

Protokoll

Förhandling enligt lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet avseende nytt arbetsmiljöavtal vid SiS

Närvarande Gunnar Albinsson, SACO
 Merja Aahtila, SACO
 Peter Kvist, Seko
 Mikael Bergkvist, Seko
 Stefan Eriksson, OFR
 Lotta Hedeby, OFR
 Lena Henriksson, SACO den

 Rikard Hultman, Sis
 Gunilla Ejefors Lublin, Sis samt den
 Mia Iggström, Sis

Ej närvarande

För kännedom

Datum 2017-10-25

Tid

Plats SiS lokaler vid HK, Park

§ 1

Parterna är överens om att teckna ett nytt arbetsmiljöavtal enligt bilaga 1.

Förhandling har skett den 25 okt med ORF och Seko.

Förhandling har skett den 6 nov med SACO via mail. Närvarande vid denna förhandling var Gunilla Ejefors Lublin och Lena Henriksson.

§ 2

Statens institutionsstyrelse

Besök Lindhagensgatan 126
Adress Box 30224
 104 25 Stockholm

Telefon 010-4534000
Fax 010-4534050

E-post registrator@stat-inst.se
Internet www.stat-inst.se

Org-nr 202100-4508

SE PK

De fackliga parterna är överens om att återkalla förhandlingsbegäran med samma diarienummer avseende VK skyddsombuden.

§3

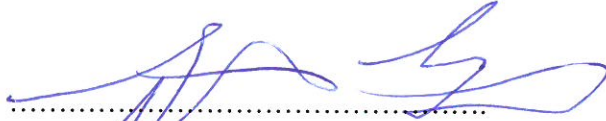
Arbetsgivaren har fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

§ 4

Förhandlingen avslutas därmed i enighet.

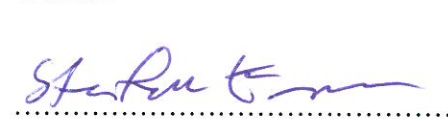
Justerar för

SiS



Gunilla Ejefors Lublin
Personaldirektör

OFR-ST



Stefan Eriksson
bitr. Ordförande

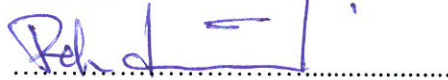
Justerar för

Saco-S



Lena Henriksson
Lokal facklig företrädare Saco-S SiS

seko SiS



Peter Kvist
Förhandlingsansvarig

AVTAL

Skyddsorganisation inom Statens institutionsstyrelse (SiS)

§ 1 Avtalets omfattning

Avtalet omfattar all verksamhet inom SiS.

§ 2 Syfte

Syftet med detta avtal är att fastställa effektiva former för samverkan i arbetsmiljöfrågor mellan arbetsgivare och arbetstagare i enlighet med arbetsmiljölagen 6 kap. Avtalet ska skapa tydlighet i samverkan för så väl arbetsgivaren som skyddsombudsorganisationen gällande befogenheter och roller på alla organisatoriska nivåer inom SiS.

Avtalet ska även stödja det gemensamma arbetet med att förverkliga en inspirerande och hälsofrämjande arbetsmiljö med självklar respekt för allas lika värde i enlighet med SiS etiska riktlinjer.

Arbetsmiljöarbetet ska utgå från en helhetssyn där fysiska, sociala, psykologiska och organisatoriska faktorerers samspel är utgångspunkt för analys och åtgärder.

Arbetsmiljön är reglerad i lagar och föreskrifter. En god arbetsmiljö innebär att man arbetar på ett säkert sätt så att olyckor och skador förebyggs. Vidare är tydlighet i skyddsorganisation och väl fungerande rutiner en förutsättning för god arbetsmiljö. En skyddsorganisation innefattar samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare.

§ 3 Arbetsställen

Begreppet arbetsställe definieras i förarbetena till arbetsmiljölagen (AML). Arbetsstället är det lokala avgränsade område inom vilket en arbetsgivare bedriver arbete och ska i princip avse en och samma ort. Avgörande ska vara verksamhetens art och att man kan skapa en fungerande skyddsorganisation. I förarbetena läggs också stor vikt vid de lokala parternas uppfattning om hur arbetsstället bör avgränsas.

