

Skyddsombud inom ST

Riktlinjer fastställda av avdelningsstyrelsen 2008-01-23.

Uppdraget som skyddsombud är ett fackligt uppdrag och ett skyddsombud har förtroendemans ställning på arbetsplatsen. Det är därför den fackliga organisationen som utser skyddsombud. På Migrationsverket finns en lång tradition att man som skyddsombud representerar alla anställda inom sitt skyddsområde. Ett skyddsombud som är ST-medlem företräder alltså även såväl andra Fackförbunds medlemmar som oorganiserade på arbetsplatsen. Detta innebär också att om en annan personalorganisation har utsett ett skyddsombud – med annan tillhörighet än ST - så godkänns det valet normalt även av ST.

Eftersom uppdraget som skyddsombud är ett tydligt fackligt uppdrag förutsätter ST att den som föreslås som skyddsombud ska vara medlem i någon av de kollektivavtalslutande organisationerna på myndigheten, dvs. ST, SACO eller SEKO.

Vi förespråkar sammanhållna fasta mandatperioder som löper över tre år i taget. Nästa period blir alltså 2008-04-01 – 2011-03-31. Val som utförs under löpande mandatperiod gäller fram till periodens utgång så att alla skyddsombuds mandattid går ut vid samma tidpunkt.

Skyddsombuden knyts till strukturen i arbetsgivarens organisation så att chef – arbetsställe – samverkansgrupp – skyddsombud – skyddsområde så långt som möjligt hålls ihop.¹ Huvudregeln är att det ska finnas ett skyddsombud per chef/enhet som, oavsett facklig tillhörighet, ingår i den lokala samverkansgruppen på enheten.

Om det finns särskilda skäl att ha flera skyddsområden under en chef kan varje skyddsområde ha sitt eget skyddsombud, men då ska ett av dem utses att företräda alla anställda i arbetsmiljöfrågorna i samverkan. Detta är inte ett huvudskyddsombud i arbetsmiljölagens mening.

Hur skyddsombud inom ST ska utses är inte reglerat i STs stadgar. Av det följer att skyddsombud ska utses på samma sätt som andra förtroendevalda – t.ex. arbetsplatsombud –, dvs. i första hand på sektionens årsmöte.

¹ Med chef avses den som har budget-, personal- och arbetsmiljöansvar

1. Utse skyddsombud

På varje enhet ska ett skyddsombud utses. Om en enhet har många anställda eller har geografiskt spridd verksamhet kan man överväga om fler skyddsombud behöver utses. Skyddsombudet företräder samtliga anställda inom sitt skyddsområde i arbetsmiljöfrågor

Skyddsombudet ska i första hand utses vid sektionens/klubbens årsmöte. Skyddsombud väljs på tre år. Alla skyddsombud på Migrationsverket har samma mandatperiod. Eftersom valen sker på sektionernas/klubbens årsmöte så kommer nästa mandatperiod att vara tiden 080401—110331.

Det är sektions-/klubbstyrelsen som ansvarar för att nominering av kandidater sker.

Ett skyddsområde är det område inom vilket skyddsombudet verkar. I de flesta fall är det en enhet eller en del av en enhet, t.ex. ett förvar eller t.o.m. en skiftgrupp inom ett förvar.

Vid fastställandet av skyddsområde är det viktigt att samtliga utrymmen på arbetsstället finns med, alltså även gemensamma utrymmen, pausrum, toaletter mm.

Det är de lokala parterna som träffar avtal om ett arbetsställes indelning i skyddsområden. Varje skyddsområde skall enligt avtalet avgränsas så att arbetsförhållandena inom området kan följas av ett skyddsombud.

2. Samla de anställda

Det är medlemmarna som utser skyddsombudet. Arbetsplatsombuden på enheten kallar samtliga anställda på arbetsplatsen till ett möte i god tid innan sektionens/klubbens årsmöte. Skriftlig kallelse skickas senast 14 dagar innan mötet. Migrationsverket har av tradition arbetat efter modellen att den som väljs som skyddsombud företräder samtliga anställda inom sitt skyddsområde i arbetsmiljöfrågor.

3. Nominera kandidat

Den som medlemmarna är överens om är mest lämplig som skyddsombud ska nomineras. Den person som föreslås ska ha insikt i och intresse för arbetsmiljöfrågor. Personen ska helst också ha goda kunskaper om arbetsförhållandena inom sitt skyddsområde. Den som nomineras ska vara fackligt ansluten.

Varje enhet nominerar ett ordinarie skyddsombud och en ersättare till årsmötet. Om den nominerade är ST-medlem så är det till STs årsmöte, om det är en SACO- eller en SEKO-medlem ska valet ske enligt respektive organisations valordning.

Om de föreslagna inte är ST medlemmar ska de anmälas till ST för kännedom.

4. Välja/utse skyddsombud

Skyddsombudsval ska tas upp som en särskild punkt på dagordningen vid sektionens/klubbens årsmöte då en ny mandatperiod inträder. Valen protokollförs.

5. Anmälan av skyddsombud

Efter genomfört val anmäler sektionen/klubben valet av skyddsombud till arbetsgivaren enligt dennes rutiner. Skyddsombudet ska ha en kopia på anmälan.

