

Lokalt kollektivavtal om förnyelse, arbetsmiljö och samverkan - ramavtal

De centrala parterna har ett gemensamt synsätt om samverkan och kompetens inom hälso- och arbetsmiljöområdet i kommuner och landsting. Parternas uppfattning redovisas i "FAS 05 – Överenskommelse om förnyelse – arbetsmiljö – samverkan i kommuner, landsting och regioner" (bilaga 1).

Överenskommelsen är en utveckling av de tidigare avtalen "Utveckling -92, Överenskommelse om samverkan m.m. i kommuner och landsting" respektive "Kompetens -93, Överenskommelse om kompetens inom arbetsmiljö och rehabiliteringsområdet" och ersätter dessa tidigare överenskommelser.

Den centrala överenskommelsen "FAS 05" utgör grunden för det lokala avtalet i Hanninge kommun och ersätter det tidigare lokala kollektivavtalet om "medbestämmande och arbetsmiljö - samverkanssystem".

Avtalet gäller fr.o.m. 2010-01-01. Avtalet kan sägas upp med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Uppsägningen ska motiveras och vara skriftlig.

Anmärkning

I förekommande fall kan, fackliga organisationer och arbetsgivarpart, påkalla förhandlingar för att yrka på ändringar alt. tillföra avtalet nytt material, som resultat av medlemsdialog, utan att avtalet i sin helhet sägs upp.

Samverkan

§ 1 Rättslig grund

Medbestämmandelagen (MBL), arbetsmiljölagen (AML) och lagen om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen (FML) utgör den rättsliga grunden för samverkanssystemet.

§ 2 Syfte

Syftet med föreliggande avtal är att underlätta samverkan mellan parterna och ge medarbetarna möjlighet att på ett tidigt stadium komma med i berednings- och beslutsprocessen och därmed öka deras möjlighet till delaktighet och inflytande. Samverkanssystemet ska också understödja en fortlöpande utveckling av verksamheten så att den uppfyller medborgarnas krav på effektivitet, service och kvalitet. Systemet syftar även till att integrera verksamhetsfrågorna med frågor som rör hälsa, arbetsmiljö och medbestämmande.

§ 3 Arbetsplatsträff

Medarbetarnas inflytande är basen för samverkanssystemet. Den enskildes arbete påverkar och påverkas av arbetsgruppen och den närmaste arbetsledningen. Arbetsplatsträffen (APT) blir därmed ett forum av avgörande betydelse inom systemet.

Syftet med arbetsplatsträffar är att skapa ett forum för dialog mellan medarbetare och chef för att gemensamt arbeta med utveckling, planering och uppföljning av arbetet inom det egna området. Hälsa- och arbetsmiljöaspekterna ska integreras i verksamheten. Träffarna ska också ge förutsättningar för personlig och yrkesmässig utveckling liksom till ökat självbestämmande och ansvarstagande för alla medarbetare.

APT består av chef och medarbetare som har en naturlig arbetsgemenskap.

APT leds av chef med personal, budget- och verksamhetsansvar.

APT genomförs minst 10 gånger per år och schemaläggs halvårsvis i förväg.

Närvaron vid APT är obligatorisk och alla som har sitt huvudsakliga arbete förlagt till arbetsplatsen ska delta.

Kallelse och underlag ska utsändas i god tid, minst en vecka, innan APT. Sammankomsten ska dokumenteras som minnesanteckningar. Av minnesanteckningarna ska framgå arbetsgivarens beslut och medarbetarnas synpunkter.

Chef ansvarar för att minnesanteckningar skrivs och ser till att dessa blir kända för samtliga medarbetare.

Föregående minnesanteckningar tas upp som punkt vid nästkommande APT.

Möjlighet till facklig information ska finnas i anslutning till APT

Skyddsombud eller huvudskyddsombud ska ges möjlighet att delta vid arbetsplatsträffar..

APT ska behandla frågor som rör arbetsplatsen – exempelvis:

- Arbetsplatsens mål och uppdrag
- Organisation och verksamhet
- Kort- och långsiktig planering
- Ekonomi och budgetfrågor
- Hälsa- arbetsmiljöfrågor
- Kompetensutveckling
- Kvalitetsarbete
- Mångfalds- och likabehandlingsfrågor
- Lokalfrågor

För frågor som ska behandlas på APT är målet att nå enighet innan beslut.

