Samverkansavtal för Mölndals stad

Dokumenttyp Lokalt kollektivavtal (bilaga 1)	**Gäller från och med** 2024-01-01	**Uppsägningstid** 3 månader
Ansvarig Förhandlingsansvarig	**Gäller för** Mölndals stad	**Originalhandling** Finns i HR-enhetens arkiv

Mål och syfte

Parternas mål är att uppnå verksamhetsanpassad samverkan som ger medarbetare och lokala parter delaktighet och inflytande och därmed förutsättningar att åstadkomma en väl fungerande verksamhet med en god arbetsmiljö. En väl fungerande samverkan utgår från arbetsplatsen och ger medarbetare, fackliga företrädare och skyddsombud/huvudskyddsombud delaktighet i beslutsprocesser om verksamheten och dess utveckling samt i arbetsmiljöarbetet. Parternas övertygelse är att denna delaktighet främjar hälsa och ökar engagemanget för verksamheten vilket bidrar till bra beslut och bättre verksamhet. Ett aktivt arbetsmiljö- och hälsoarbete minskar ohälsa och förhindrar arbetsrelaterade olycksfall samt sjukdom. Med ”arbetsmiljö och hälsa” avses såväl hälsofrämjande som förebyggande åtgärder där risk- och friskfaktorer identifieras.

Rättslig grund

Medbestämmandelagen (MBL), arbetsmiljölagen (AML) och lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML) ligger till grund för detta avtal. Avtalet utgör en vidareutveckling av de arbets- och samverkansformer som framgår av MBL och AML för att främja samverkan.

Facklig företrädare (som också innefattar rollen arbetsplatsombud) representerar sina medlemmar utifrån MBL och skyddsombud bevakar arbetsmiljöfrågor för medarbetare inom sitt skyddsområde utifrån AML. Rollerna som facklig företrädare respektive skyddsombud kan innehas av olika representanter eller en och samma representant. Frågor som rör kollektivavtal hanteras inte enligt detta avtal. Samverkanssystemet ersätter förhandling och information enligt 11, 12, 19 §§ MBL samt kap 6 AML. Individärenden behandlas inte i samverkan.

Part kan begära att en viss fråga i dess helhet ska förhandlas enligt MBL i stället för att hanteras i samverkan. Det ska i sådant fall meddelas motparten snarast, senast under det första samverkanstillfället. Vid oenighet i fråga efter avslutad samverkan kan arbetstagarorganisationen påkalla central förhandling enligt 14 § MBL. Skriftlig framställan om förhandling ska i sådant fall vara arbetsgivaren tillhanda inom sju kalenderdagar i enlighet med § 7 Kommunalt Huvudavtal (KHA 94).

Förutsättningar för väl fungerande samverkan samt arbetsmiljö- och hälsoarbete

Samverkan förutsätter en dialog mellan arbetsgivare och medarbetare, fackliga företrädare samt skyddsombud. Samverkan förutsätter också en förståelse för värdet med att beslut bereds och förankras gemensamt. Arbetsgivaren ska i samverkan bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. En väl fungerande samverkan och ett framgångsrikt arbetsmiljö- och hälsoarbete förutsätter även:

- Goda kunskaper hos chefer, fackliga företrädare och medarbetare om samverkansavtalet, medbestämmandelagen och arbetsmiljölagen.
- En organisation med tydlig delegering av uppdrag, uppgifter och befogenheter samt klargjorda rollfördelningar.
- Arbetsgivaren har kunskap och rutiner för arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering.

Varje medarbetare har rätt till facklig information på betald arbetstid. De lokala arbetstagarorganisationerna ska ges tillfälle att regelbundet informera medlemmarna om facklig verksamhet. Den ska också utgöra ett viktigt komplement till arbetsgivarens information och till dialogen mellan arbetsgivare och medarbetare. Facklig information kan ske inom ramen för, eller i direkt anslutning till, arbetsplatsträff (APT). Om ytterligare tillfällen för facklig information ska beredas

medlemmarna ska samråd ha ägt rum med arbetsgivaren senast två veckor i förväg vad gäller tid, plats och medlemmar. Om informationen läggs utanför ordinarie arbetstid, utgår ersättning med timme för timme.

