



Lokalt kollektivavtal om arbetsmiljösamverkan vid Lunds universitet

Syfte

Detta avtal tydliggör hur arbetet med den fysiska och den organisatoriska och sociala arbetsmiljön ska drivas och organiseras inom Lunds universitet utifrån gällande lagar och regler och mot bakgrund av Lunds universitets gällande arbetsmiljöpolicy. Avtalet fastställer således formerna för att nå en effektiv arbetsmiljösamverkan mellan arbetsgivare och anställda. Avtalet bygger dels på proaktivt arbete i samverkan med skyddsombud dels på uppföljning av det systematiska arbetet.

En god och effektiv samverkan ska vara grunden i allt arbetsmiljöarbete inom Lunds universitet. Lunds universitets arbetsmiljöpolicy tydliggör målet för hur arbetsförhållandena ska vara och vilka målsättningar med arbetsmiljöarbetet som universitetet har.

Sättet att organisera arbetsmiljöarbetet har sin utgångspunkt i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om Systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM (AFS 2001:1).

Arbetsmiljöarbetets organisation

1 § Universitetet är en stor organisation med hög grad av decentralisering och en tydlig uppgiftsfördelning mellan universitetets organisatoriska nivåer.

Arbetsmiljösamverkan ska därför ske på följande tre nivåer:

- **Institutionsnivå** – avser arbetsmiljösamverkan inom institution¹ mellan prefekt och skyddsombud respektive mellan prefekt och anställd². Fakultetsstyrelsen kan även inrätta ett eller flera samverkansorgan, så kallade Hälsa-, miljö- och säkerhetskommittéer (fortsättningsvis benämnd HMS-kommittéer). En HMS-kommitté är ett samverkansorgan som kan spänna över en institution, flera institutioner eller delar av en eller flera institutioner verksamma i ett gemensamt hus eller ett centrum
- **Fakultetsnivå** – avser arbetsmiljösamverkan dels inom fakulteten¹ mellan dekan och huvudskyddsombud dels i lokal skyddskommitté.

¹ Benämningen fakultet respektive institution inkluderar verksamheter som enligt universitetets arbetsordning har motsvarande organisatoriska ställning. T.ex. den universitetsgemensamma förvaltningen motsvaras av fakultetsnivå och sektioner av institutionsnivå. Universitetets särskilda verksamheter, USV, har särskilda bestämmelser, se förhandlingsprotokoll 190214.

² Arbetsgivaren har arbetsmiljöansvar för såväl anställda som för studenter.

- **Universitetsgemensam nivå** – avser arbetsmiljösamverkan dels mellan universitetsledning och överskyddsombud dels arbetsmiljösamverkan i en central skyddskommitté.

Universitetsgemensamma instruktioner för arbetsmiljösamverkan på institutionsnivå samt i lokal- och central skyddskommitté ska finnas. Arbetsgivaren utarbetar och reviderar instruktionerna i samverkan med arbetstagarorganisationerna.

Arbetsmiljösamverkan på institutionsnivå

2 § Arbetsmiljöarbetet förutsätter att både arbetsgivare och anställda deltar i arbetet för att främja en god arbetsmiljö. Arbetsmiljösamverkan vid institution kan ske på olika sätt och i olika konstellationer. I frågor som rör studenternas arbetsmiljö ska även samverkan ske med studerandeskyddsombud.

Samverkan mellan arbetsgivaren och anställda

2a § En kontinuerlig dialog om arbetsmiljö och hälsa ska ske mellan arbetsmiljöansvarig chef³ och anställd. Förutom i form av utvecklingssamtal ska arbetsmiljöfrågor tas upp regelbundet⁴ i gemensamma forum. Arbetsgivaren ansvarar för att sådana genomförs. Det åligger varje anställd att delta i dessa forum och bidra i diskussioner kring arbetsmiljön. Arbetsmiljödiskussioner ska dokumenteras i minnesanteckningar.

