

Avtal om samverkansformer vid Specialpedagogiska skolmyndigheten

2008-07-01

Avtal om samverkansformer vid Specialpedagogiska skolmyndigheten (SPSM)

§ 1

Parter

SPSM och personalorganisationerna OFR/S, SACO-S och SEKO vid SPSM sluter detta avtal med stöd av avtalet, 1997-09-22 Samverkan för utveckling avsnitt C.3.

§ 2

Syfte - mål

Syftet med samverkansavtalet är att utveckla en tidig och öppen dialog mellan arbetsgivare och arbetstagarare. En öppen dialog är grunden för samverkan och därigenom nås en verksamhetsutveckling parallellt med delaktiga och motiverade medarbetare. Genom samverkan ges både anställda och personalorganisationer möjlighet att vara delaktiga i personal-, ekonomi-, arbetsmiljö-, och verksamhetsfrågor. Samverkan är en del i de anställdas ordinarie arbete.

§ 3

Forum för samverkan

Dialogen sker

1. i vardagen medarbetare emellan – direktsamverkan,
2. mellan chef och medarbetare i särskilda individuella medarbetarsamtal och lönesamtal – direktsamverkan,
3. mellan chef och medarbetare i arbetsplatsträffar och verksamhetsmöten – direkt samverkan,
4. i samverkansgrupp – representativ samverkan, såväl centralt som regionalt.

En förutsättning för dialogens kvalitet är att såväl verksamhetens mål som de individuella rollerna och förväntningarna samt befogenheterna är tydligt klargjorda. Genom dialog skall det allra flesta av samverkansfrågorna avklaras och samverkansgruppen på central myndighetsnivå, enligt § 5 har att följa, stödja och utvärdera denna process.

§ 4

Definition av arbetsplatsträff

Parterna är överens om att man med arbetsplatsträff avser samverkansorgan mellan chef och medarbetare inom respektive enhet. Arbetsplatsnivå är den minsta enhet där chefen har verksamhets-, ekonomi-, personal-, och arbetsmiljöansvar och befogenhet att fatta beslut. Hur arbetsplatsträffen skall organiseras fastställs av respektive ansvarig chef i samråd med berörd personal vid respektive enhet. Arbetsplatsträffarna skall äga rum kontinuerligt och all personal med sin huvudsakliga tjänstgöring på arbetsplatsen skall i största möjliga mån delta.

§ 5

Representativ samverkan

- I samverkansgrupp på central myndighetsnivå ingår tre arbetsgivarföreträdare och två representanter från varje huvudorganisation,
- I samverkansgrupp på regional nivå, enheten för nationella resursen och läromedelsenheten ingår tre arbetsgivarföreträdare och två representanter från varje huvudorganisation.
- I samverkansgrupp på skolnivå samt stabsnivå ingår tre arbetsgivarföreträdare samt två representanter från varje huvudorganisation.

Dessutom ingår skyddsombud eller huvudskyddsombud när samverkansgrupp verkar som skyddskommitté.

Parterna är ense om att ovanstående inte innebär något hinder att vid behov adjungera någon eller några personer för att belysa en fråga i avsikt att få ett bättre underlag för beslut.

Samverkansgruppen på respektive organisatorisk nivå skall ses som ett stöd till verksamheten och befrämja besluts kvalitén och utvecklingen.

§ 6

Dokumentation

Minnesanteckningar skall föras vid arbetsplatsträff där det framgår vilka frågor som diskuterats samt eventuella beslutsavsikter. Vid samverkansmöte förs protokoll som justeras av parterna.

§ 7

Information

Arbetstagarorganisationerna ska ha möjlighet att informera medlemmarna 5 timmar per år enligt bestämmelserna i MBA-S .

§ 8

Beslutsavsikt och information

När en fråga har slutbehandlats inom samverkansorganisationens ram dvs. på arbetsplatsträffar och/eller i samverkansgrupper och arbetsgivaren har meddelat sin beslutsavsikt, har arbetsgivaren fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt 11, 12 respektive 38 §§ MBL. Uppstår oenighet inom samverkansorganisationens ram har arbetstagarorganisationerna rätt att begära förhandling enligt 14 § MBL. När arbetsgivaren har informerat i samverkan om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt, liksom om riktlinjerna för personalpolitiken har informationsskyldigheten enligt 19 § MBL fullgjorts.

§ 9

Arbetsmiljö och förslagsverksamhet

Arbetsmiljöarbetet enligt AML har sin naturliga utgångspunkt i samverkansgrupper och arbetsplatsträffar. Samverkansgrupperna skall även verka som skyddskommittéer. Noteras bör att skyddskommittén i denna form ska träffas minst fyra gånger per år. Då arbetsmiljöfrågor avhandlas på skola ska också elevskyddsombud delta.

Eventuell förslagsverksamhet skall även integreras i detta arbete.

§ 10

Rekrytering

Vid rekrytering ska parterna på respektive samverkansnivå samverka om hur man skall arbeta med rekryteringsprocessen. Dessutom ska man komma överens om hur arbetsgivaren ska lämna information vid förslag på tillsättning av befattning samt lönesättning.

§ 11

Särskild förhandlingsordning

Samverkan enligt detta avtal ska inte omfatta sådana frågor för vilka en särskild förhandlingsordning gäller, dvs. frågor om lön och allmänna anställningsvillkor samt anställningsskyddsfrågor (jfr LAS 28-32 §§). Samverkan ska inte heller, med hänsyn till den enskildes personliga integritet, omfatta enskilda individärenden.

§ 12

Avtalet reglerar

Avtalet reglerar de medbestämmandeformer som följer av MBL och AML. Avtalet ersätter avtalet för medbestämmande på det statliga området (MBA-S), tillsättningsavtalet (ATS), arbetsmiljöavtalet (AMLA-89) och företagshälsovårds-avtalet (FHVA).

Parterna hänvisar till gemensamma riktlinjer som parterna senare bifogar detta avtal.

§ 13

Giltighet

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 juli 2008 och tillsvidare så länge som det centrala avtalet, Samverkan för utveckling gäller. För avtalet gäller en ömsesidig uppsägningstid på tre månader och då gäller tidigare förhållande med AMLA-89, ATS och MBA-S, enligt bilaga till, Samverkan för utveckling.