Former för samverkan

Utgångspunkt för samverkan är att verksamhetsfrågor ska behandlas av dem som direkt berörs av frågorna i sitt arbete. Samverkan sker på olika nivåer med utgångspunkt på den nivå beslut fattas.
Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation sker i samverkansråd. Råd är det begrepp som används för att förtydliga att samverkansorganets mötesarenor består av parter; arbetsgivarpart och facklig part. Facklig ledamot i samverkansråd utses av den egna arbetstagarorganisationen.

Samverkansråden ska i samråd vara inplanerade, väl förberedda och regelbundna. Dagordning och handlingar skickas ut minst sju kalenderdagar i förväg. Vid behov kan arbetsgivaren kalla till extra samverkansråd. I samverkansråd förs protokoll och på arbetsplatsträffar förs mötesanteckningar. Protokoll från Cesam och FSR lämnas till berörd nämnd/utskott.

Mandatfördelning

Mandaten för den fackliga representationen fördelas enligt följande:

- Kommunal – två mandat
- Sveriges lärare – två mandat
- Sacorådet – två mandat*
- Vårdförbundet – ett mandat
- Vision – ett mandat
- Övriga – två mandat*

Arbetstagarorganisationen har rätt att överlåta sin representation till annan arbetstagarorganisation. Kallelse ska skickas till berörda arbetstagarorganisationer oavsett om de har utsedda ledamöter eller inte.

*För Sacorådet och övriga gäller att om en fråga särskilt berör arbetstagarorganisation som inte har ett mandat kan totala antalet mandat utökas tillfälligt.

Olika samverkansnivåer

Arbetsgivarens ansvars- och beslutsnivåer avgör var samverkansfrågorna tas upp.
För att uppfylla målet med samverkan behövs mötesplatser i organisationen, dessa är:

- Medarbetarsamtal - chefen har ansvar för att genomföra minst ett samtal per år med varje medarbetare.
- Arbetsplatsträff, APT - dialog mellan chef och medarbetare, förslagsvis en gång per månad.
- Lokalt samverkansråd, LSR - mellan arbetsgivare och fackliga företrädare på lokal nivå, exempelvis enhet, förslagsvis en gång per månad.
- Verksamhetsövergripande samverkansråd, VSR - mellan arbetsgivare och fackliga företrädare på verksamhetsområdets nivå, exempelvis avdelning och område, förslagsvis en gång per månad.
- Förvaltningsövergripande samverkansråd, FSR - mellan arbetsgivare och fackliga företrädare på förvaltningsnivå. FSR utgör skyddskommitté i förvaltningsövergripande arbetsmiljöfrågor, förslagsvis en gång per månad.
- Stadsövergripande centralt samverkansråd, CeSam - mellan arbetsgivare och fackliga företrädare på stadsnivå, förslagsvis en gång per månad. CeSam behandlar frågor som är

stadsövergripande eller som påverkar flera förvaltningar, ärenden och riktlinjer, stadsgemensamma anvisningar och företagshälsovård.

Arbetsmiljö och hälsa

Det systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet ska vara en integrerad del av verksamhetens vardag och utveckling. En arbetsmiljö där medarbetare trivs, utvecklas, känner delaktighet och har inflytande i sitt arbete ger förutsättningar att förena en väl fungerande verksamhet med ett långsiktigt hållbart arbetsliv.

Det systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet ska bedrivas både kort- och långsiktigt och omfatta alla fysiska och psykosociala förhållanden på arbetsplatsen och bedrivas på alla nivåer – organisation, arbetsgrupp och medarbetare.

Företagshälsovården utgör en strategisk resurs och är ett stöd för samt ett komplement till den sakkunskap på arbetsmiljö- och hälsoområdet som enligt lag ska finnas i organisationen. Frågor som berör företagshälsovården utifrån ett helhetsperspektiv behandlas inom samverkan.

Till avtalet har tillämpningsanvisningarna har tagits som ett stöd i att förstå Mölndals stads samverkansavtal med målet att uppnå god samverkan.

Anvisningarna finns för att beskriva de olika faserna, information, dialog och beslut som leder oss fram till ett bra beslut, samt för att klargöra innehållet i våra olika mötesplatser.

Samverkan med fackliga organisationer - Intranät (molndal.se)