Samverkan mellan arbetsgivare och skyddsombud

2b § Arbetsgivaren ska regelbundet och vid särskilda behov kalla det eller de skyddsombud som verkar inom skyddsområdet till samråd om det systematiska arbetsmiljöarbetet. Samråd ska också ske om skyddsombud så begär. Arbetsgivaren ska involvera skyddsombud om förändringar av betydelse för arbetsmiljöförhållandena inom skyddsombudets område.

Instruktioner för detta ska finnas.

Samverkan i HMS-kommitté där sådan är inrättad

2c § Arbetsmiljösamverkan på institutionsnivå kan ske i en av fakultetsstyrelsen inrättad HMS-kommitté för en eller flera institutioner. HMS-kommittén är då ett beredande och rådgivande organ till institutionsledning/-ar. Vid arbetsmiljösamverkan i HMS-kommitté ska alltid minst en arbetsgivareföreträdare, tillika prefekt, eller annan beslutsbehörig företrädare och ett skyddsombud för respektive institution ingå. Studerandeskyddsombud ska ha närvaro- och yttranderätt.

³ Se gällande föreskrifter om fördelning av uppgifter inom arbetsmiljö och brandskydd vid Lunds universitet.

⁴ Med regelbundet avses att hänsyn ska tas till rådande förhållanden på arbetsplatsen och till aktuella åtgärds- och handlingsplaner inom SAM.

Uppföljning av arbetsmiljöarbetet på institutionsnivå

2d § Vid institutioner ska uppföljningar av det systematiska arbetsmiljöarbetet göras årligen, i samverkan mellan arbetsgivare och skyddsombud och enligt processer fastställda av universitetet. Resultaten från de årliga SAM-uppföljningarna ska lämnas till fakultetens lokala skyddskommitté för vidare analys.

Arbetsmiljösamverkan på fakultetsnivå

3 § På fakultetsnivå utgör den lokala skyddskommittén samverkansorgan för arbetsmiljöfrågor.

Samverkan mellan arbetsgivare och huvudskyddsombud

3a § Arbetsgivaren ska regelbundet och vid särskilda behov kalla det eller de huvudskyddsombud som verkar inom skyddsområdet till samråd om det systematiska arbetsmiljöarbetet på fakulteten. Samråd ska också ske på begäran av huvudskyddsombud. Arbetsgivaren ska involvera huvudskyddsombud om förändringar av betydelse för arbetsmiljöförhållandena inom huvudskyddsombudets område.

Instruktioner för detta ska finnas.

Samverkan i lokal skyddskommitté (LSK)

3b § En lokal skyddskommitté ska finnas inom varje fakultet. Den lokala skyddskommittén ska vara ett samverkansorgan mellan arbetsgivaren och huvudskyddsombud i frågor som rör planering, genomförande och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet inom fakulteten. Finns studerandeskyddsombud vid fakulteten ska två av dessa ingå i den lokala skyddskommittén.

Den lokala skyddskommittén ska ur ett fakultetsperspektiv följa utvecklingen i frågor som rör det förebyggande arbetet mot ohälsa och olycksfall samt det främjande arbetet för en god arbetsmiljö. Den lokala skyddskommittén ska delta i planeringen av fakultetens arbetsmiljöarbete och till fakultetsledningen lämna förslag till åtgärder samt följa upp dessa.

Uppföljning av arbetsmiljöarbetet på fakultetsnivå

3c § Den lokala skyddskommittén ansvarar för att analys av resultat av uppföljning och handlingsplaner rörande det systematiska arbetsmiljöarbetet vid fakultetens institutioner förs vidare till den centrala skyddskommittén. Den lokala skyddskommittén ska även återkoppla till institutionerna exempelvis i frågor som rör resultatet av deras årliga SAM-uppföljningar och handlingsplaner.

