

Lokalt avtal om samverkan med skyddsorganisationen inom SiS

§ 1 Avtalets omfattning

Avtalet omfattar all verksamhet som bedrivs inom SiS.

§ 2 Syfte

Syftet med detta avtal är att reglera de delar av SiS skyddsorganisation som inte omfattas av arbetsmiljölagen (1977:1160), AML, samt arbetsmiljöförordningen (1977:1166), AMF, det vill säga på verksamhetsområdesnivå och på myndighetsövergripande nivå.

Grunden för arbetsmiljöarbetet inom SiS är att det sker i direkt anslutning till där arbetet utförs. Det innebär bland annat att det ska finnas skyddskommittéer på samtliga organisatoriska nivåer inom myndigheten. Skälet till det är att arbetsmiljöfrågor ska hanteras i det forum som är bäst lämpat att lösa dessa. Med bäst lämpat avses bland annat tillgång till resurser i form av kunskap om verksamheten och därmed ändamålsenliga lösningar, mandat att ta beslut kring adekvata åtgärder samt ekonomiska medel för dessa åtgärder.

Om man på den aktuella organisatoriska nivån bedömer att resurserna är otillräckliga eller saknas, ska arbetsmiljöfrågan skickas vidare uppåt i skyddsorganisationen för stöd om åtgärder. En förutsättning för att ärendet ska kunna skickas vidare uppåt, är att det är tillräckligt undersökt. Det ska också vara tydligt formulerat vad som har begränsat hanteringen på den organisatoriska nivån där frågan uppkommit. När den överordnade organisatoriska nivån har hanterat ärendet, ska återkoppling ges till den nivå där frågan uppkommit.

Syftet med arbetssättet är att ärenden vid behov lyfts till en överordnad nivå i myndigheten och att ärenden som väcks på en överordnad nivå, vid behov, skickas

nedåt i organisationen och att det fungerar som en röd tråd inom skyddsorganisationens arbete. Arbetsstället ska också underlätta prioriteringen av insatser inom arbetsmiljöområdet och förhindra att viktiga frågor inte hanteras.

I SiS arbetsmiljöhandbok (arbetsmiljöhandboken) finns mer information om vilka kanaler som ska användas för arbetsmiljöfrågor i skyddsorganisationen.

§ 3 Arbetsställen

Begreppet arbetsställe definieras i förarbetena till AML. Arbetsstället är det lokala avgränsade område inom vilket en arbetsgivare bedriver arbete och ska i princip avse en och samma ort.

Följande enheter utgör arbetsställen inom SiS:

- Huvudkontoret
- Respektive verksamhetskontor
- Respektive institution

Ytterligare indelning av arbetsställen 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 kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationerna (arbetstagarorganisationerna) ska samråda om indelningen i skyddsområden. Arbetstagarorganisationerna ska skriftligt informera arbetsgivaren om hur ett arbetsställe är indelat i skyddsområden. Det sker till respektive institutionschef/verksamhetsdirektör och vad avser huvudkontoret till den som utsetts att vara ordföranden i skyddskommittén på huvudkontoret. Informationen ska också delges det verksamhetssamordnande skyddsombudet inom verksamhetsområdet och i samtliga fall det nationella huvudskyddsombudet.

§ 5 Skyddsombud (SO)

På ett arbetsställe med minst fem arbetstagare ska det finnas minst ett skyddsombud (SO), (6 kap. 2 § AML). Det bör också finnas ersättare för varje skyddsombud på arbetsstället.

Ett skyddsombud ska ha god förtroenhet med arbetsförhållandena inom sitt skyddsområde (6 § AMF) och företräder samtliga medarbetare, oavsett facklig tillhörighet eller om de är oorganiserade.

SO utses av arbetstagarorganisationerna enligt den process som dessa har kommit överens om.

Läs mer om skyddsombudets uppdrag, rättigheter och skyldigheter i arbetsmiljöhandboken.

§ 6 Huvudskyddsombud (HSO)

Om det vid ett arbetsställe finns mer än ett skyddsombud, ska skyddsombudsorganisationen på arbetsstället utse ett av skyddsombuden att vara huvudskyddsombud (HSO) (6 kap. 3 § AML). HSO företräder samtliga medarbetare på arbetsstället, oavsett facklig tillhörighet eller om de är oorganiserade.

Samtliga HSO har rätt att delta på den årliga samordningsträff som anordnas av det nationella huvudskyddsombudet (se nedan under § 8).

Läs mer om huvudskyddsombudets uppdrag i arbetsmiljöhandboken.

§ 7 Verksamhetssamordnande skyddsombud (VSO)

Inom varje verksamhetsområde ska det finnas ett verksamhetssamordnande skyddsombud (VSO) som företräder samtliga medarbetare inom verksamhetsområdet. VSO väljs av och ur gruppen av huvudskyddsombud inom verksamhetsområdet och på en mandatperiod om tre år.

Tiden för uppdraget som VSO är 25 procent om inte annat avtalas. För tid utöver 25 procent ska VSO ha dialog med verksamhetsdirektören för verksamhetsområdet. Detsamma gäller för eventuella resor i uppdraget, samt behov av logi i samband med resa. Kostnaden för den arbetstid som åtgår för uppdraget, samt för resor och möten tillsammans med HSO respektive det nationella huvudskyddsombudet budgeteras på respektive verksamhetsområde.

VSO ska i första hand verka som stöd för huvudskyddsombuden inom det egna verksamhetsområdet. VSO kan också vara behjälplig vid uppstart av skyddsorganisation och skyddskommitté på begäran av skyddsombud och/eller institutionschef. VSO kan inte ta över lokala skyddsfrågor på institution. Rätten att begära åtgärder i enlighet med 6 kap 6 a § eller 6 kap 7 § AML ligger istället hos skyddsombuden på respektive institution.