Sektionen/klubben gör anmälan till Arbetsmiljöverket. Det kan göras via www.av.se

6. Fyllnadsval

Om skyddsombud behöver väljas under pågående mandatperiod (eventuellt nyval) sker nominering på samma sätt. Valet görs på ett sektions-/klubbstyrelsemöte. Den som väljs som skyddsombud under en pågående mandatperiod väljs till det datum som övriga skyddsombud har i sin mandatperiod.

Anmälan sker på samma sätt som under punkt 5.

7. Registrera skyddsombud

Sektionen/klubben registrerar valet i STs förtroendemannaregister samt meddelar STs avdelning vilka som valts till skyddsombud.

8. Skyddsombudsförteckning

Avdelningen ansvarar för att en förteckning över samtliga skyddsombud inom Migrationsverket förs och regelbundet uppdateras. Förteckningen ska innehålla uppgifter om:

- enhet
- skyddsområde
- personnummer och namn
- datum för senaste val
- mandattid
- facklig tillhörighet
- ersättares namn

9. Befriad från uppdraget

Om skyddsombudet avslutar sin anställning eller blir omplacerad till annat arbetsställe upphör uppdraget i samband med anställningen eller när omplacering sker.

Ett skyddsombud som inte längre vill kvarstå med uppdraget ska meddela sektions-/klubbstyrelsen minst en månad i förväg.

Sektionsstyrelsen/klubben ska i dessa fall förrätta fyllnadsval, se pkt 6.

10. Avanmäla/avregistrera skyddsombud

När en person inte längre är skyddsombud ska sektionen/klubben avregistrera honom/henne hos arbetsgivaren, Arbetsmiljöverket, STs avdelning samt förtroendemannaregistret.

11. Skyddsombudets roll

Skyddsombudsuppdraget är ett fackligt förtroendeuppdrag och skyddsombuden ska därför arbeta i nära samverkan med de fackliga organisationerna.

11.1. Uppdrag

- Genom dialog med de anställda företräda dem i arbetsmiljöfrågor och verka för en god arbetsmiljö
- Vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall.
- Bevaka att arbetsgivaren uppfyller kraven i lagar, föreskrifter och överenskommelser inom arbetsmiljöområdet.
- Delta i planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser och arbetsmetoder samt vid ny eller ändrad arbetsorganisation.
- Samverka med facket och arbetsgivaren i det systematiska arbetsmiljöarbetet
- Delta i skyddsronder.
- Delta vid risk- och konsekvensbedömningar samt vid upprättande av handlingsplaner.
- Delta i träffar och utbildningar tillsammans med huvudskyddsombud och/eller den fackliga organisationen.

11.2. Rättigheter

- Rätt till utbildning
- Ta del av handlingar och erhålla upplysningar.
- Begära arbetsmiljöförbättringar och undersökningar för kontroll av arbetsmiljön.
- Erhålla skriftlig bekräftelse på att arbetsgivaren mottagit skyddsombudets begäran och utan dröjsmål erhålla besked från arbetsgivaren.
- Få sin begäran beaktad inom skälig tid.
- Ta kontakt med Arbetsmiljöverket och begära att myndigheten prövar om föreläggande eller förbud skall meddelas.
- Delta/vara representerad i skyddskommitté/samverkansgrupp och direkt påkalla skyddskommitténs/samverkansgruppens behandling av en arbetsmiljöfråga.
- Stoppa ett arbete.

- Ta del av arbetsskadeanmälan.
 - Ta del av meddelanden till Arbetsmiljöverket samt avge yttranden till Arbetsmiljöverket.
 - Bli underrättad om minderåriga anställs och om ansökan eller anmälan enligt miljöskyddsförordningen.
 - Överklaga beslut.
 - Få tillträde till arbetsplats som arbetsgivaren inte råder över.
 - Yttra sig innan byggnadsåtgärder vidtas, om det gäller arbetslokal eller personalrum och detta kräver bygganmälan.
 - Skyddsombud skall vara med vid Arbetsmiljöverkets inspektion
Bli underrättad vid förändring av betydelse i arbetsmiljön.
- So bör samråda med huvudskyddsombud och arbetsplatsombud vid t ex framställan om arbetsmiljöåtgärd och skyddsombudsstopp

11.3. Skyldigheter

- Tystnadsplikt enligt AML 7kap 13 §² (se fotnot nedan)
- Företräda samtliga arbetskamrater inom skyddsområdet (enheten)
- Vaka över att arbetsgivaren fullgör sina skyldigheter enligt aktuella lagar och föreskrifter inom arbetsmiljöområdet.

11.4. Samverkan med den fackliga organisationen

Ett skyddsombud har rätt till utbildning – dels från arbetsgivaren och dels från den egna fackliga organisationen. Skyddsombudet förväntas delta i dessa utbildningar. Skyddsombudet ska samverka med arbetsplatsombuden på enheten och får också stöd från sektions-/klubbstyrelsen.

² : Den som har utsetts till skyddsombud eller ledamot i skyddskommitté/samverkansgrupp har tystnadsplikt. Han/hon får dock utan hinder av tystnadsplikten lämna uppgift vidare till en ledamot i den fackliga styrelsen eller till en sakkunnig i arbetsmiljöfrågor hos en central facklig organisation. Då måste uppgiftslämnaren upplysa den han/hon talar med att det är tystnadsplikt som råder. I sådant fall gäller tystnadsplikten även för denne.