Följande enheter utgör arbetsställen inom Sis

Statens institutionsstyrelse

Besök Lindhagensgatan 126
Adress Box 30224
104 25 Stockholm

Telefon 010-4534000
Fax 010-4534050

E-post registrator@stat-inst.se
Internet www.stat-inst.se

Org-nr 202100-4508

SE PK
[Signature]

- Huvudkontoret
- Respektive verksamhetskontor
- Respektive institution

Ytterligare indelning beslutas av en enig central skyddskommitté.

§ 4 Skyddsområden

Ett skyddsområde är det område inom vilket skyddsombudet verkar. Det kan vara ett lokalt avgränsat fysiskt område, en viss yrkesgrupp eller ett specifikt ämnesområde.

Vid indelningen i skyddsområden ska hänsyn tas till arbetsställets storlek, arbetets natur och arbetsförhållanden i övrigt.

De fackliga organisationerna ska samråda om indelningen i skyddsområden. Om man inte kommer överens bör man samråda med arbetsgivaren och Arbetsmiljöverket.

De fackliga organisationerna skall skriftligt informera arbetsgivaren om hur arbetsstället är indelat i skyddsområden. Detta sker till respektive institutionschef/avdelningsdirektör/verksamhetsdirektör samt med kopia till Personaldirektören.

Vid inrättande av skyddsområden skall de särskilda hälso- eller skaderisker beaktas som kräver särskilda insatser i arbetsmiljöarbetet.

§ 5 Skyddsombud (SO)

På ett arbetsställe med minst fem arbetstagare ska det finnas minst ett skyddsombud. Det bör också finnas ersättare för skyddsombudet.

Skyddsombudens uppgifter och befogenheter framgår av arbetsmiljölagen (1977:1160).

Skyddsombud företräder samtliga medarbetare på arbetsplatsen, oavsett facklig tillhörighet eller om de är oorganiserade.

Läs mer om tillämpning av rollen, val av skyddsombud, rätt till utbildning och ledighet i bilaga 1.

§ 6 Huvudskyddsombud (HSO)

Om det vid ett arbetsställe finns mer än ett skyddsombud ska ett av ombuden utses att vara huvudskyddsombud.

Huvudskyddsombudet utses på samma sätt som vanliga skyddsombud.

Läs mer om tillämpning av rollen i bilaga 1.

§ 7 Verksamhetssamordnande skyddsombud (VSO)

Inom varje verksamhetsområde ska det finnas ett verksamhetssamordnande skyddsombud (VSO). VSO väljs ur gruppen av huvudskyddsombud och på en mandatperiod om 3 år. Tiden för uppdraget som VSO är 25 % om inte annat avtalas. För uttag utöver 25 % ska VSO ha samtal med Verksamhetsdirektör och Personaldirektören.

Grunden för arbetsmiljöarbetet inom SiS är att det sker i direkt anslutning till där arbetet utförs. Det är därför väsentligt att VSO inte tar över lokala skyddsfrågor utan fokuserar på att bevaka och följa upp strategiska frågor på VO-nivå via arbetsmiljöforum.

Exempel på sådana övergripande frågor kan vara:

- Implementering och uppföljning av policy, mål, handlingsplan och uppföljning av arbetsmiljön,
- Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet,
- Uppföljning av riskbedömning vid ändringar i verksamheten,
- Proaktiv uppföljning och utveckling av Företagshälsovården tjänster och uppdrag,
- Andra för VO området prioriterade frågor rörande arbetsmiljön.

Vidare ska VSO informera det nationella huvudskyddsombudet (NHSO) samt HSO inom verksamhetsområdet om de beslut och strategiska arbetsmiljöfrågor som har diskuterats på arbetsmiljöforumet.

VSO har rätt att delta på fyra strategiska möten om året som NHSO kallar till. Dessa ingår i den angivna sysselsättningsgraden. VSO har även möjlighet, efter dialog med Personaldirektören, att kalla HSO inom respektive verksamhetsområde till två strategiska möten om året. Vid samtliga möten ska alltid hänsyn tas till SiS resepolicy och om mötet kan genomföras genom tekniska kommunikationsmedel.

VSO kan verka som stöd för de lokala HSO genom rådgivning. Även i dessa fall är det viktigt att beakta SiS resepolicy och i första hand nyttja tekniska stöd.

Möjligheten att begära åtgärder i enlighet med arbetsmiljölagen 6 kap, 6a§ eller stoppa arbetet 6 kap, 7§ kvarstår hos skyddsombud lokalt på arbetsstället.