VSO ska ha regelbundna avstämningar med HSO i verksamhetsområdet, dels för att informera om vilka frågor som har diskuterats på verksamhetsområdets skyddskommitté, dels få upplysningar om aktuella frågor på respektive institution.

VSO ska delta på verksamhetsområdets skyddskommittémöten och där föra fram gemensamma synpunkter från HSO inom verksamhetsområdet, samt medverka i uppföljningar av handlingsplaner och i alla för verksamhetsområdet prioriterade arbetsmiljöfrågor.

VSO har rätt att delta på fyra strategiska möten om året som det nationella huvudskyddsombudet kallar till. VSO har också rätt att kalla HSO inom det egna verksamhetsområdet till två samordningsmöten om året. Mötena ingår i den angivna omfattningen av uppdraget om 25 procent.

Vid längre semester eller sjukdom ska en ersättare för VSO utses av skyddsombudsorganisationen inom det egna verksamhetsområdet.

§ 8 Nationellt huvudskyddsombud (NHSO)

SiS nationella huvudskyddsombud (NHSO) är en funktion på strategisk nivå i myndigheten och skyddsombudsorganisationens representant i SiS centrala skyddskommitté. NHSO företräder samtliga medarbetare inom myndigheten.

NHSO utses av arbetstagarorganisationerna och väljs för en treårsperiod. Uppdraget är på heltid (100 procent) om inte annat avtalas.

NHSO har i uppdrag att samverka till utveckling inom arbetsmiljöområdet med arbetsgivaren, samt att följa upp myndighetens strategiska och systematiska arbetsmiljöarbete. Uppföljning sker inom ramen för CSK men även kontinuerligt med HR-direktören. Kostnader för arbetstid samt resor och möten budgeteras på HR-avdelningen.

NHSO ska vara ett stöd för VSO men ska inte ta över deras uppdrag. NHSO har rätt att kalla samtliga VSO till fyra möten per år och ska dessutom ha kontinuerliga avstämningar med VSO-gruppen.

NHSO har rätt att en gång om året samla samtliga HSO till en nationell samordningsträff.

Vid längre semester eller sjukdom ska en ersättare för NHSO träda i dennes ställe.

§ 9 Skyddskommittéer

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

På SiS innebär ovanstående att det ska finnas skyddskommittéer på varje institution och på huvudkontoret. Därutöver är arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna överens om att det ska finnas skyddskommittéer på verksamhetsområdesnivå och på myndighetsövergripande nivå. På verksamhetskontoren ska skyddskommittéer inrättas om arbetstagarna begär det (jfr 6 kap. 8 § AML).

Skyddskommittén på respektive organisatorisk nivå ska bestå av företrädare för arbetsgivaren och skyddsombud samt vara partssammansatt. I skyddskommittén på institution ingår HSO, i skyddskommittén på verksamhetsområdesnivå VSO och i centrala skyddskommittén NHSO. På institutionsnivå kan även fler skyddsombud än HSO delta, vilket skyddskommittén i sådana fall kommer överens om. En företrädare från respektive arbetstagarorganisation ingår också i skyddskommittén på institution och på verksamhetsområdesnivå.

Skyddskommittén på institutionsnivå leds av institutionschefen, på verksamhetsområdesnivå av verksamhetsdirektören och på huvudkontoret av den arbetsgivarföreträdare som anges i myndighetens arbets- och delegationsordning eller på annat sätt har beslutats har till uppdrag att leda skyddskommittén. På myndighetsövergripande nivå leds skyddskommittén av myndighetschefen.

Skyddskommittén på respektive nivå ska sammanträda minst fyra gånger per år.

I arbetsmiljöhandboken finns mer information om skyddskommittéernas uppdrag samt förslag på dagordning.

§ 10 Central skyddskommitté (CSK)

Centrala skyddskommittén (CSK) är myndighetens skyddskommitté på övergripande nivå och är därmed ett forum för samverkan om arbetsmiljöfrågor av myndighetsövergripande och strategisk betydelse.

Förutom generaldirektören som leder CSK består skyddskommittén av följande ledamöter: HR-direktören, en av verksamhetsdirektörerna, säkerhetsdirektören, NHSO samt en företrädare från respektive arbetstagarorganisation.

CSK ska bevaka och vara pådrivande i arbetsmiljöarbetet i hela myndigheten genom att arbeta med strategiska och myndighetsövergripande frågor såsom:

- Arbetsmiljöpolicy och mål för myndighetens arbetsmiljöarbete
- Förändringar i arbetsmiljöhandboken och andra styrande dokument
- Uppföljning av implementering av styrande dokument och utvärdering

- Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet i myndigheten med särskilt fokus på att minska risken för hot och våld gentemot medarbetare och minskade sjuktal
- Arbetsmiljöfrågor kopplade till såväl strategiska som årliga verksamhetsmål
- Riskbedömningar vid förändringar i verksamheten som berör hela myndigheten
- Företagshälsovård – upphandling och uppföljning av ingångna avtal
- Andra för myndigheten prioriterade arbetsmiljöfrågor

CSK:s arbete kan även komma att bedrivas inom ramen för olika arbetsutskott med ansvar för vissa fokusområden. Mer information om CSK:s arbetssätt finns i arbetsmiljöhandboken.

§ 12 Sekretess

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

§ 13 Tvistefrågor

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

§ 14 Avtalets giltighet

Avtalet gäller fr.o.m. 2020-10-21 och tillsvidare, med en ömsesidig uppsägningstid på tre månader.

För Statens institutionsstyrelse

För OFR/S

Katarina Tillgren

Thord Jansson

För Saco-S

För SEKO

Lena Henriksson

Peter Kvist