Inrättande av lokal skyddskommitté

3d § Fakultetsstyrelsen ska efter samråd med arbetstagarorganisationerna besluta om antalet ledamöter i den lokala skyddskommittén⁵. Antalet ledamöter, med undantag för studerandeskyddsombud, ska vara minst fem (5) och som mest 14, varav minst två representanter för arbetsgivaren och tre för de anställda.

⁵ Där ingen fakultetsstyrelse finns, t.ex. inom universitetsgemensamma förvaltningen, beslutar ansvarig chef efter samråd med arbetstagarorganisationerna.

Fakultetsstyrelsen utser arbetsgivarens representanter och ersättare i den lokala skyddskommittén. Dekan⁶ eller annan beslutsbehörig företrädare för fakulteten ska vara ledamot, tillika ordförande, i den lokala skyddskommittén⁷. Det ska finnas en ställföreträdare för ordföranden som den lokala skyddskommittén utser bland kommitténs arbetsgivarrepresentanter.

Arbetsstagarorganisationerna ska gemensamt utse de anställdas företrädare av vilka minst en ska vara huvudskyddsombud inom fakulteten.

Studerandeskyddsombuden vid fakulteten har rätt att utse två studerandeskyddsombud.

Arbetsgivarens och de anställdas ledamöter utses normalt för en period om tre år.

Arbetsgivaren ska utse sekreterare till den lokala skyddskommittén, sekreteraren är inte ledamot i kommittén.

Formalia kring sammanträden och arbetsformer

3e § Arbetsgivaren ska kalla till sammanträden i den lokala skyddskommittén. Den lokala skyddskommittén ska sammanträda minst fyra gånger per år.

Den lokala skyddskommittén ska kalla sakkunniga föredragande eller adjungera funktioner, som kommittén behöver för att utföra sitt arbete. Den lokala skyddskommittén beslutar själv om sina arbetsformer när det gäller till exempel utskott och arbetsgrupper.

Den lokala skyddskommittén ska dokumentera sina sammanträden i form av sammanträdesprotokoll.

Universitetsgemensamma instruktioner för lokal skyddskommitté ska finnas.

Arbetsmiljösamordnare

3f § Varje fakultet ska säkerställa att det finns en samordnande funktion – arbetsmiljösamordnare – som har till uppgift att stödja fakultetens arbete med att driva och följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Arbetsmiljösamverkan på universitetsgemensam nivå

4 § På universitetsgemensam nivå utgör den centrala skyddskommittén det lagstadgade samverkansorganet för arbetsmiljöfrågor.

Samverkan mellan arbetsgivare och överskyddsombud⁸

4a § Arbetsgivaren ska regelbundet och vid särskilda behov kalla överskyddsombud till samråd om det systematiska arbetsmiljöarbetet på universitetet. Samråd ska också ske om överskyddsombuden så begär. Arbetsgivaren ska involvera överskyddsombud om förändringar av betydelse för arbetsmiljöförhållandena som rör hela universitetet eller mer än en fakultet.

⁶ Dekan motsvaras av förvaltningschef vid den universitetsgemensamma förvaltningen.

⁷ Består en fakultet enbart av en institution kan även företrädare för institutionen vara ledamot tillika ordförande.

⁸ Enligt rektorsbeslut 2012-10-25 Dnr LS 2012/667.

Samverkan i central skyddskommitté (CSK)

4b § Den centrala skyddskommittén ska vara ett samverkansorgan mellan arbetsgivaren och företrädare för de anställda i frågor som rör planering, genomförande och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet inom universitetet.

Den centrala skyddskommittén ska delta i planering av arbetsmiljöarbetet och med målen i universitetets arbetsmiljöpolicy som utgångspunkt initiera och följa upp åtgärder rörande universitetets arbetsmiljöarbete.

Uppföljning av arbetsmiljöarbetet på universitetsgemensam nivå

4c § Den centrala skyddskommittén ska årligen avge, och tillgängliggöra, en rapport över hur arbetsmiljöarbetet inom universitetet bedrivits samt vilka områden som identifierats där arbetsmiljöarbetet och samverkan kring arbetsmiljöarbetet kan utvecklas.