Budget för arbetstid samt resor och konferenser budgeteras på Personalavdelningen.

§ 8 Nationellt huvudskyddsombud (NHSO)

PE DK
AK

SiS nationella huvudskyddsombud (NHSO) är en funktion på strategisk nivå och är skyddsombudsorganisationens representant i SiS centrala skyddskommitté.

NHSO väljs av arbetstagarorganisationerna inom SiS för tre år i taget om inte annat avtalas. Uppdraget är på heltid (100 %) om inte annat avtalas.

Det nationella huvudskyddsombudet har i uppdrag att samordna, samverka till utveckling samt följa upp myndighetens strategiska arbetsmiljöfrågor. Uppföljning sker löpande med Personaldirektören.

NHSO har även rätt att kalla samman de verksamhetssamordnande skyddsombuden till fyra möten per år. Syftet med dessa möten är att följa upp det strategiska arbetsmiljöarbetet inom verksamhetsområdena. Lämpligast är att lägga dessa möten så i tiden att NHSO kan förbereda verksamhetsplaneringen samt verksamhetsuppföljningen av strategiska arbetsmiljöfrågor i CSK. Vid samtliga möten ska alltid hänsyn tas till SiS resepolicy och om mötet kan genomföras genom tekniska kommunikationsmedel.

Nationellt huvudskyddsombud har rätt att en gång om året samla alla huvudskyddsombud till en nationell samordningsträff.

Budget för arbetstid samt resor och konferenser budgeteras på Personalavdelningen.

§ 9 Skyddskommittéer

Arbetsmiljölagen föreskriver att skyddskommitté ska finnas på arbetsställen med minst 50 arbetstagare. En skyddskommitté ska tillsättas även vid arbetsställen med färre arbetstagare, om dessa begär det (AML 6 kap. 8 §).

Enligt SiS arbetsmiljöhandbok ska det finnas skyddskommittéer på huvudkontoret och på respektive institution. På verksamhetskontoren kan skyddskommittéer inrättas om arbetstagarna begär det, se även här SiS arbetsmiljöhandbok.

Skyddskommittén ska vara partssammansatt. Antalet ledamöter bestäms med hänsyn till antalet arbetstagare på arbetsstället, arbetets natur och arbetsförhållanden. Skyddsombud ska ingå. Fackliga representanter bör ingå (AMF 8 §). Skyddskommittén ska ledas av en chef med rätt att fatta beslut enligt SiS arbets- och delegationsordning.

Skyddskommittén ska sammanträda minst fyra gånger per år. I SiS arbetsmiljöhandbok finns information om skyddskommitténs uppdrag samt förslag på dagordning.

§ 10 Arbetsmiljöforum på verksamhetsområdesnivå

SE PN
M

På verksamhetsområdesnivå ska det ske löpande arbetsmiljöforum, minst fyra gånger om år. I forumet ska företrädare för de fackliga organisationerna, verksamhetsområdes- samordnande skyddsombudet samt förträdare för arbetsgivaren delta. Syftet med arbetsmiljöforumet är att följa upp verksamhetsområdets systematiska och strategiska arbetsmiljöarbete samt informationsutbyte gällande aktuella händelser eller förändringsarbete inom verksamhetsområdet.

Arbetsmiljöforumet ska bland annat avhandla frågor om:

- medarbetarenkäten
- övertid, sjuktal och händelserapportering
- företagshälsovård
- riskbedömningar och handlingsplaner enligt AML 3 kap. 2a §
- planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation
- planering av användning av ämnen som kan föranleda ohälsa eller olycksfall
- upplysning och utbildning rörande arbetsmiljön
- arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten på verksamhetsområdet.

§ 11 Central skyddskommitté (CSK)

Vid SiS ska Centrala skyddskommitté (CSK) utgöra forum för hantering av arbetsmiljöfrågor av övergripande betydelse.

Den centrala skyddskommittén ska vara partssammansatt. Arbetsmiljöförordningen (AMF), § 8 är vägledande för skyddskommitténs sammansättning oavsett nivå inom organisationen. Den centrala skyddskommittén ska ledas av Personaldirektören enligt SiS arbets- och delegationsordning och verka för en god arbetsmiljö för alla medarbetare inom SiS.