Anmärkning

Om en fråga innebär något nytt och som normalt sett skulle vara av intresse för en arbetstagarorganisation att diskutera, ska frågan behandlas i samverkansgrupp. Samverkansgruppen har dock ingen överprövande funktion i förhållande till beslut fattade på APT.

§ 3.1 Samtal

På varje arbetsplats är det betydelsefullt att dialogen mellan medarbetare och chef sker så att var och en har möjlighet att framföra sina åsikter. Det sker dels i det dagliga arbetet dels genom regelbundet organiserade samtal mellan medarbetare och chef (*mål/ medarbetarsamtal, resultat/ lönesamtal*).

§ 4 Samverkansgrupp

Syftet med samverkansgrupper är att skapa forum för dialog mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationernas företrädare där parterna har gemensamt ansvar för att aktualisera frågor om verksamhetens utveckling, hälsa och arbetsmiljö.

Syftet är vidare att det ska vara möjligt att gemensamt delta i planerings- och beslutsprocessen och att överblicka och följa upp verksamheten. Arbetsgivarens representanter ansvarar för att frågor behandlas i samverkansgrupp innan beslut fattas.

Samverkansgrupp ska vara skyddskommitté enligt AML's regler. Den ska vara policyskapande i hälso- och arbetsmiljöfrågor. Vidare ska samverkansgruppen planera, kontrollera och följa upp:

- hälso- och arbetsmiljöförhållanden – det systematiska arbetsmiljöarbetet
- företagshälsovårdsverksamheten
- arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten

Samverkansgruppen ska även hantera information och utbildning om hälsa och arbetsmiljö. Dessa uppgifter ska integreras med övriga verksamhetsfrågor.

Samverkansgrupp svarar för att samverkanssystemet fungerar inom de delar av organisationen som den omfattar.

Samverkansgrupp följer upp att samverkanssystemet fungerar i enlighet med kollektivavtalets intentioner och rapporterar sina resultat till närmast högre nivå i samverkanssystemet.

Central samverkansgrupp svarar för att kontinuerlig utvärdering av samverkanssystemet sker. Utvärderingen ska genomföras årligen och redovisas i årsredovisningen.

§ 4.1 Organisation

Samverkansgrupper ska knytas till beslutsnivåerna i verksamheten och ansluta till linjeorganisationen.

Samverkansgrupp finns på tre olika nivåer i organisationen:

Central samverkansgrupp (CESAM)

Förvaltningsövergripande samverkansgrupp (Förvaltningsgrupp(FG))

Lokal samverkansgrupp (LOKSAM)

På central, ej förvaltningsanknuten nivå, ska finnas en partssammansatt samverkansgrupp (CESAM).

På varje förvaltning ska finnas en förvaltningsgrupp (FG).

Lokal samverkansgrupp (LOKSAM) inrättar arbetsplatsträffar.

Samverkansgrupp på förvaltningsnivå inrättar arbetsplatsträffar i de fall lokal samverkansgrupp saknas.

Lokal samverkansgrupp kan inrättas av förvaltningsgrupp.

§ 4.2 Sammansättning

Samverkansgrupper består av fasta ledamöter och ersättare och utses av arbetsgivarparten respektive de fackliga organisationerna.

Respektive part kan vid behov kalla in personer med särskild sakkunskap.

Anmärkning

Bland arbetstagarrepresentanterna ska skyddsombud vara representerade.

§ 4.3 Arbetsformer

Samverkansgrupp sammanträder minst fyra gånger per år.

Kallelse med eventuellt underlag utsänds i god tid, minst en vecka, innan sammankomsten. Vid sammanträdet ska justerare utses och protokoll upprättas.

Frågor som tas upp i central samverkansgrupp ska vara förvaltningsövergripande och ha ett tydligt partsintresse.