Den centrala skyddskommittén ska även återkoppla till fakulteterna exempelvis i frågor som rör resultatet av deras årliga SAM-uppföljningar och handlingsplaner.

Inrättande av den centrala skyddskommittén

4d § Den centrala skyddskommittén ska ha nio (9) ledamöter som företräder arbetsgivaren och de anställda. Rektor eller annan företrädare i universitetsledningen ska vara ledamot, tillika ordförande, i den centrala skyddskommittén. Rektor utser övriga två ledamöter som representerar arbetsgivaren. Det ska finnas en ställföreträdare för ordföranden som den centrala skyddskommittén utser bland kommitténs arbetsgivarrepresentanter.

Arbetsgivaren kan därutöver kalla personer, som adjungerade arbetsgivarrepresentanter, med närvaro- och yttranderätt till centrala skyddskommitténs sammanträden.

Arbetsstagarorganisationerna har rätt att sammantaget utse sex ledamöter, varav minst tre ska vara överskyddsombud.

Arbetsgivarens och de anställdas ledamöter utses normalt för en period om tre år.

Studerandeskyddsombuden har rätt att utse två studerandeskyddsombud som ska ingå som ledamöter i centrala skyddskommittén.

Eventuella ersättare deltar i ordinarie ledamots frånvaro.

Arbetsgivaren ska utse sekreterare till den centrala skyddskommittén, sekreteraren är inte ledamot i kommittén.

Formalia kring sammanträden och arbetsformer

4e § Arbetsgivaren ska kalla till sammanträden i den centrala skyddskommittén. Den centrala skyddskommittén ska sammanträda minst fyra gånger per år. Den centrala skyddskommitténs ordinarie möten ska fastställas årsvis.

Den centrala skyddskommittén ska kalla sakkunniga föredragande, eller adjungera funktioner, som kommittén behöver för att utföra sitt arbete. Den centrala skyddskommittén beslutar själv om sina arbetsformer när det gäller till exempel utskott och arbetsgrupper.

Den centrala skyddskommittén ska dokumentera sina sammanträden i form av sammanträdesprotokoll.

Universitetsgemensamma instruktioner för den centrala skyddskommittén ska finnas.

Skyddsområde och val av skyddsombud

5 § Universitetet består av olika skydds- och huvudskyddsområden. De avtalsbärande arbetstagarorganisationerna ska inrätta skydds- och huvudskyddsområden i samråd med arbetsgivaren i enlighet med utarbetad process. Om samsyn inte nås beslutar arbetstagarorganisationerna.

Arbetstagarorganisationerna ska utse skyddsombud efter att ha tillställts nomineringar enligt fastställd process och tillser att arbetsgivaren löpande har en uppdaterad förteckning över utsedda skyddsombud. Arbetstagarorganisationerna tillser att huvudskyddsombud utses. Arbetstagarorganisationerna inom Lunds universitet har dessutom rätt att utse vardera ett överskyddsombud.

Instruktioner för val av skyddsombud ska finnas.

Informations- och förhandlingsskyldighet enligt MBL

6 § Viktigare organisationsförändringar omfattas av informations- och förhandlingsskyldighet enligt lag om medbestämmande i arbetslivet. Förändringar i verksamheten kan därmed både omfattas av arbetsmiljösamverkan och MBL.

Giltighetstid

7 § Avtalet gäller fr.o.m. 2018-01-01 och tillsvidare under Villkorsavtal-T/Villkorsavtal (Seko, OFR/S) giltighetstid och ersätter Lokalt arbetsmiljöavtal 1993-07-01. Tillämpningen kan dock anstå till dess att de lokala skyddskommittéerna på fakultetsnivå inrättats dock senaste till den 1 augusti 2018. Avtalet kan sägas upp skriftligen under sin giltighetstid med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.