CSK ska bevaka och vara pådrivande i arbetsmiljöarbetet genom att arbeta med principiella och övergripande frågor, exempelvis:

- Policy, mål, handlingsplan och uppföljning av arbetsmiljön
- Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet med särskilt fokus på hot och våld
- Utbildning/information om arbetsmiljön
- Anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet
- Riskbedömning vid ändringar i verksamheten
- Planering vid användning av ämnen som kan orsaka ohälsa eller olycksfall
- Företagshälsovård
- Andra för myndigheten prioriterade frågor

SE PU
M

§ 12 Sekretess

Den som utsetts till skyddsombud, HSO, VSO, NHSO, är ledamot i skyddskommitté eller liknande forum eller har deltagit i anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet enligt AML kap 7 § 13 får inte röja eller utnyttja vad hen under uppdraget tagit del av gällande yrkeshemligheter, arbetsförfarande, arbetsförhållande eller enskildas personliga förhållanden.

§ 13 Tvistefrågor

Om arbetsgivarens och arbetstagarna företrädare i skyddskommittén inte kan enas i ett ärende är skyddskommittén skyldig att överlämna frågan till Arbetsmiljöverket om någon av parterna begär det (AMF 9 §).

Kan parterna inte enas i fråga som gäller arbetsmiljö ska frågan hänskjutas till Arbetsmiljöverket, som prövar frågan om den faller inom Arbetsmiljöverkets befogenheter enligt AMF 9 §.

§ 14 Avtalets giltighet

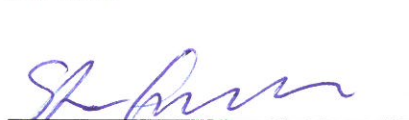
Avtalet gäller fr.o.m. 2017-12-01 och tillsvidare, med en ömsesidig uppsägningstid på tre månader.

För Statens institutionsstyrelse



Underskrift

För OFR



Underskrift



Namnförtydligande



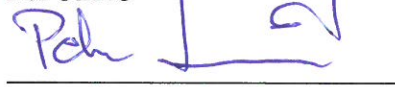
Namnförtydligande

För Saco-S



Underskrift

För SEKO



Underskrift

LENA HENRIKSSON

Namnförtydligande

Peter Kvist

Namnförtydligande

Bilaga 1 – Skyddsorganisation inom Statens institutionsstyrelse (SiS)

Skyddsombudets roll

Skyddsombudet företräder medarbetarna i arbetsmiljöfrågor och ska verka för en tillfredsställande arbetsmiljö. Skyddsombuden ska inom sitt skyddsområde vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall samt över att arbetsgivaren uppfyller kraven i det systematiska arbetsmiljöarbetet (AML 3 kap. 2a §).

Skyddsombudet skall delta vid

- Planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder, arbetsorganisation, ämnen
- Upprättande av handlingsplaner.

Arbetsgivaren ska samverka med skyddsombudet vid upprättande av riskbedömningar samt underrätta skyddsombudet om förändringar av betydelse för arbetsförhållandena inom skyddsområdet.

Skyddsombudet har rätt att

- ta del av de handlingar och få de upplysningar som behövs (AML 6 kap. 6 §) kräva arbetsmiljöåtgärd, arbetsmiljöundersökning, vända sig till Arbetsmiljöverket m.m. (AML 6 kap. 6a §)
- att stoppa farligt arbete, så kallat skyddsstopp (AML 6 kap. 7 §).

Arbetsgivaren ska underrätta skyddsombudet om till vem framställning i skyddsfrågor kan göras.

Efter överenskommelse och samordnad planering med arbetsgivaren får skyddsombud samla medarbetare för information om arbetsmiljöfrågor som rör verksamheten.

Huvudskyddsombudets roll

Om det på ett arbetsställe bara finns ett skyddsombud, så kallat ensamskyddsombud, får det skyddsombudet samtidigt huvudskyddsombudets uppgifter.

Huvudskyddsombudet ska samordna skyddsombudens verksamhet inom arbetsstället samt företräda dem utåt, exempelvis i kontakterna med arbetsgivaren om frågor som rör flera skyddsområden.

Huvudskyddsombudet ska genom information från skyddsombuden och medarbetarna medverka till att brister i arbetsmiljön upptäcks i tid och till arbetsgivaren samt skyddskommittén rapportera brister och samt förslag till åtgärder.

