanter inom företaget (som med fördel också ingår i styrelsen för denna övergripande fackliga samverkan inom företaget).

Förändring av uppgift och uppdrag för den övergripande fackliga samverkan inom företaget, kräver revidering av dessa stadgar vid representantskapets årsmöte.

Notering: Ovanstående punkter är exempel. Unionens riktlinjer för koncernfacklig samverkan anger att det är angeläget att kartlägga var i koncernen beslut fattas och anpassa förhandlingsorganisationen därefter.

1. Hur den övergripande fackliga samverkan inom företaget är organiserad

Mom 1

Den övergripande fackliga samverkan inom företaget bedrivs genom

* Representantskapets årsmöte
* Den övergripande fackliga samverkans styrelse

Representantskapets årsmöte är högsta beslutande organ för den övergripande fackliga samverkan inom företaget. I representantskapet deltar valda representanter från respektive klubb och från de eventuellt anslutna arbetsplatser där det saknas klubb men där det finns APO-F.

Representantskapets årsmöte ska hållas senast 31 mars varje år. Däremellan leds verksamheten av styrelsen för den övergripande fackliga samverkan inom företaget.

Mom 2

Sammansättningen i styrelsen för den övergripande fackliga samverkan inom företaget, ser ut enligt följande:

* En ordförande
* En ordinarie ledamot per deltagande klubb, samt en ordinarie ledamot som representerar samtliga eventuellt deltagande APO-F-arbetsplatser.
* En suppleant per deltagande klubb, samt en suppleant som representerar eventuellt samtliga eventuellt deltagande APO-F-arbetsplatser.

Varje deltagande klubb utser sin representant till styrelsen för den övergripande fackliga samverkan inom företaget. Eventuellt deltagande APO-F-arbetsplatser enas om sin representant till styrelsen. Det är dock representantskapet som utser ordförande för den övergripande fackliga samverkans styrelse och väljs den egna representanten till detta uppdrag innebär detta samtidigt att platsen som ordinarie ledamot utgår.

Mom 3

Suppleanter kallas inte till ordinarie styrelsemöten utan endast om ordinarie ledamot ej kan närvara. Vid behov av omröstning inom styrelsen äger ordförande utslagsröst om styrelsen består av ett jämnt antal ledamöter eller det endast är ett jämnt antal ledamöter på plats vid omröstningen. Om ordförande inte deltar vid mötet, innehas eventuell utslagsröst av dennes suppleant, däremot kan själva mötet ledas av någon av de ordinarie ledamöterna.

Mom 4

Förändrad sammansättning av styrelsen för den övergripande fackliga samverkan inom företaget, kräver revidering av dessa stadgar vid representantskapets årsmöte.

Notering: Ovanstående moment och punkter är exempel, men kan självklart se annorlunda ut beroende på vad klubbarna som ingår i den övergripande fackliga samverkan, kommer överens om.

1. Mötesformer

Om representantskapet eller styrelsemöten hålls på annat sätt än med fysisk närvaro (t ex digitalt) skall det skrivas in i protokollet för mötet. Sådana möten genomförs utefter § 3.5 Mom 4 i Unionens stadgar enligt förbundsstyrelsens riktlinjer för alternativa mötesformer.

1. Övrigt

Övergripande facklig samverkan ska i övrigt följa Unionens stadgar och de beslut som fattas av kongress, förbundsråd, förbundsstyrelse, regionråd och regionstyrelse. Vid oenighet gällande stadgetolkning mellan förbundets stadgar och stadgarna för den övergripande fackliga samverkan inom företaget, gäller förbundets stadgar.

Notering:
Denna mall är framtagen eftersom kompletterande stadgar behöver tas fram och antas när flera enskilda klubbar, riksklubbar och/eller APO-FF-arbetsplatser inom ett och samma företag, väljer att samordna sig för att i ett övergripande organ uppträda gemensamt gentemot arbetsgivaren i vissa frågor. Syftet är att göra det tydligt vem som ansvarar för vad och att skapa ramar för vilka frågor som behandlas på vilken nivå.