Förvaltningsgrupp och lokal samverkansgrupp ska särskilt behandla frågor som rör den egna förvaltningen respektive den egna verksamheten – exempelvis:

- Förvaltningens respektive verksamhetens mål och uppdrag
- Organisations- och verksamhetsfrågor
- Ekonomi- och budgetfrågor
- Hälso- och arbetsmiljöfrågor
- Kvalitetsarbete
- Personal- och lönepolicyfrågor
- Företagshälsovårdsverksamheten
- Arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten
- Mångfalds- och likabehandlingsfrågor
- Lokalfrågor

Samverkansgrupp kan utse särskild arbetsgrupp för beredning av t ex arbetsmiljöärenden.

§ 5 Samråd

Arbetsgivaren är ansvarig för beslut och verkställighet i alla verksamhetsfrågor.

Arbets sättet på arbetsplatsträffar och samverkansgrupper ska präglas av att genom samråd nå enighet före beslut. Sådana beslut får ej strida mot lagar och avtal.

Samråd i samverkansgrupp ersätter information och förhandling enligt MBL 11, 19 och 38 §§. Vid oenighet i sådan samverkansgrupp kan arbetstagarorganisationen begära att arbetsgivaren fullgör sin förhandlingsskyldighet enligt MBL.

Om lokal part finner att en fråga inte lämpar sig för behandling i samverkanssystemet tillämpas MBL respektive AML i sin helhet i den frågan.

Anmärkning

Exempel på ärenden som inte lämpar sig för behandling i samverkanssystemet är: avstängning, förflyttning, omplacering, anpassningsärenden vad avser enskilda individer och LAS-ärenden.

Kollektivavtalsförhandlingar, tvisteförhandlingar samt förhandlingar rörande enskilda löne- och anställningsvillkor får ej ske i samverkansgrupp.

Samråd i samverkansgrupp utgör tillika behandling i skyddskommitté enligt AML 6 kap 9 §.

Hälsa och arbetsmiljö

§ 6 Rättslig grund

Den rättsliga grunden för hälso- och arbetsmiljöarbetet finns i gällande lagstiftning, föreskrifter och avtal.

§ 7 Kompetensutveckling

Chefer, medarbetare och skyddsombud, liksom andra anställda som har funktioner som stödjer hälso- och arbetsmiljöarbetet, ska ha kontinuerlig kompetensutveckling för att säkra god hälsa och arbetsmiljö på arbetsplatsen.

§ 8 Utformning av arbetsmiljön

Arbetsmiljön (arbetsorganisation, arbetsinnehåll och arbetstid) ska utformas så att medarbetaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall.

§ 9 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Utveckling av organisation och arbetsmiljö förutsätter att arbetsgivaren i samverkan och utifrån ett verksamhetsperspektiv bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

§ 10 Säkerställande av god arbetsmiljö

Säkerställande av en god arbetsmiljö innebär att arbetsgivaren ska:

- se till att verksamheten har tydliga mål och strukturer
- utveckla arbetsorganisation, arbetssätt och metoder i samverkan med medarbetarna
- med utgångspunkt i verksamhetskraven ge medarbetarna möjlighet till individuell anpassning avseende förläggning av arbetstid, arbetstidens omfattning och var arbetsuppgifterna ska utföras
- genomföra rekrytering utifrån ett kompetensbaserat rekryteringssätt
- främja och stödja hälsofrämjande insatser
- månadsvis följa upp sjukfrånvaron samt vidta nödvändiga åtgärder utifrån resultatet
- bedriva arbetslivsinriktad rehabilitering och arbetsanpassning i enlighet med kommunens rehabiliteringsprocess

§ 11 Företagshälsovård

Företagshälsovården ska vara en resurs i kommunens Hälso- och arbetsmiljöarbete. Den ska vara behovsanpassad och ha ett nära samarbete med Haninge kommun. Anställda ska efter godkännande av chef eller PA-konsult kunna vända sig till företagshälsovården.

§ 12 Årliga arbetsmiljöundersökningar

Årliga arbetsmiljöundersökningar som ska omfatta såväl den fysiska som de psykosociala förhållandena ska genomföras.

§ 13 Introduktion

Introduktionen av nyanställda ska på olika nivåer utformas på ett sådant sätt att den bidrar till att ge kunskap om kommunens hälso- och arbetsmiljöarbete.