Eftersom huvudskyddsombudet också är skyddsombud för ett utpekat skyddsområde har huvudskyddsombudet i det uppdraget samma rättigheter som skyddsombuden (se § 5).

Huvudskyddsombudet har rätt att överklaga beslut av Arbetsmiljöverket. Om det inte finns något huvudskyddsombud på arbetsstället har ett annat skyddsombud rätt att överklaga. Rätten att överklaga gäller förelägganden, förbud och beslut om dispens från föreskrifter, regler i arbetstidslagen eller andra beslut som har rättsliga effekter.

Val av skyddsombud

Skyddsombuden utses av de kollektivavtalsbundna organisationerna. Valet ska protokollföras.

Vid ett arbetsställe med flera avdelningar bör skyddsombud utses för varje avdelning eller grupp av avdelningar med likartat arbete. För att uppfylla intentionerna i AMF § 6 ska det eftersträvas att det finns ett skyddsombud per skift vid skiftarbete. För skyddsombud bör ersättare utses. Ersättare bör eftersträvas att utses lokalt vid arbetsstället.

Skyddsombudet utses på tre år i taget om man inte kommer överens om något annat. De som har utsett skyddsombudet kan ta ifrån denne uppdraget i förtid om de är missnöjda med hur det sköts.

Val av skyddsombud ska omedelbart anmälas skriftligt till arbetsgivaren på respektive arbetsställe som ansvarar för att register över skyddsombud finns. Av informationen ska framgå skyddsombudets namn och adress, dennes skyddsområde och den tid för vilken skyddsombudet utsetts. Skyddsombudet ska få kopia av beslutet att de har blivit utsedda och att arbetsgivaren har underrättats.

Blankett för att meddela val av skyddsombud till arbetsgivaren finns som bilaga 2 (HSO) och bilaga 3 (SO).

Ledighet för uppdrag

Skyddsombudet har rätt till ledighet som fodras för uppdraget utan löneavdrag (AML 6 kap. 5 §).

När HSO och SO begär ledigt för att delta i sådana aktiviteter som NHSO kallar till ska kallelse samt dagordning bifogas till ledighetsansökan.

Utbildning

Skyddsombudet har en central roll i det praktiska/operativa arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen. Den som utses till skyddsombud ska ha insikt i och intresse för arbetsmiljöfrågor och känna till arbetsförhållandena inom sitt skyddsområde. Ett kompetent skyddsombud är en viktig resurs i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

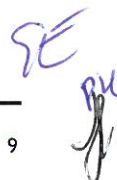
För att få engagerade och kunniga skyddsombud behöver de ha kunskap och kompetens. Nyttillträtt skyddsombud ska anmäla behov av utbildning till skyddskommittén på arbetsstället.

Arbetsgivaren och arbetstagarna svarar gemensamt för att skyddsombudet får nödvändig utbildning (AML 6 kap 4 §). Inom SiS är det skyddskommittén på respektive arbetsställe som ansvarar för att skyddsombudet får den utbildning de behöver. Arbetsgivaren står för kostnaderna för de utbildningar som parterna har kommit överens om.

För utbildningar som sker utanför arbetsgivarens regi och som i samverkan bedöms av arbetsgivaren vara skäligen för uppdraget ska kallelse samt utbildningens innehåll bifogas till ledighetsansökan.

Skyddsombud ska om möjligt ha påbörjat SiS grundläggande arbetsmiljöutbildning senast sex månader efter sitt tillträde.

Skyddsombud inom SiS ska även ges möjlighet att genomgå SiS interna utbildning i organisatorisk och social arbetsmiljö. Eventuellt nya myndighetsövergripande utbildningar för skyddsombud som sker i arbetsgivarens regi ska fastställas årligen av den centrala skyddskommittén.





Anslag om huvudskyddsombud

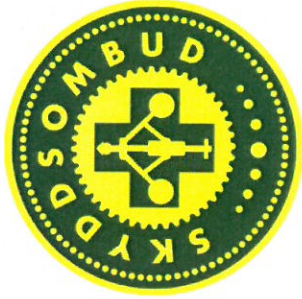
Namn: _____

Adress: _____

Skyddsområde: _____

Mandatperiod: _____

Ersättare vid frånvaro: _____



Anslag om skyddsombud

Namn: _____

Adress: _____

Skyddsområde: _____

Mandatperiod: _____

Ersättare vid frånvaro: _____